



Portail de
connaissances
pour les femmes
en entrepreneuriat

État des lieux de l'entrepreneuriat féminin au Canada

2021

TED
ROGERS
SCHOOL
OF MANAGEMENT

DiVERSITY
INSTITUTE

institut
brookfield
pour l'innovation + l'entrepreneuriat

Financé 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



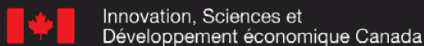
Le Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat (PCFE) regroupe un réseau national et une plateforme numérique ouverte qui ont but de mettre en commun des recherches, des ressources, ainsi que des stratégies novatrices. Fort de ses dix centres régionaux et d'un réseau de plus de 200 partenaires, 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.

Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat

Canada

Le gouvernement du Canada renforce l'autonomisation économique des femmes au moyen de la toute première Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat (SFE), un investissement de près de cinq milliards de dollars, qui vise à améliorer l'accès des entreprises dirigées par des femmes au financement, aux talents, aux réseaux et à l'expertise dont elles ont besoin pour démarrer, se développer et accéder à de nouveaux marchés. À l'automne 2020, le gouvernement s'est engagé à accélérer les travaux de la SFE. En mai 2020, il a injecté une somme supplémentaire de 15 millions de dollars dans le Fonds pour l'écosystème de la SFE, ce qui a permis aux organisations titulaires de donner aux entrepreneures un accès à des soutiens d'urgence durant la pandémie de COVID-19.



Innovation, Sciences et Développement économique Canada (ISDE) travaille avec les Canadiens et Canadiennes de tous les secteurs de l'économie et de toutes les régions du pays pour instaurer un climat favorable à l'investissement, stimuler l'innovation, accroître la présence canadienne sur les marchés mondiaux et créer un marché équitable, efficace et concurrentiel. ISDE est l'organisme fédéral qui gère le portefeuille de l'Innovation, des Sciences et du Développement économique, lequel regroupe 17 ministères et organismes fédéraux.

Auteur.e.s

Wendy Cukier, Ph. D.

Guang Ying Mo, Ph. D.

Zohreh Hassannezhad, Ph. D.

Simon Blanchette

Reyhaneh Noshiravani

Contributeurs.trices

Miki Itano Boase, Ph. D.

Henrique Hon

Stefan Karajovic

Akalya Atputharajah

Kevin Jae

Ashley Richards

Naama Ofrath, Ph. D.

James Walton, Ph. D.

Erin Roach

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

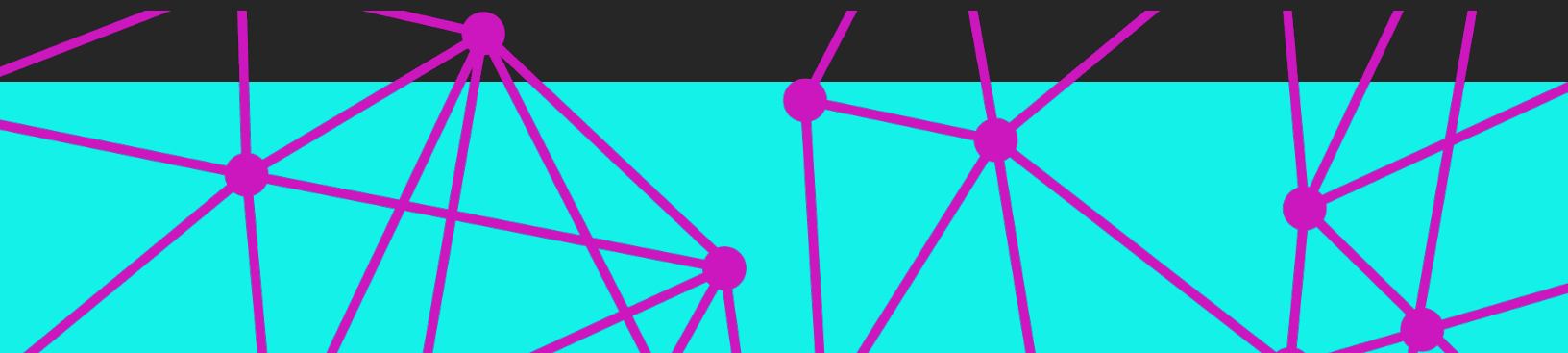
Date de publication

Juin 2021



Table des matières

Résumé	i
Introduction	1
L'intersectionnalité : pleins feux sur la diversité des entrepreneures	19
L'écosystème entrepreneurial	30
Évaluation et mesure	56
Conclusions et recommandations	64
Références	71



Résumé

Introduction

Les entrepreneur.e.s ainsi que les petites et moyennes entreprises (PME) constituent la colonne vertébrale de l'économie canadienne. Moteurs de l'innovation, ils sont indispensables à la prospérité et à la compétitivité mondiale du Canada. Les femmes jouent un rôle crucial dans l'écosystème entrepreneurial en faisant naître de nouvelles idées et approches et en proposant des produits et services innovants. Toutefois, malgré la valeur de leurs contributions, les entrepreneures rencontrent de multiples obstacles entravant leur succès à différents niveaux.

Le présent rapport dresse l'état des lieux de l'entrepreneuriat féminin au Canada en 2021 à travers la synthèse des nouveaux travaux de recherche gouvernementale, universitaire et sectorielle étudiant les possibilités offertes aux entrepreneures dans l'écosystème d'innovation actuel, ainsi que les difficultés auxquelles elles sont confrontées. Il fait fond sur l'État des lieux de l'entrepreneuriat féminin au Canada 2020 en mettant l'accent plus particulièrement sur : les répercussions de la pandémie de COVID-19; les défis rencontrés par les entrepreneures issues de la diversité; l'écosystème d'innovation inclusif; et l'évaluation des initiatives émergentes de soutien à l'entrepreneuriat féminin. En conclusion, des recommandations sont formulées pour l'année prochaine.

L'État des lieux de l'entrepreneuriat féminin au Canada 2020 mettait en évidence plusieurs caractéristiques différenciant l'expérience des entrepreneures au sein de l'écosystème d'innovation. Les entrepreneures sont plus susceptibles d'exercer une profession à leur compte que d'être propriétaires d'une entreprise constituée en société. La majorité des entreprises détenues par des femmes sont généralement plus petites et comptent souvent moins de 20 employé.e.s. Les entrepreneures sont également plus susceptibles d'exercer dans le secteur tertiaire que dans les secteurs à forte croissance comme la technologie ou la fabrication. Contrairement à leurs homologues masculins, les femmes privilégient la stabilité et l'impact social, et ont tendance à accorder moins d'importance à la croissance. Ces caractéristiques peuvent compromettre le succès des entrepreneures dans l'écosystème d'innovation actuel et les rendent plus vulnérables en cas de perturbation.

Outre les préjugés fondés sur le genre et la discrimination systémique, bon nombre d'entrepreneures se heurtent à des obstacles limitant leur accès au financement, aux services et aux mesures de soutien. Ces difficultés sont accentuées pour les entrepreneures issues de groupes sous-représentés, notamment les femmes racisées, autochtones, handicapées ou celles s'identifiant comme personne LGBTQ2S+.

Les répercussions démesurées de la pandémie de COVID-19 sur les entrepreneures n'ont fait que mettre en lumière l'existence de telles limites. Aux premiers jours de la crise, bon nombre d'entrepreneures n'ont pas pu bénéficier des programmes de soutien publics mis en place, la priorité étant donnée aux PME ayant des salarié.e.s et aux entreprises constituées en société. Par ailleurs, elles ont fait état de pertes de revenu et d'effectif supérieures à celles enregistrées par leurs homologues masculins. Nombre d'entre elles n'ont pas pu mettre à profit l'essor de la transformation numérique, faute de compétences techniques suffisantes. Ces difficultés ont été aggravées par les fermetures liées à la pandémie, qui ont reporté, en grande partie, le fardeau des tâches domestiques et des soins familiaux sur les femmes.

Malgré les nombreuses difficultés rencontrées par les entrepreneures, ces actrices de l'économie canadienne ont continué à faire preuve d'ingéniosité, de résilience et de ténacité. Face aux défis sans précédent de l'année 2020, les Canadiennes ont joué un rôle majeur dans la création et la gestion de nouvelles entreprises, et ont su se réorienter pour créer des emplois et innover en réponse à la pandémie de COVID-19.

L'intersectionnalité : pleins feux sur la diversité des entrepreneur.e.s

Le parcours des femmes en entrepreneuriat se complique parfois encore davantage pour celles qui appartiennent à plusieurs sous-groupes marginalisés. Par conséquent, le maintien d'un écosystème d'innovation inclusif nécessite d'adopter une approche intersectionnelle tenant compte de l'expérience générale des femmes et de l'expérience propre aux entrepreneures noires ou autochtones, aux entrepreneures vivant dans les régions rurales et du Nord, aux entrepreneures québécoises ou francophones, ainsi qu'aux entrepreneures handicapées.

Les entrepreneures noires

Peu de travaux étudient la situation des entrepreneur.e.s noir.e.s au Canada, en raison de la disponibilité limitée de données ventilées. Néanmoins, la sensibilisation croissante de la société à la question du racisme envers les personnes noires, notamment à la suite des manifestations « Black Lives Matter » (La vie des noir.e.s compte) qui ont eu lieu en 2020 aux États-Unis, a amené les chercheurs.euses à se pencher davantage sur les obstacles particuliers rencontrés par les communautés noires.

Les personnes noires au Canada forment une population hétérogène représentant une multitude d'expériences historiques, culturelles et nationales. Malgré cette hétérogénéité, les personnes noires sont collectivement « défavorisées » en raison du racisme endémique à leur égard au Canada. Cette réalité continue de forger le parcours de nombreuses personnes noires qui se lancent dans l'entrepreneuriat au Canada.

Dans l'écosystème entrepreneurial actuel, les entrepreneures noires rencontrent d'importants obstacles entravant leur succès en raison de la discrimination fondée sur la race et sur le genre, mais aussi du fait des caractéristiques générales de leurs entreprises. Les entrepreneures noires sont plus susceptibles d'être à la tête d'entreprises récentes, de petite taille, exerçant dans des secteurs à faible croissance et sous-financées. Autant de facteurs qui compliquent l'accès aux ressources financières et l'obtention de financements. En raison d'un manque de réseaux sociaux et d'un accès limité au mentorat, bon nombre d'entre elles ont également des difficultés à s'orienter dans l'écosystème entrepreneurial et ne connaissent pas suffisamment les programmes, les services et les possibilités de financement qui existent. Par conséquent, beaucoup s'avèrent ainsi plus vulnérables en cas de perturbation, comme l'ont bien mis en exergue les répercussions démesurées de la pandémie.

Les femmes noires n'en conservent pas moins un fort esprit d'entreprise. Selon les estimations, 42 p. 100 du nombre total de nouvelles entreprises appartenant à des femmes sont fondées et détenues par des entrepreneures noires. Nombreuses sont celles qui se lancent à la suite d'expériences négatives sur le marché du travail traditionnel, notamment le racisme envers les personnes noires, avec l'envie de célébrer et de promouvoir la culture noire, ou dans le but de répondre aux besoins non satisfaits de leurs communautés.

Les entrepreneures autochtones

Le nombre d'entrepreneur.e.s autochtones croit cinq fois plus vite que celui des travailleurs.euses autonomes au Canada, et les femmes autochtones affichent un taux de création d'entreprise deux fois supérieur à celui de leurs homologues non autochtones. Grâce à l'entrepreneuriat, de nombreuses femmes autochtones peuvent intégrer la population active sans avoir à franchir les obstacles limitant leur accès au marché du travail traditionnel. Ce parcours leur offre également un moyen de laisser parler leur créativité et de satisfaire les besoins de leur communauté. Les entrepreneures autochtones sont généralement à la tête d'entreprises de petite taille et ont tendance à exercer dans le secteur tertiaire, axé sur le développement social, culturel et communautaire.

Malgré leurs contributions, les entrepreneures autochtones sont mal desservies par l'écosystème d'innovation actuel. En effet, elles rencontrent divers obstacles systémiques entravant leur accès aux services, au financement, à l'information et même aux infrastructures essentielles. Du fait d'un accès limité à la formation et à l'éducation, nombreuses sont celles qui ont également des difficultés à s'orienter dans l'écosystème entrepreneurial actuel, d'autant plus que les valeurs qui le sous-tendent sont à l'opposé de celles prônées par les cultures autochtones.

Les entrepreneures dans les régions rurales et du Nord

Les entrepreneures en milieu rural se heurtent en grande partie aux mêmes obstacles que leurs homologues en milieu urbain : difficultés d'accès au financement, absence de modèles de comportement et fardeau disproportionné des responsabilités domestiques. À ces problèmes viennent s'ajouter le manque d'accès à des infrastructures fiables (routes et Internet, entre autres) et la concentration urbaine de l'écosystème entrepreneurial et des institutions. Dans le même temps, les femmes exerçant dans l'agriculture et l'industrie agroalimentaire doivent surmonter des obstacles structurels inhérents à ce secteur majoritairement masculin. Les femmes ne deviennent pas facilement propriétaires, gestionnaires ou exploitantes agricoles. Elles sont également sous-représentées dans les diverses associations agricoles à l'échelon national et provincial.

Les entrepreneures québécoises et francophones

Le Québec compte une proportion plus élevée d'entreprises détenues majoritairement par des femmes que le reste du Canada. Les entrepreneures québécoises ont déclaré avoir été durement touchées par la pandémie de COVID-19. D'après une étude portant sur 1 080 entrepreneures au Québec, les deux tiers des répondantes ont déclaré que leur entreprise fonctionnait à 50 p. 100 de sa capacité, voire moins. Le gouvernement du Québec a prévu plusieurs programmes de soutien accessibles aux entrepreneures. Néanmoins, seulement 20 p. 100 des entreprises détenues par des femmes ont bénéficié de ces programmes, le plus souvent en raison de la non-admissibilité au regard des critères fixés ou de la difficulté à s'orienter dans les démarches.

Les entrepreneures vivant avec un handicap

Les données sur l'entrepreneuriat chez les personnes handicapées sont largement insuffisantes, en partie car la grande diversité de cette population permet difficilement de dresser un état des lieux général. Dans bien des cas, les pressions liées à l'entrepreneuriat sont encore plus difficiles à gérer pour les personnes handicapées. La création d'entreprise n'en reste pas moins attirante, car elle leur permet de contourner les obstacles compromettant leur accès au marché du travail traditionnel ainsi que les problèmes d'accessibilité. En outre, les

données probantes attestent de plus en plus que certaines différences cognitives peuvent constituer un atout pour l'entrepreneuriat, alors qu'elles sont considérées comme un obstacle en milieu de travail traditionnel.

Très peu de recherches évaluent les répercussions de la pandémie sur les défis à relever pour les personnes handicapées. Le fait que 20 p. 100 des personnes handicapées au Canada n'utilisent pas Internet peut accentuer les difficultés et les obstacles auxquels font face les entrepreneures vivant avec un handicap. Par ailleurs, la généralisation du travail à distance pendant la pandémie a bénéficié aux personnes handicapées nécessitant des horaires de travail souples et des mesures d'adaptation.

L'écosystème entrepreneurial

Un écosystème entrepreneurial désigne un ensemble d'acteurs.trices et de facteurs interdépendants coordonnés de manière à permettre un entrepreneuriat productif sur un territoire particulier. Produit de l'écosystème entrepreneurial, l'activité entrepreneuriale se définit comme le processus par lequel les individus créent des possibilités d'innovation. Les facteurs qui stimulent ou entravent l'entrepreneuriat relèvent de plusieurs niveaux : niveau sociétal (macro), niveau organisationnel (méso) et niveau individuel (micro). Ces différents niveaux ne sont pas cloisonnés : les interactions entre chacun d'eux sont multiples, d'où l'existence d'obstacles et de facteurs favorables à l'entrepreneuriat féminin.

Obstacles et facteurs favorables au niveau sociétal (macro)

À l'échelon national, l'expérience des entrepreneures varie sous l'effet de divers facteurs tels que la culture et les médias, les politiques publiques, l'infrastructure et les ressources, et les tendances socio-économiques générales.

- Les normes et valeurs culturelles déterminent les aspirations et l'expérience des femmes dans l'entrepreneuriat, car elles orientent l'attitude de la société à leur égard : tolérance, acceptation ou soutien. Les facteurs sociétaux influant le plus sur l'expérience des femmes sont les stéréotypes de genre et la persistance d'un mythe selon lequel l'entrepreneuriat est réservé aux hommes.
- Dans le domaine de la technologie, la vision masculine de l'entrepreneur persiste et continue d'être reproduite et renforcée par les médias de masse, bien que cette thèse ait été réfutée par la recherche.
- Les politiques et programmes publics, comme les politiques familiales en matière de logement, façonnent de manière disproportionnée l'expérience des entrepreneures. En outre, bon nombre de programmes et services visant à favoriser l'entrepreneuriat négligent les femmes en confondant innovation et progrès technologiques.
- L'accès à l'infrastructure a une incidence majeure sur l'entrepreneuriat. À l'ère de la transformation numérique, qui a nettement gagné en ampleur avec la pandémie de COVID-19, l'accès aux services à large bande est devenu un facteur absolument déterminant dans la réussite (voire la survie) des entreprises. Cela vaut particulièrement dans le cas des entreprises détenues par des femmes qui représentent une part plus élevée des jeunes entreprises Internet.
- L'entrepreneuriat féminin est limité par les attentes de la société, en vertu desquelles la majeure partie des tâches ménagères incombe aux femmes. Au vu de ses répercussions – aggravées par la pandémie de COVID-19 – sur le taux d'activité des femmes, notamment dans l'entrepreneuriat, l'inaccessibilité des services de garde d'enfants et de soutien aux familles doit être vue comme un problème économique, et non comme une préoccupation féminine.

- Pour formuler des politiques et initiatives publiques favorisant efficacement l'entrepreneuriat féminin, il est indispensable d'adopter des définitions normalisées et de recueillir des données ventilées selon le genre reflétant l'expérience des femmes.

Obstacles et facteurs favorables au niveau organisationnel (méso)

Les obstacles et les facteurs favorables à l'entrepreneuriat féminin au niveau organisationnel (méso) façonnent également le parcours et l'expérience des entrepreneures dans l'écosystème d'innovation.

- Parmi les parties prenantes au niveau organisationnel de l'écosystème figurent les institutions financières, les organismes de développement, les investisseurs providentiels et les sociétés de capital de risque, les organismes de soutien aux entreprises, les incubateurs et accélérateurs, ainsi que les établissements postsecondaires. Les produits et services, les politiques et les pratiques de ces organismes ont un impact majeur sur l'expérience entrepreneuriale des femmes.
- L'accès au financement est un facteur clé de réussite dans l'entrepreneuriat. D'après la recherche, toutefois, les facteurs d'influence varient en fonction du type de financement : si certains sont de nature systémique, comme la persistance des stéréotypes ou la sous-représentation des femmes aux postes de décision, d'autres peuvent également découler de la méconnaissance du système financier et de la réticence à s'endetter observées chez les entrepreneures.
- Lors d'une enquête menée par le Women's Enterprise Centre auprès de quelque 400 entrepreneures, les chercheurs ont identifié les obstacles empêchant actuellement l'obtention de capitaux – et 61 p. 100 des femmes interrogées ont déclaré que les modèles de financement actuels ne répondent pas à leurs besoins. Ces obstacles sont encore plus importants pour les entrepreneures noires et autochtones et pour d'autres groupes sous-représentés.
- Les entreprises détenues par des femmes qui se heurtent à des obstacles (autres que financiers) entravant leur croissance sont moins susceptibles de prendre de l'expansion que celles appartenant à des hommes dans les mêmes circonstances. Sur l'ensemble des obstacles, les différences hommes-femmes sont nettement plus marquées dans les cas où l'entreprise cherche à développer ses revenus plutôt qu'à augmenter ses effectifs.
- Les relations d'investissement femmes à femmes donnent lieu à une « vision au rabais des compétences » pour les entrepreneures, d'où une évaluation inférieure de la qualité et du potentiel de leur entreprise. D'après la recherche, les entreprises créées par des femmes et financées uniquement par des investisseuses sont moins susceptibles de lever des capitaux supplémentaires que celles financées par des investisseurs en capital de risque.
- Si bon nombre de grandes entreprises canadiennes s'engagent de plus en plus en faveur de la diversité, la plupart n'ont toujours pas mis en place de politiques et de mécanismes (p. ex. réseaux de fournisseuses diversifié.e.s) contribuant à réellement intégrer la diversité des fournisseuses dans leurs processus d'approvisionnement, ce qui limite les possibilités pour les femmes.
- Si certains ont établi des programmes ciblant spécifiquement les femmes, la plupart des organismes de soutien aux entreprises au Canada n'appliquent pas une optique de genre et de diversité à leurs stratégies, politiques et processus, souvent imprégnés par les préjugés et les stéréotypes. Les nouvelles approches visant à résoudre ce problème semblent prometteuses.

Obstacles et facteurs favorables au niveau individuel (micro)

- Pris individuellement, les motivations, les compétences, la confiance personnelle, les réseaux et les préjugés des entrepreneur.e.s et des décisionnaires de l'écosystème contribuent à façonner l'expérience des entrepreneures.
- L'enquête Global Entrepreneurship Monitor (GEM), qui assure un suivi mondial des attitudes vis-à-vis de l'entrepreneuriat, a constaté que les principales motivations des entrepreneur.e.s sont notamment la contribution à un monde meilleur, les gains financiers, la création de richesses, la poursuite des traditions familiales ou simplement la nécessité de gagner sa vie en raison de la rareté des emplois. Cette étude montre que les Canadiennes, tout comme les Américaines et les Européennes, sont plus souvent motivées par l'idée de « faire une différence dans le monde » que les hommes (70,7 p. 100 contre 64,8 p.100). Le Canada arrive au sixième rang des pays d'Amérique du Nord et d'Europe où les créateurs d'entreprise se lancent avec l'envie de « faire une différence » avec 67,3 p. 100 de nouveaux.elles entrepreneur.e.s qui partagent cette motivation.
- Les données de l'enquête GEM mettent également en lumière les obstacles à l'entrepreneuriat féminin. Le manque de financement était la raison invoquée par 20,9 p. 100 des femmes ayant fermé leur entreprise, contre seulement 14,6 p. 100 de leurs homologues masculins. Les femmes (12,9 p. 100) sont plus susceptibles que les hommes (9,5 p. 100) de fermer leur entreprise pour un motif familial ou personnel.
- La concentration d'entrepreneures dans le secteur tertiaire est le reflet de leurs priorités, préférences et décisions à titre personnel.
- Elles sont nombreuses à faire passer le développement durable et l'entrepreneuriat à vocation sociale avant le rendement financier et l'optimisation des bénéfices.
- L'accès aux capitaux reflète grandement les compétences financières de l'entrepreneur.e et sa capacité à s'orienter dans l'écosystème financier. En moyenne, les entrepreneures ont de moins bonnes connaissances financières que leurs homologues masculins. À compétences équivalentes, les femmes ont également moins confiance en leurs aptitudes.
- Les stéréotypes et les normes culturelles nuisent à la perception et à l'évaluation par les femmes de leurs propres compétences, et la vision « masculine » prédominante de l'entrepreneuriat compromet leurs aspirations, leurs attentes et leurs initiatives.
- Au sein de l'écosystème, bon nombre de personnes occupant des postes de décision et des rôles d'influence ont de profonds préjugés à l'égard des femmes, œuvrent dans des systèmes qui renforcent les préjugés ou n'ont pas les connaissances et l'expertise nécessaires pour soutenir l'entrepreneuriat féminin en général, et les entrepreneures issues de la diversité en particulier.

Évaluation et mesure

Conformément à l'adage « ce qui se mesure se réalise », le Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat (PCFE) élabore des pratiques exemplaires permettant d'évaluer l'entrepreneuriat féminin et de déterminer dans quelle mesure certaines interventions participent au maintien d'un écosystème d'innovation inclusif et à la promotion des objectifs socio-économiques.

L'évaluation doit être menée à différents niveaux : contexte et stratégie (cadre des programmes et projets), intrants (planification adéquate des ressources pour obtenir les effets escomptés), processus (actions destinées à convertir les intrants en résultats, par exemple : programmes de formation, services de conseil, accès au financement, mentorat) et résultats (accomplissement attendu à long terme).

L'évaluation se heurte à plusieurs problématiques, comme la définition du terme « entrepreneur.e ». Les entreprises appartenant à des femmes représentent 15,6 p. 100 des PME détenues en majorité comptant des employé.e.s (soit 114 000 entreprises en 2017), mais 38,3 p. 100 de l'ensemble des travailleurs.euses autonomes au Canada (soit 1 097 000 femmes en 2019). Le choix des définitions a une incidence importante sur les groupes inclus et exclus des programmes, des solutions de financement et des mesures de soutien destinés aux entrepreneur.e.s. Un autre défi est le manque d'uniformité dans la collecte de données à des fins de suivi de la diversité. L'une des principales difficultés réside dans le fait que l'entrepreneuriat est considéré comme une prérogative masculine et qu'il est associé aux disciplines de la science, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM). De fait, les mesures existantes placent l'accent sur le domaine des STIM et les entreprises à forte croissance majoritairement masculines. À l'heure actuelle, la priorité est donnée à l'innovation technologique (nombre de brevets déposés, par exemple), par opposition aux formes d'innovation plus courantes dans d'autres secteurs (innovation de processus, etc.). De nouveaux indicateurs se penchent sur les façons d'évaluer une plus vaste plage de résultats, dont la contribution aux objectifs de développement durable, et sur l'instauration d'approches plus inclusives pour étudier l'innovation dans différents contextes, comme dans les collectivités rurales, par exemple.

Les deniers publics sont souvent investis dans les entreprises technologiques ou les incubateurs à fort potentiel de croissance, alors qu'il s'agit généralement d'initiatives à haut risque. Par ailleurs, les recherches préliminaires montrent que la réalisation d'investissements modestes à l'appui de l'entrepreneuriat féminin, soit un investissement de cinq millions de dollars sous forme de subventions ou de prêts sans intérêt, par exemple, peut offrir un rendement plus prévisible et plus stable. En outre, les mesures actuelles de l'innovation sont presque exclusivement axées sur les résultats économiques, sans tenir compte des résultats sociétaux ni même des répercussions sur le capital humain (perfectionnement des compétences et auto-efficacité, par exemple). De la même façon, les emplois hautement qualifiés sont souvent privilégiés par les établissements postsecondaires partenaires (comme les postdoctorats qui risquent de disparaître à la fin du financement) contrairement aux emplois tertiaires qui sont parfois moins qualifiés, mais plus stables (p. ex. garde d'enfants, salon de coiffure, ou conseil en médias sociaux). Il est nécessaire d'approfondir les recherches afin d'étudier l'impact des différents types d'investissement et les « effets multiplicateurs » pour les familles et les communautés.

Le PCFE emploie des mesures à l'échelle de l'écosystème entrepreneurial. Au lieu de s'intéresser uniquement aux organismes de soutien dédiés à l'entrepreneuriat féminin, le PCFE étudie le rendement des organismes de développement régionaux et les services qu'ils offrent (ou non) aux femmes, notamment celles issues de la diversité, ainsi que les répercussions de leurs programmes sur les entrepreneures issues de la diversité. À la lumière des résultats préliminaires des études de cas, le rendement du capital investi au sein de l'écosystème de l'entrepreneuriat féminin est élevé en comparaison à d'autres investissements.

Conclusions et recommandations

Les entrepreneures présentent des caractéristiques différentes de leurs homologues masculins; elles sont 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. Toutefois, les entrepreneures ne forment pas un groupe monolithique; en effet, on observe entre elles de profondes disparités régionales et sectorielles, et une certaine catégorisation intersectionnelle. Au moyen d'une approche spécifique au genre et intersectionnelle, ce rapport met en évidence les principaux obstacles et débouchés que rencontrent les femmes dans le paysage entrepreneurial canadien :

- Les répercussions de la COVID-19 varient fortement selon le genre
- La définition du terme « entrepreneur.e » a une incidence sur l'inclusion
- Un financement plus inclusif implique une plus grande diversité parmi les entrepreneur.es
- « Ce qui se mesure se réalise »
- Un agenda de compétences à développer pour faire avancer les entrepreneures
- Les stéréotypes sur la représentation des entrepreneur.e.s doivent être remis en question
- La diversité et l'inclusion doivent être placées au cœur de l'écosystème

Niveau sociétal (macro)

Le maintien d'un écosystème de l'innovation et de l'entrepreneuriat inclusif dépend de divers facteurs, notamment :

- Poursuivre la collecte de données granulaires, ventilées et intersectionnelles concernant les travailleuses autonomes et les femmes propriétaires majoritaires de PME dans l'ensemble des secteurs
- Tenir compte des répercussions différenciées de la pandémie sur les entrepreneures en fonction du stade de développement et du secteur d'activité de leur entreprise, ainsi que des répercussions du travail non rémunéré
- Poursuivre l'élaboration et la mise en œuvre de politiques qui renforcent les conditions favorables à l'entrepreneuriat féminin, en allant des services de garde d'enfants à l'infrastructure numérique, tout en reconnaissant la contribution du travail non rémunéré des femmes, ainsi que la nécessité d'y apporter un soutien
- Appliquer une optique de genre et de diversité dans les politiques et programmes publics pour cerner leurs répercussions sur les femmes issues de la diversité (par exemple, l'accent mis sur des définitions étroites des termes « innovation » et « technologie »)
- Dénoncer les stéréotypes et les préjugés ancrés à tous les niveaux à l'aide de programmes de ciblage spécifiques
- Poursuivre les efforts de liaison et d'aide à l'orientation au sein des programmes
- S'assurer que les PME et les entrepreneur.e.s, en général, et les entrepreneures issues de la diversité, en particulier, sont pris en compte dans l'agenda des compétences
- Étudier des mécanismes permettant de renforcer l'accès au financement à tous les niveaux, y compris des cadres réglementaires définissant des codes que les institutions financières sont libres d'adopter ou non afin de renforcer la responsabilité et la transparence
- Améliorer l'accès à des instruments de financement qui répondent aux besoins des entrepreneures (plusieurs études évoquent l'existence de lacunes aux deux extrêmes, en ce qui concerne le microfinancement et les fonds de capital de risque)
- Mettre à profit les marchés et financements publics pour favoriser l'inclusion à l'échelle de l'écosystème
- S'assurer que les investissements en capitaux s'accompagnent de services complémentaires appropriés, notamment d'un accès au capital social (réseaux, formation et soutien)
- S'assurer que les mesures de rendement sont en accord non seulement avec les objectifs généraux, y compris l'optimisation des ressources par rapport au rendement économique, mais aussi avec les objectifs de développement durable
- Mener la collecte et le partage de données à l'échelle de l'écosystème concernant le « ce qui fonctionne pour qui » afin de reproduire et d'étendre les pratiques exemplaires

Niveau organisationnel (méso)

- Encourager les organismes fournissant des services aux entrepreneur.e.s à prendre des engagements plus explicites en faveur de l'égalité des genres et de la diversité
- Inciter les organismes à fixer des objectifs, à recueillir des données et à produire des rapports : les incubateurs, les accélérateurs, les banques et les investisseurs doivent assurer un suivi des processus de financement, de la demande jusqu'au versement des fonds, au moyen de données ventilées selon le genre
- Remettre en question les cultures organisationnelles imprégnées par les stéréotypes et les préjugés en encourageant l'adoption de stratégies cohérentes et efficaces en matière d'EDI et en partageant des pratiques exemplaires
- Reconnaître la nécessité de mettre en place des programmes dont la conception et la prestation sont centrées sur les femmes, en s'appuyant sur les nombreux travaux de recherche étudiant leurs besoins et leurs souhaits
- S'assurer que les fournisseurs.euses de services proposent des services complémentaires et des soutiens adaptés aux femmes. Les mesures jugées les plus importantes étant : la souplesse des horaires, l'accès aux services de garde d'enfants, l'accompagnement personnalisé et le mentorat, ainsi que les approches en santé mentale et l'adaptation aux traumatismes subis
- Garantir la reconnaissance et la prise en compte des besoins particuliers des femmes issues de la diversité, notamment les femmes autochtones, racisées ou handicapées, les nouvelles arrivantes et celles s'identifiant comme personne LGBTQ2S+, dans la conception et la prestation des programmes
- Régler le problème de fragmentation du système pour créer des liens plus forts entre les programmes, de façon à garantir que les femmes bénéficient du soutien nécessaire à chaque étape de leur parcours; renforcer la collaboration et favoriser l'orientation au sein de l'écosystème (par exemple, une jeune diplômée sortant d'un incubateur doit savoir où s'adresser au sein de sa communauté)
- Veiller à mettre en place des soutiens personnalisés dans les secteurs de prédilection des entreprises dirigées par des femmes : services, restauration, santé et beauté, commerce de détail, etc.
- Vérifier qu'une optique de genre est appliquée aux programmes en ce qui concerne les sources de soutien, les études de cas et la pédagogie
- Encourager tous les acteurs.trices de l'écosystème à soutenir les entrepreneures en proposant des occasions en matière d'approvisionnement et en développant leurs chaînes logistiques
- Aller à la rencontre des entrepreneures, là où elles se trouvent, par le biais d'organismes traditionnels ou ceux œuvrant spécialement pour les femmes
- Soutenir l'adoption technologique, les processus d'innovation et l'exportation en faisant valoir que la viabilité à long terme et la survie des entreprises sont aussi importantes qu'une forte croissance

Niveau individuel (micro)

- Reconnaître l'impact de la socialisation des femmes et de la vision stéréotypée de l'entrepreneur.e sur leurs intentions entrepreneuriales, leurs aspirations et leur confiance en elles, et adapter les programmes en conséquence
- Veiller au perfectionnement des compétences, en particulier en matière de technologie et de finance, mais aussi dans d'autres domaines essentiels comme la négociation, pour favoriser la réussite des femmes

- Lutter contre les préjugés chez les personnes occupant des postes de décision à tous les échelons du système et utiliser des instruments (par exemple, financement, réglementations ou politiques) pour lever les obstacles existants

De manière générale, le travail du PCFE a été dominé cette année par la COVID-19 : nous nous sommes efforcés de comprendre ses répercussions, mais aussi de tirer des conclusions concernant les services et les mesures de soutien nécessaires. Nous avons un programme de recherche chargé en 2021-2022. Outre le suivi des tendances générales au regard des données et des enquêtes de Statistique Canada, nous étudierons en profondeur diverses problématiques importantes, notamment : les écosystèmes locaux et régionaux, les perspectives sectorielles, l’approvisionnement, le financement, l’incubation et l’accélération, la formation, les facteurs propices à la croissance et les répercussions sur les objectifs de développement durable et bien davantage.

Introduction

Les entrepreneur.e.s ainsi que les petites et moyennes entreprises (PME) constituent la colonne vertébrale de l'économie canadienne. Moteurs de l'innovation, ils sont indispensables à la prospérité et à la compétitivité mondiale du Canada. Les femmes jouent un rôle crucial dans l'écosystème entrepreneurial en faisant naître de nouvelles idées et approches et en proposant des produits et services innovants. Malgré la valeur de leurs contributions, les entrepreneures rencontrent de multiples obstacles entravant leur succès.

Faisant fond sur l'État des lieux de l'entrepreneuriat féminin au Canada 2020, le présent rapport dresse le bilan 2021 à travers la synthèse des nouveaux travaux de recherche gouvernementale, universitaire et sectorielle étudiant les possibilités offertes aux entrepreneures dans l'écosystème d'innovation actuel, ainsi que les difficultés auxquelles elles sont confrontées.

1. En premier lieu, il offrira une **vue d'ensemble** des caractéristiques principales de l'entrepreneuriat féminin, notamment le nombre et la taille des entreprises, la répartition géographique et la concentration sectorielle, ainsi qu'une analyse des dernières recherches et données sur les répercussions de la pandémie de COVID-19 sur les entrepreneures.
2. La section **L'intersectionnalité : pleins feux sur la diversité des entrepreneures** déterminera comment l'intersection de multiples identités forge leurs expériences dans le monde de l'entrepreneuriat. À partir des recherches émergentes, elle mettra en lumière l'expérience singulière des entrepreneures appartenant aux communautés noires, autochtones, québécoises et francophones, vivant dans les collectivités rurales et du Nord, ou ayant un handicap.
3. La section **L'écosystème entrepreneurial** étudiera les obstacles et les facteurs favorables à l'entrepreneuriat féminin au sein de l'écosystème d'innovation au Canada, grâce à une analyse à plusieurs niveaux : sociétal (macro), organisationnel (méso) et individuel (micro).
4. La section **Évaluation et mesure** présentera un modèle d'évaluation inclusif s'intéressant à trois partenaires intermédiaires qui soutiennent actuellement l'entrepreneuriat féminin. Elle soulignera notamment la nécessité d'adopter des définitions normalisées et de nuancer les indicateurs sous-tendant les programmes et initiatives d'aide aux parcours entrepreneurial des femmes.
5. La section **Conclusions et recommandations** synthétisera les dernières recherches et données et mettra en évidence la nécessité d'interventions ciblées à plusieurs niveaux afin de promouvoir un écosystème d'innovation inclusif au sein duquel les entrepreneures peuvent réaliser leur plein potentiel et s'épanouir.

Vue d'ensemble

L'an dernier, le rapport 2020¹ a mis en lumière plusieurs facteurs influant sur l'entrepreneuriat féminin au Canada :

1. Sur le plan international, le Canada se classe en bonne position pour ce qui est des conditions de son écosystème entrepreneurial. Par exemple, selon le classement du Global Entrepreneurship Monitor (GEM) en 2018, le Canada figurait au dixième rang des 48 pays étudiés en termes d'activités entrepreneuriales en phase de premier développement².

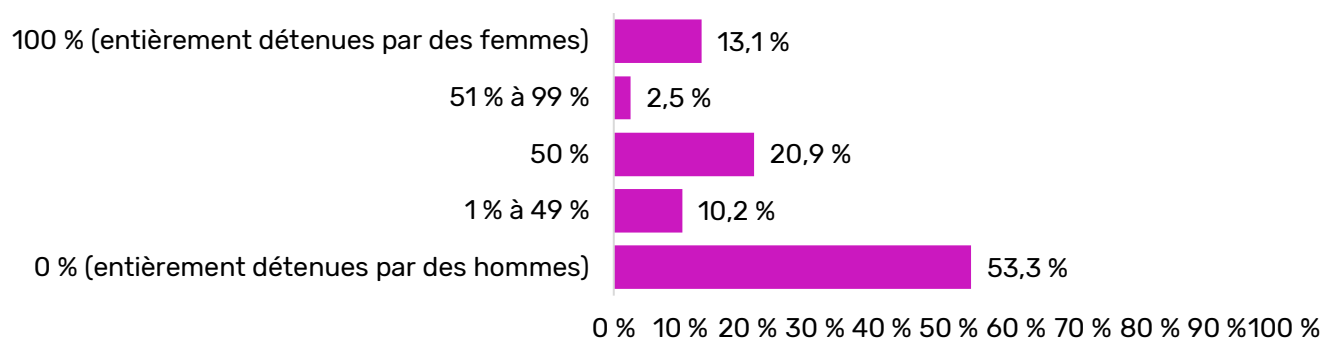
2. La définition du terme « entrepreneur.e » a une incidence importante sur les groupes inclus et exclus des programmes visant à soutenir les entrepreneur.e.s. À titre d'exemple, les femmes détiennent majoritairement 15,6 p. 100 des PME comptant des employé.e.s (soit 114 000 entreprises en 2017), mais représentent 38,3 p. 100 de l'ensemble des travailleurs.euses autonomes au Canada (soit 1 097 000 femmes en 2019).
3. Les PME détenues par des femmes sont plus nombreuses que celles détenues par des hommes dans le secteur tertiaire, dans l'industrie de l'information et l'industrie culturelle, ainsi que dans l'hébergement et les services de restauration.
4. Les femmes sont moins susceptibles d'avoir une entreprise constituée en société et représentent la majorité des travailleurs.euses autonomes dans les secteurs des soins de santé et de l'aide sociale (69,7 p. 100), le secteur des services d'enseignement (66 p. 100) et les autres services (55,2 p. 100).
5. En règle générale, les entrepreneures ont un niveau d'éducation plus élevé et sont plus jeunes que leurs homologues masculins.
6. La grande majorité des PME détenues par des femmes (92,7 p. 100) compte moins de 20 employé.e.s.
7. Alors qu'elles sont de plus en plus nombreuses à connaître une croissance supérieure à 10 p. 100 sur trois ans, les entreprises appartenant à des femmes demeurent moins susceptibles d'entrer dans la catégorie des entreprises à forte croissance (plus de 20 p. 100 sur trois ans).
8. La majorité des entreprises détenues des femmes se trouvent plus souvent dans des régions urbaines que dans des régions rurales.
9. La plupart des entreprises appartenant à des femmes sont situées au Québec et en Colombie-Britannique.
10. Les entreprises détenues par des femmes pénètrent de plus en plus les marchés internationaux. Entre 2011 et 2017, la proportion des entreprises à majorité détenues par des femmes et qui exportent a plus que doublé, s'établissant à 11,1 p. 100, alors que la proportion des entreprises exportatrices détenues par des hommes passait de 11,8 p. 100 à 13,6 p. 100.
11. Les entrepreneures appartenant à plusieurs sous-groupes marginalisés rencontrent de multiples obstacles entravant la création et le développement de leur entreprise.
12. Les entrepreneures autochtones et racisées sont plus susceptibles que les autres femmes de détenir majoritairement des PME.
13. Sur l'ensemble des travailleurs.euses autonomes, la proportion de femmes qui exercent à leur compte au Canada est supérieure parmi les communautés autochtones, chinoises, philippines et latino-américaines.

À la lumière des données ci-dessus, le présent rapport fait le point sur les caractéristiques et tendances émergentes de l'entrepreneuriat féminin au Canada, en s'intéressant plus particulièrement aux répercussions de la pandémie de COVID-19 sur l'écosystème d'innovation.

L'importance de la définition

La définition du terme « entrepreneur.e » est importante : elle détermine l'admissibilité aux programmes, services et prestations. Un.e « entrepreneur.e » est le plus souvent défini.e 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 2017 (figure 1)³, tandis que, si l'on adopte une définition plus large, les femmes exerçant à leur compte représentent 38,3 p. 100 de l'ensemble des travailleurs.euses autonomes au Canada (soit 1 097 000 femmes)⁴.

Figure 1 : Participation féminine à la propriété des PME, selon le pourcentage⁵



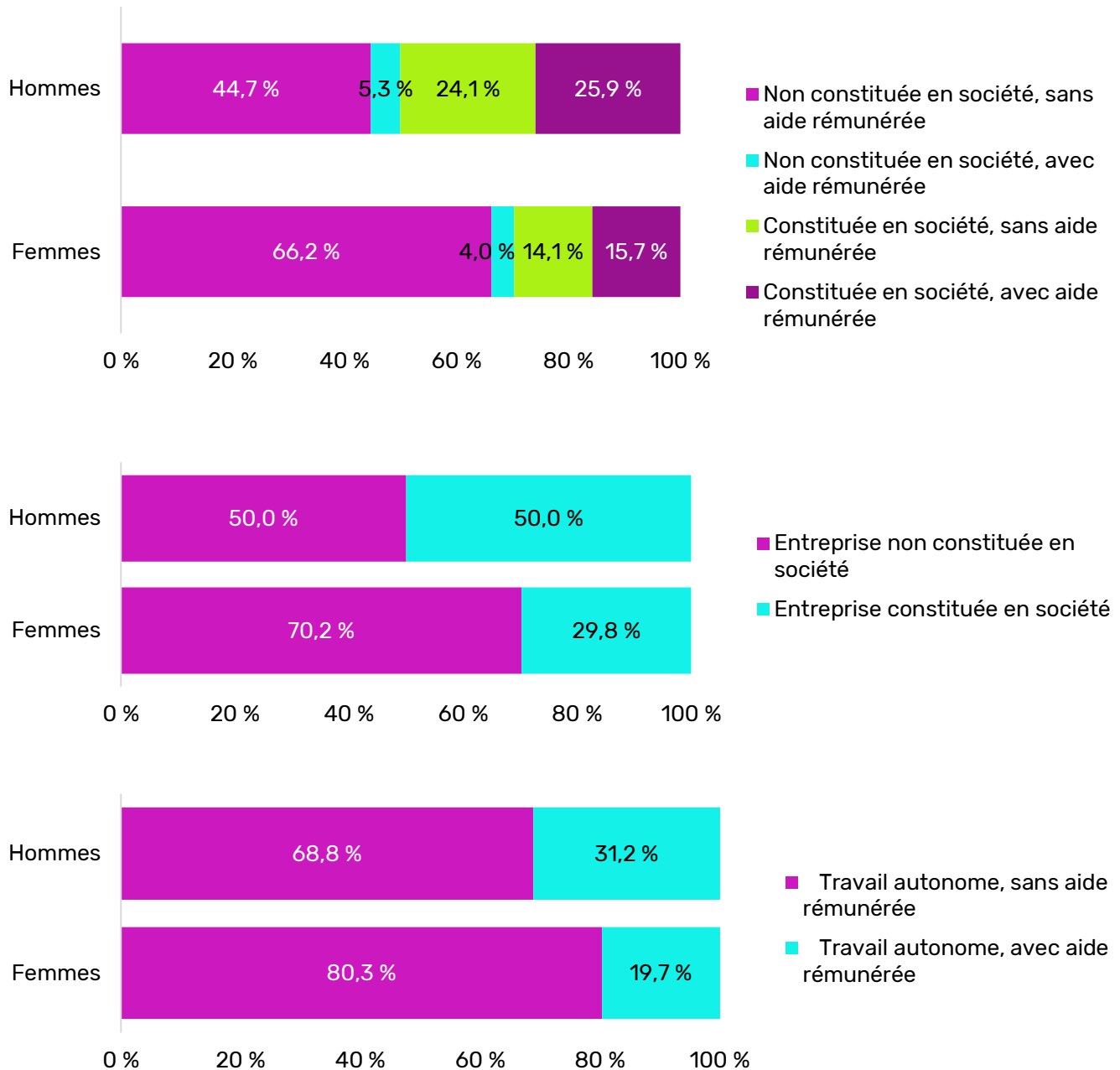
Remarque : Données provenant de l'*Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises (EFCPME), 2017*, par Innovation, Sciences et Développement économique Canada (ISDE), gouvernement du Canada. <https://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/fra/03086.html>.

D'après l'Enquête sur la population active de décembre 2020, la plupart des travailleuses autonomes exercent seules et ont une entreprise non constituée en société⁶. Parmi les travailleurs.euses autonomes, 70,2 p. 100 des femmes ont une entreprise non constituée en société, contre seulement 50 p. 100 des hommes. Les travailleuses autonomes sont plus susceptibles de ne pas avoir recours à de l'aide rémunérée (80,4 p. 100 des femmes contre 68,8 p. 100 des hommes). Sur l'ensemble des travailleuses autonomes, 66,2 p. 100 ont une entreprise non constituée en société sans recours à de l'aide rémunérée, contre seulement 44,7 p. 100 des hommes. De manière générale, les femmes sont moins susceptibles d'avoir une entreprise constituée en société et d'avoir recours à de l'aide rémunérée (15,7 p. 100) que les hommes (25,9 p. 100)⁷. La figure 2 illustre le nombre total d'hommes et de femmes exerçant à leur compte, selon la constitution en société et le recours à de l'aide rémunérée. Même si l'on tient compte du fait que la majorité des travailleurs.euses autonomes sont des hommes, les chiffres démontrent que les travailleuses autonomes sont moins susceptibles d'avoir une entreprise constituée en société ou d'employer du personnel rémunéré.

La différence de structure des entreprises reflète la différence entre les ambitions des femmes et des hommes qui se lancent dans l'entrepreneuriat. D'après Innovation, Science et Développement économique Canada, les femmes propriétaires d'entreprise sont moins susceptibles que les hommes de signaler qu'elles ont l'intention de se développer sur de nouveaux marchés (42,8 p. 100 contre 47,4 p. 100). De plus, leurs entreprises sont moins susceptibles d'être constituées en société et plus susceptibles d'être des franchises⁸.

D'après les données de 2020 et de 2011 issues de l'Enquête sur la population active, les hommes exerçant à leur compte sont plus susceptibles d'avoir une entreprise constituée en société aujourd'hui qu'en 2011, tandis que la tendance est légèrement en baisse chez les travailleuses autonomes (50,0 p. 100 contre 47,9 p. 100 pour les hommes et 29,8 p. 100 contre 30,9 p. 100 pour les femmes). Les travailleurs et travailleuses autonomes sont en outre moins susceptibles d'avoir recours à de l'aide rémunérée en 2020 (19,6 p. 100 contre 24,5 p. 100 pour les femmes et 31,2 p. 100 contre 35,6 p. 100 pour les hommes), en particulier dans les entreprises constituées en société (15,7 p. 100 contre 14,0 p. 100 pour les femmes et 25,9 p. 100 contre 21,3 p. 100 pour les hommes).

Figure 2 : Constitution en société et recours à de l'aide rémunérée parmi les travailleurs et travailleuses autonomes (2020)⁹

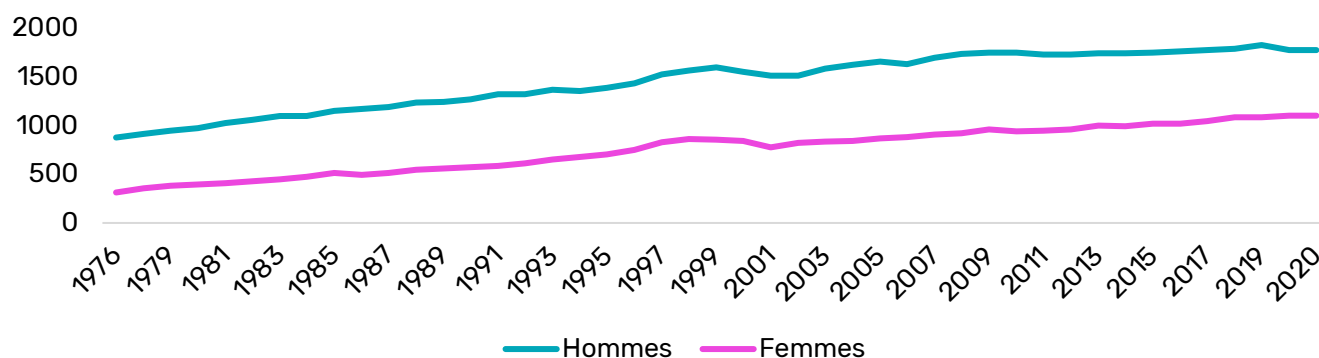


La notion d'entreprise « détenue par une femme » fait également débat. Pour certaines organisations, comme SheEO, cette expression désigne toute entreprise dont la participation féminine est majoritaire (50+1 p. 100). D'autres, comme la Canadian Advanced Technology Alliance (CATA), préfèrent inclure dans la définition les entreprises dirigées ou fondées par des femmes, en plus de celles détenues majoritairement par des femmes¹⁰. Cet appel à un changement de méthode découle de l'importante sous-représentation des femmes dans les sociétés technologiques à forte croissance et des implications en termes d'attrait du capital de risque.

Augmentation du nombre d'entrepreneures

Le travail autonome connaît un essor plus rapide chez les femmes (en particulier les jeunes femmes) que chez les hommes. Les femmes représentent plus de 41 p. 100 de l'ensemble des travailleurs.euses autonomes âgé.e.s de moins de 49 ans, et 29 p. 100 des travailleurs.euses autonomes âgé.e.s de 65 ans et plus¹¹.

Figure 3 : Évolution dans le temps de la représentation du travail autonome au Canada¹²



Les femmes sont plus susceptibles d'exercer à leur compte à temps partiel, souvent dans le but d'obtenir un complément de revenu ou de tenir compte de leurs responsabilités familiales. Les femmes représentent 61 p. 100 des travailleurs.euses autonomes exerçant à temps partiel. Les travailleuses autonomes effectuent un nombre d'heures hebdomadaires de travail inférieur à celui des hommes (29,7 contre 35,5), et ce, qu'elles travaillent à temps plein (36,8 contre 40,1) ou à temps partiel (12,2 contre 13,4)¹³.

Taille des entreprises détenues par des femmes

Les entrepreneures ont tendance à compter moins d'employé.e.s¹⁴. De fait, 92,7 p. 100 des entreprises canadiennes appartenant à des femmes sont des microentreprises ayant des effectifs inférieurs à 20 personnes (contre 86,5 p. 100 des entreprises détenues par des hommes)¹⁵. Entre 2005 et 2013, les entreprises appartenant à des femmes ont affiché une croissance plus soutenue que les entreprises détenues par des hommes, et ce, quelle que soit leur taille ou presque. Parallèlement, les entreprises détenues par des femmes comptant 5 à 19 employé.e.s ont affiché le taux de croissance relatif le plus élevé (2,7 points de pourcentage)¹⁶.

Vu la corrélation positive entre le taux de survie et la taille initiale de l'entreprise, les entrepreneures à la tête de microentreprises s'avèrent plus vulnérables¹⁷. En règle générale, les entreprises comptant moins d'employé.e.s en phase de démarrage sont moins susceptibles d'exercer pendant une longue période¹⁸. Par conséquent, les partenaires intermédiaires qui soutiennent l'entrepreneuriat féminin devraient accentuer leur aide pendant la phase de croissance des entreprises détenues par des femmes, plutôt qu'au moment de leur lancement. (Pour plus de détails, consultez la section « Évaluation et mesure ».)

Secteurs d'activité des entreprises détenues par des femmes

Les femmes sont plus susceptibles d'exercer dans le secteur des services¹⁹. D'après une étude réalisée en 2019, les 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)²⁰. 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)²¹. Il convient de souligner que ces secteurs ont été les plus durement touchés par la pandémie.

Emplacement géographique

Il existe des différences régionales en matière d'entrepreneuriat féminin. La proportion d'entreprises détenues majoritairement par des femmes est plus élevée dans les régions urbaines que dans les régions rurales. Les entreprises détenues majoritairement par des femmes sont plus souvent situées dans le Nord de l'Ontario, 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 et davantage d'entreprises détenues à parts égales (50 p. 100 par des femmes et 50 p. 100 par des hommes) au Manitoba et en Saskatchewan²².

Les femmes dans les secteurs à forte croissance

Si les entrepreneures sont sous-représentées dans les secteurs à forte croissance, de plus en plus d'entreprises détenues par des femmes tentent d'inverser la tendance. Le PCFE a parrainé dernièrement une étude qui recense plusieurs « licornes » (c'est-à-dire les jeunes pousses à forte croissance valorisées à plus d'un milliard de dollars américains²³) et qui s'intéresse à l'émergence des « soonicornes » (licornes en devenir), à savoir les jeunes pousses à forte valeur identifiées comme potentielles licornes. Les résultats montrent que le nombre de licornes au Canada a augmenté drastiquement : alors qu'elles étaient deux en 2019, on en dénombrait sept en 2020²⁴. Cette croissance est particulièrement remarquable vu le contexte sans précédent dans lequel elle s'inscrit. Si aucune de ces sept licornes ne compte de femmes parmi ses fondateurs, les femmes représentent néanmoins environ un quart des équipes de direction. Elles étaient ainsi 23 à exercer la fonction de vice-présidente ou une fonction supérieure sur 91 postes de gestion²⁵.

Dans une étude récente, le Brookfield Institute met en lumière l'expérience des entrepreneures durant la phase d'expansion de leurs entreprises à forte croissance²⁶. Ce rapport, rédigé à l'issue d'entrevues auprès de 30 entreprises dirigées par des femmes et exerçant dans différents secteurs, identifie trois problèmes systémiques majeurs entravant la croissance des entreprises appartenant à des femmes, à savoir la perception erronée de la confiance en soi et de la prise de risques, les obstacles au financement et les préjugés contre l'entreprise sociale²⁷.

NOUVELLE RECHERCHE | Soonicornes, licornes et obstacles à la prise d'expansion²⁸

L'avenir des licornes canadiennes s'annonce très prometteur. En janvier 2021, on comptait 56 soonicornes, dont plusieurs avaient été cofondées par au moins une femme. Des études mondiales menées depuis 2018 ont révélé qu'environ 10 p. 100 des licornes sont cofondées par au moins une femme. Les soonicornes au Canada sont légèrement au-dessus de cette tendance, puisque 14 p. 100 d'entre elles ont été cofondées par au moins une femme. Ces entreprises affichent, par ailleurs, une bonne parité femmes-hommes au sein de leur équipe de direction. Le tableau 1 présente la liste des huit soonicornes canadiennes cofondées par au moins une femme.

Tableau 1 : Les soonicornes canadiennes cofondées par au moins une femme

N°	Soonicornes	Cofondatrice(s)	Fonction	Volume des financements levés
1	LiveKindly	Jodi Monelle	Fondatrice et directrice générale	335 M\$ US
2	Element AI	Anne Martel	Directrice générale	257 M\$ US
3	Geneseeq	Xue Wu & Xiaonan Wang	Directrice générale Canada/Directrice des techniques informatiques	200 M\$ US
4	ClearBanc	Michele Romano w	Présidente	170 M\$ US
5	Dialogue	Anna Chif	Directrice stratégique/produit	88 M\$ US
6	Trulioo	Tanis Jorge	Cofondatrice et membre du conseil d'administration	83 M\$ US
7	Maple	Roxana Zaman	Cofondatrice et directrice de l'exploitation	72 M\$ US
8	PDFTron	Catherin Andersz	Cofondatrice et directrice générale	71 M\$ US

Les trois premières soonicornes canadiennes dirigées par des femmes sont valorisées à plus de 600 millions de dollars américains et pourraient atteindre le statut de licorne d'ici quelques années. Parmi les huit soonicornes dirigées par des femmes, LiveKindly est en tête du peloton avec une valorisation estimée à plus de 800 millions de dollars américains, suivie par Element AI et Geneseeq, qui sont chacune estimées entre 650 et 700 millions de dollars américains. Comme l'indique le tableau 1, ces soonicornes ont également obtenu un volume important de financements. De fait, LiveKindly a recueilli 335 millions de dollars américains en deux tours de financement, Element AI a levé plus de 257 millions de dollars américains en quatre tours et Geneseeq a mobilisé quelque 200 millions de dollars américains en cinq tours.

NOUVELLE RECHERCHE | Grandir à leur façon : les femmes à la tête d'entreprises à forte croissance au Canada tracent leur propre voie vers la prospérité (2020)²⁹

La présence de femmes à la tête d'entreprises à forte croissance est une bonne façon d'accroître leur inclusion dans la population active en général et de s'assurer que le Canada profite de leurs idées innovantes. De plus, les entrepreneures sont plus susceptibles de s'investir dans les entreprises sociales. Les mesures visant à appuyer leurs efforts de croissance présentent donc de nombreux avantages sur le plan social qui vont au-delà de la rentabilité de l'entreprise qu'elles dirigent. Malgré l'importance que revêt l'inclusion des cheffes d'entreprises à forte croissance, elles demeurent sous-représentées et sous-financées dans cette phase de croissance.

Grandir à leur façon s'appuie sur des entrevues menées auprès de 30 entrepreneures d'un océan à l'autre, de la Colombie-Britannique à la Nouvelle-Écosse en passant par les Territoires du Nord-Ouest. Ces femmes exercent dans divers secteurs comme l'agriculture, les arts et les loisirs, la construction, la fabrication, les services professionnels, le commerce de détail et la technologie. Les conclusions permettront l'élaboration de politiques, de programmes et de services pour mieux servir les chef.fe.s d'entreprises à forte croissance.

Les répondantes ont exposé leurs points de vue sur les facteurs ayant favorisé leur progression et les problèmes persistants qu'elles ont rencontrés tout au long de leur phase de forte croissance. Ces femmes ont mis en lumière les chemins divergents empruntés pour atteindre une forte croissance, y compris le recadrage de la mentalité axée sur « la croissance à tout prix » sous la forme d'une approche plus holistique et équilibrée mieux adaptée à leur situation et à leurs besoins.

Les analyses ont révélé trois obstacles systémiques majeurs durant la phase d'expansion des entreprises à forte croissance. Tout d'abord, de nombreuses entrepreneures ont perçu un décalage entre leurs façons de communiquer leur confiance et la norme entrepreneuriale, d'où peut découler un désavantage pour les femmes dans les contextes de présentation promotionnelle. Un autre obstacle auquel les femmes à la tête d'entreprises à forte croissance ont dû faire face est l'accès au financement. Bon nombre de participantes ont exprimé leur mécontentement à l'égard du processus de présentation promotionnelle, tandis que d'autres ont fait part de leur frustration à l'égard des institutions bancaires, estimant qu'il était trop difficile d'obtenir des prêts. Le dernier obstacle concerne le fait que les préjugés systémiques à l'égard des entreprises ayant une utilité ou une orientation sociale nuisent au succès des entrepreneures, tant sur le plan économique que sur le plan social, environnemental ou autre.

En outre, nous avons relevé des points de vue divergents quant aux mesures de soutien de l'écosystème de l'entrepreneuriat auxquelles les chef.fe.s d'entreprises à forte croissance ont accès tout au long de leur parcours, comme les ressources, les programmes et les services. Selon les répondantes, il y en a soit « trop », soit « trop peu », soit « juste assez ». De nombreuses répondantes ont indiqué que les mesures de soutien offertes étaient suffisantes, tandis que d'autres trouvaient qu'il y en avait trop, ce qui rendait le choix difficile et entraînait des coûts indirects supplémentaires. D'autres participantes ont mentionné d'importantes lacunes ainsi que des possibilités d'amélioration des ressources offertes.

Cette étude a permis de cerner de nombreuses possibilités pour les gouvernements et les décisionnaires, les institutions financières et autres prêteurs, les organismes de soutien aux entreprises et d'autres intervenant.e.s au sein de l'écosystème entrepreneurial, d'offrir une valeur ajoutée aux femmes à la tête d'entreprises à forte croissance.

Gouvernements et décisionnaires

- Investir dans la recherche et dans d'autres mécanismes afin de comprendre les défis singuliers auxquels font face les chef.fe.s d'entreprises en expansion, en particulier les femmes
- Concevoir des politiques, des programmes et des services spécifiques au genre qui considèrent les entreprises en expansion comme une catégorie à part avec des besoins distincts
- Envisager des interventions ciblées menées par le gouvernement qui soutiennent les femmes à la tête d'entreprises à forte croissance actuelles et futures
- Assurer une collaboration entre les administrations et harmoniser les politiques, les programmes et les services à l'intention des chef.fe.s d'entreprises à forte croissance, plus particulièrement les femmes

Bailleurs de fonds, prêteurs et autres institutions financières

- Proposer des instruments financiers souples et mieux adaptés aux besoins des chef.fe.s d'entreprises à forte croissance, en particulier à ceux des femmes
- Examiner les processus et les pratiques dans le but de cerner et de traiter les sources possibles de préjugés et d'exclusion touchant les entrepreneures
- Faire le suivi des données et les utiliser pour mieux comprendre l'incidence des pratiques et des processus sur les femmes, en particulier celles à la tête d'entreprises à forte croissance

Organismes de soutien aux entreprises comme les accélérateurs et les incubateurs

- Rationaliser et simplifier les programmes et les services
- Concevoir la programmation dans une perspective intersectionnelle d'égalité entre les genres

Croissance à l'exportation

L'activité des entrepreneures qui exportent des biens et des services est en grande partie façonnée par le contexte macro-économique, à l'instar des accords de libre-échange internationaux. L'Accord économique et commercial global entre le Canada et l'Union européenne (AECG), l'Accord de partenariat transpacifique global et progressif (PTPGP) et l'Accord Canada-États-Unis-Mexique (aussi connu sous le nom de « nouvel ALENA ») élargissent et diversifient les débouchés commerciaux en donnant aux entreprises canadiennes accès à 1,5 milliard de clients à travers le monde, tout en créant plus de possibilités et d'emplois pour les Canadiens³⁰.

La proportion des entreprises détenues majoritairement par des femmes qui exportent leurs biens et services a plus que doublé, passant de 5 p. 100 en 2011 à 11,1 p. 100 en 2017. En comparaison, en 2017, les entreprises exportatrices détenues par des hommes ont vu une légère augmentation par rapport à 2011 (soit 13,6 p. 100 et 11,8 p. 100 respectivement). À l'échelle du secteur, les différences de comportement entre hommes et femmes en matière d'exportation s'amenuisent. L'augmentation des exportations, entre 2011 et 2017, par les entreprises détenues majoritairement par des femmes 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 et
- une diminution dans le secteur du transport et de l'entreposage.

Déterminants de l'accès à la propriété d'une entreprise

Les femmes sont moins susceptibles que les hommes d'accéder à la propriété d'une entreprise (78 000 contre 128 000)³¹. Le dernier rapport de Statistique Canada analyse les renseignements recueillis entre 2011 et 2015 et révèle que les facteurs déterminants ci-après pèsent dans la décision d'accéder à la propriété d'une entreprise : les caractéristiques personnelles (p. ex., le statut d'immigrant, le handicap, la ruralité, le rôle d'aidant), l'expérience professionnelle (p. ex., les faibles ressources financières, l'important capital humain, l'expérience dans différents secteurs) et les caractéristiques familiales (p. ex., le fait d'avoir de jeunes enfants)³².

Les entrantes étaient plus susceptibles que leurs homologues masculins d'avoir subi un choc de revenu négatif majeur (d'au moins 10 p. 100) au cours de la période de 2011 à 2015, et d'avoir été au chômage en 2015³³. Cela indique que les personnes sans emploi étaient plus susceptibles d'accéder à la propriété d'une entreprise que les salarié.e.s. De la même façon, le fait d'avoir subi un choc de revenu négatif majeur ou d'être aidant tendait à pousser les personnes vers la propriété d'entreprise. Il est ainsi probable que les femmes durement touchées par la pandémie s'intéresseront davantage à l'entrepreneuriat, augmentant potentiellement le nombre de femmes accédant à la propriété d'une entreprise.

Approche intersectionnelle

Les données relatives aux autres dimensions démographiques de l'entrepreneuriat (notamment les entrepreneur.e.s s'identifiant comme personne LGBTQI2S+ et les aînés) sont trop limitées pour fournir des renseignements sur l'expérience relative à ces identités. Les entrepreneur.e.s autochtones, immigrant.e.s (né.e.s hors du Canada), racisé.e.s, handicapé.e.s ou vivant dans des collectivités rurales et isolées sont confronté.e.s à des défis supplémentaires. Or, les femmes représentent un pourcentage élevé des entrepreneur.e.s au sein d'un bon nombre de ces populations.

Pour mettre en contexte la diversité des entrepreneures, nous nous appuyons sur la notion d'intersectionnalité, qui s'avère essentielle pour comprendre l'expérience vécue par les femmes appartenant à plusieurs sous-groupes marginalisés. Elle intègre le chevauchement des différentes caractéristiques personnelles (comme le genre, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle et la religion) qui déterminent, ensemble, la façon dont une personne est affectée par les inégalités et les obstacles de nature structurelle³⁴. Par exemple, les femmes autochtones, en particulier celles qui vivent dans des réserves, font état de difficultés particulières liées à l'infrastructure, à l'accès aux mêmes ressources que celles dont disposent les groupes majoritaires et à l'accès au soutien financier. En outre, elles ont tendance à se lancer dans des activités artistiques ou d'innovation sociale qui ne sont pas reconnues comme étant entrepreneuriales dans l'économie traditionnelle, ce qui restreint davantage leur accès aux ressources nécessaires pour créer leur entreprise ou prendre de l'expansion³⁵.

Les femmes avec des identités intersectionnelles sont exclues de la définition étroite du terme « entrepreneure » utilisée par le gouvernement et par de nombreux partenaires intermédiaires qui soutiennent les entreprises. À titre d'exemple, les femmes autochtones sont plus susceptibles de viser des objectifs comme le développement communautaire, sont moins susceptibles d'avoir une entreprise constituée en société (en partie pour des raisons fiscales) et ne comptent pas

d'employé.e.s. Le nombre d'entrepreneures autochtones augmente drastiquement lorsque la définition du terme « entrepreneuriat » tient compte du travail autonome³⁶.

Les répercussions de la COVID-19 sur les entrepreneures

La pandémie de COVID-19 continue d'avoir de profondes répercussions sur les entreprises canadiennes. Dans tous les secteurs, ces dernières ont dû relever une multitude de défis allant de l'adaptation au travail à distance^{37, 38} jusqu'aux pertes financières d'une ampleur catastrophique³⁹. Dès mai 2020, bon nombre d'entreprises se sont vues contraintes de réduire le temps de travail ou de mettre à pied une partie de leurs effectifs⁴⁰. Les petites entreprises ont été les plus touchées, soit 97,9 p. 100 des entreprises avec employé.e.s au Canada⁴¹. Elles ont ainsi déclaré une baisse de 20 p. 100 ou plus de leurs revenus par rapport à l'année précédente, sur la même période⁴². Depuis le début de la pandémie, 70 p. 100 des petites entreprises au Canada ont subi une perte de revenu d'au moins 30 p. 100⁴³. Dans le même temps, le travail autonome a diminué pour la première fois depuis avril, en baisse de 58 000 (-2,1 p. 100) en août, ce recul étant plus particulièrement marqué chez les travailleurs.euses autonomes exerçant individuellement.⁴⁴

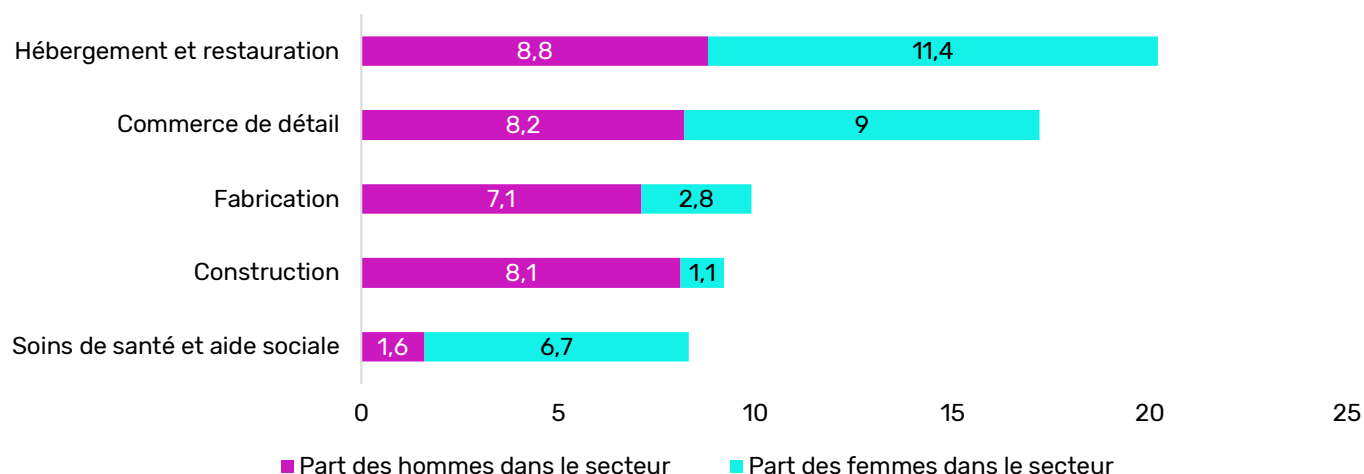
Si la pandémie a d'abord été qualifiée de « grand facteur d'égalisation »⁴⁵, elle a finalement aggravé les obstacles structurels auxquels se heurtent les femmes et les groupes sous-représentés. Les répercussions disproportionnées subies par les femmes ont incité plusieurs observateurs à y voir une « pandémie de la condition féminine »^{46, 47, 48}. Au départ, les femmes étaient surreprésentées parmi les personnes ayant contracté la COVID-19⁴⁹, ce qui s'explique en partie par leur présence majoritaire dans les métiers de première ligne, y compris parmi les professionnel.le.s de la santé et les travailleurs.euses sociaux.ales⁵⁰. Les femmes étant surreprésentées dans les emplois précaires et peu rémunérés, elles ont également fait l'objet de taux supérieurs de perte d'emploi et de revenu⁵¹.

Les études mettent également en évidence l'écart qui se creuse entre les femmes et les hommes en matière de santé mentale, les femmes affichant des résultats plus défavorables pendant cette pandémie^{52, 53}. Dans le cadre d'une enquête menée par Statistique Canada en mai 2020, les femmes ont été moins nombreuses que les hommes à faire état d'une très bonne ou d'une excellente santé mentale (44,0 p. 100 contre 51,2 p. 100)⁵⁴. La pandémie a considérablement aggravé le fardeau des travaux domestiques non rémunérés (garde d'enfants, soins aux aînés, tâches ménagères) qui pesait déjà sur les femmes⁵⁵. De manière plus flagrante, la violence faite aux femmes au sein du foyer a connu une flambée, car ces dernières ont été nombreuses à perdre les ressources (p. ex. revenus et solutions de garde d'enfants) qui leur conféraient le pouvoir d'agir en toute indépendance⁵⁶.

L'onde de choc de la COVID-19 a remis en lumière le rôle central que jouent les services de garde d'enfants dans la réussite des entrepreneures. Selon une étude du WEC consacrée aux entrepreneures de Colombie-Britannique, plus de 12 p. 100 des entreprises détenues par des femmes ont été contraintes de cesser leurs activités pendant la pandémie en raison de la pénurie de services de garde d'enfants⁵⁷. La crise engendrée par la COVID-19 a aussi révélé le grave manque de solutions souples pour l'accueil des enfants avant et après l'école. Pour remédier aux répercussions qui ont touché les entrepreneures de manière disproportionnée, la Chambre de commerce de l'Ontario préconise la création d'un secrétariat national consacré aux services de garde d'enfants qui aura pour mission de coordonner, d'évaluer et d'améliorer l'efficacité des programmes de garde d'enfants dans tout le Canada⁵⁸.

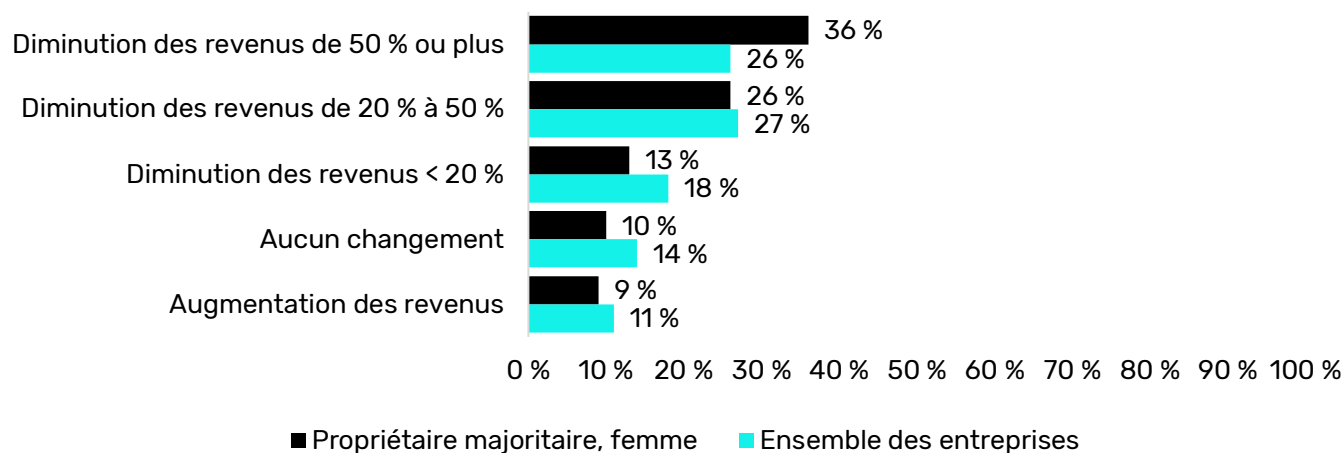
La pandémie de COVID-19 a également aggravé bon nombre des défis rencontrés par les entrepreneures en raison des caractéristiques générales susmentionnées. À titre d'exemple, trois des cinq secteurs les plus touchés par les pertes d'emploi (figure 4) emploient plus de femmes que d'hommes, à savoir : les services d'hébergement et de restauration, le commerce de détail, les soins de santé et l'aide sociale^{59, 60, 61}.

Figure 4 : Part du total des mises à pied en mars et avril : répartition par secteur et par genre (en %)⁶²



En outre, par rapport à la population générale canadienne, une proportion supérieure d'entrepreneures a constaté une diminution des revenus de 20 p. 100 ou plus⁶³. Comme l'illustre la figure 5, plus d'un tiers (36 p. 100) des entreprises détenues par des femmes ont fait état d'une diminution des revenus supérieure à 50 p. 100, contre un quart (26 p. 100) des entreprises dans leur ensemble.

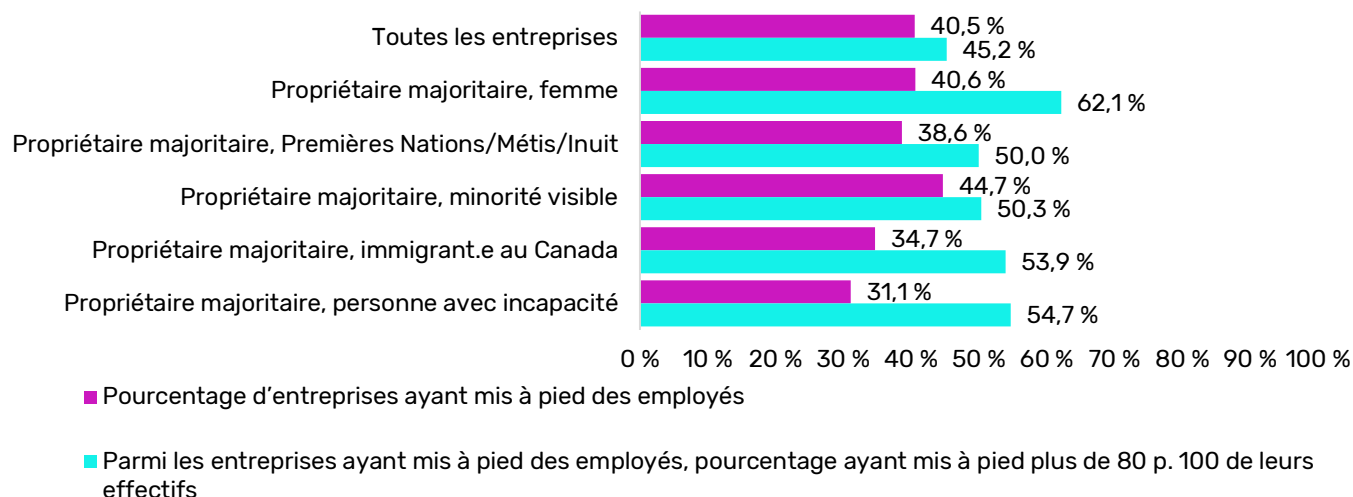
Figure 5 : Évolution du revenu des entreprises en raison de la COVID-19 (T1 2019 à T1 2020)⁶⁴



Les entrepreneures ont également perdu beaucoup plus de talents. Parmi les 40,5 p. 100 d'entreprises qui ont effectué des mises à pied, 45,2 p. 100 ont mis à pied 80 p. 100 de leurs effectifs. Le pourcentage d'entreprises détenues par des femmes ayant mis à pied des employé.e.s (40,6 p. 100) est pratiquement égal au pourcentage total des entreprises concernées (40,5 p. 100), mais comme l'illustre la figure 6, la proportion d'entreprises détenues par des

femmes qui ont mis à pied au moins 80 p. 100 de leurs effectifs est nettement supérieure à celle des entreprises concernées dans leur ensemble (62,1 p. 100 > 45,2 p. 100)⁶⁵.

Figure 6 : Changements de personnel et licenciements supérieurs à 80 p. 100, avril 2020⁶⁶



Le gouvernement fédéral a injecté plus de 52 milliards de dollars en mesure de soutien d'urgence, ce qui comprenait des programmes pour les entreprises. Cependant, dans bien des cas, à cause de la taille et de la structure de leurs entreprises, les entrepreneures n'étaient pas admissibles à ces mesures⁶⁷, et ce, malgré les efforts des entrepreneures dans leur recherche de financement. Au Québec, près de 50 p. 100 des femmes ont recherché activement un financement pour adapter leur activité et survivre à la crise, mais nombre d'entre elles ne répondaient pas aux critères d'admissibilité. D'autres ont jugé trop difficile de mener à bien les démarches⁶⁸. En parallèle, le paiement du loyer a représenté un problème pour beaucoup d'entreprises, car certains propriétaires ont refusé d'appliquer les programmes d'aide⁶⁹. D'après une enquête menée par le WEC auprès de 419 entrepreneures de Colombie-Britannique, seulement 26 p. 100 des participantes ont formulé des demandes de financement et de subvention auprès des pouvoirs publics, alors que 63 p. 100 ont constaté une diminution de leurs revenus et 43 p. 100 ont fermé temporairement leur entreprise⁷⁰. À ce stade, les hommes dominaient presque entièrement les débats sur la relance, soulignant l'invisibilité et la négligence persistante des décisionnaires à l'égard de l'entrepreneuriat féminin, malgré les pertes disproportionnées subies par les entrepreneures en raison de la pandémie⁷¹.

La pandémie a également eu des répercussions démesurées sur l'accès des entrepreneures aux fonds d'investissement. Si ce type de financement des jeunes pousses a globalement augmenté en 2020, les entreprises en démarrage dirigées par des femmes ont constaté un recul, tant en proportion qu'en montant total. En 2020, 800 jeunes pousses fondées par des femmes ont obtenu un financement total de 4,9 milliards de dollars en fonds d'investissement, soit une baisse de 27 p. 100 par rapport à la même période l'année précédente⁷². Par ailleurs, la proportion des sommes attribuées aux entreprises exclusivement fondées par des femmes a également diminué, passant de 2,8 p. 100 en 2019 à 2,3 p. 100 un an plus tard⁷³.

Malgré ces revers, les entrepreneures ont fait preuve de grande résilience et d'ingéniosité. Elles ont été nombreuses à profiter du temps laissé par les fermetures d'établissement liées à la

pandémie pour perfectionner leurs compétences, tandis que d'autres ont fait leurs premiers pas dans l'entrepreneuriat^{74, 75}. La pandémie a aussi contraint beaucoup d'entrepreneures à réorienter leur modèle économique dans une double optique : réduire le risque et saisir des occasions⁷⁶. Dans bien des cas, elles étaient particulièrement bien placées grâce à leur agilité et à la productivité de leur capital⁷⁷.

Fait significatif, comme dans la plupart des organisations, la pandémie a accéléré la transformation numérique et l'adoption technologique compte tenu de l'adaptation nécessaire des modèles économiques en réponse au changement des habitudes de consommation, à la rupture des chaînes d'approvisionnement et à la révision du chiffre d'affaires prévu^{78, 79}. De fait, la principale perspective favorable issue de la pandémie s'avère, aux yeux de bon nombre d'entrepreneures, l'adoption de la technologie pour la fourniture de biens et de services et la commercialisation. Dans bien des cas, cette évolution rapide a permis aux entreprises non seulement de survivre, mais aussi de proposer de nouveaux produits et services et de s'ouvrir de nouveaux marchés^{80, 81}. De manière générale, cette évolution est une aubaine pour l'écosystème de l'innovation et de l'entrepreneuriat au Canada et vient dépoussiérer d'anciennes études affirmant que les femmes étaient moins susceptibles de se tourner vers la technologie ou que les médias sociaux constituaient un obstacle à l'entrepreneuriat féminin – seulement 40 p. 100 des PME canadiennes étaient présentes en ligne avant la pandémie^{82, 83}. Pendant des années, les experts ont déploré la « lenteur » d'adoption dans le pays, malgré son rang de leader mondial dans le domaine des inventions technologiques⁸⁴ : cela constituait un frein économique majeur, dans la mesure où il n'y a pas d'innovation réelle sans adoption.

NOUVELLE RECHERCHE | The Impact of COVID-19 on Women Entrepreneurs (Les répercussions de la COVID-19 sur les entrepreneures)⁸⁵

Le Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat (PCFE) a étudié l'efficacité des nouveaux programmes lancés par le gouvernement du Canada en s'intéressant particulièrement aux mesures qui s'avèrent efficaces et aux améliorations qui pourraient être apportées pour répondre aux besoins des entrepreneures issues de la diversité. Voici les éléments qui sont ressortis de la rétroaction obtenue auprès de plus de 100 entrepreneures et de quelque 200 organisations au sein de l'écosystème entrepreneurial :

- La priorité accordée aux PME ayant des salarié.e.s exclut un grand nombre d'entrepreneures, car les femmes exercent plus souvent en individuel ou à leur compte, sans employer personne, mais en recourant souvent à la sous-traitance.
- L'aide proposée sous forme de prêts pose problème aux entrepreneures, qui sont réticentes à s'endetter et n'ont pas l'habitude de le faire.
- L'accent mis sur l'innovation technologique exclut la majorité des entreprises dirigées par des femmes.
- Les femmes ont besoin de différentes formes de soutien et de conseil, et de soutiens individualisés plus intensifs.
- Les programmes et les investissements au titre de la Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat (SFE), ainsi que les innovations dans l'ensemble de l'écosystème, avec une adaptation, peuvent être mis à profit, répliqués et étendus, afin de mieux répondre aux besoins des entrepreneures.
- L'analyse du genre et de la diversité devra être appliquée non seulement aux données recueillies et communiquées sur la COVID-19, mais aussi aux programmes en cours d'élaboration, leur adoption et leur impact, ainsi qu'aux modalités d'attribution du financement au moyen des soutiens annoncés dernièrement.

- La promotion de l'égalité des genres et de la diversité doit se poursuivre, y compris la formation et la transparence au sein des organismes de financement.
- L'attribution des ressources de soutien doit être équitable au sein de l'écosystème de l'entrepreneuriat féminin.

NOUVELLE RECHERCHE | Les répercussions de la COVID-19 sur les femmes propriétaires d'entreprise (2021)⁸⁶

Inauguré en 2020 avec le concours du cabinet Deloitte, le programme de subventions *BMO rend hommage aux femmes* salue la résilience dont les entrepreneures font preuve pendant la pandémie. Dix entreprises canadiennes détenues par des femmes ont ainsi reçu une subvention de 10 000 dollars. Les données recueillies dans le cadre des candidatures ont permis de rassembler les témoignages d'entrepreneures quant aux répercussions de la pandémie sur leur santé mentale, donnant ainsi naissance au rapport *Les répercussions de la COVID-19 sur les femmes propriétaires d'entreprise*.

Les 1 030 candidatures détaillent les nombreuses difficultés rencontrées par les femmes afin de préserver leur entreprise durant la pandémie. Les entrepreneures ont fait état d'importantes pertes de revenu (20 p.100 ou plus) dans le sillage de la pandémie, soit un taux plus élevé que la moyenne nationale. Les immigrantes et les femmes racisées propriétaires d'entreprise ont connu des revers plus importants. Les entrepreneures ont expliqué les divers combats qu'elles ont dû mener en raison des effets de la pandémie sur leur vie privée. Ces femmes endossent souvent de multiples rôles à l'égard de leur entourage (p. ex. parents, ami.e.s, partenaires, etc.) et pointent les difficultés à trouver le juste équilibre, en particulier parce qu'elles ont pris en charge la majeure partie des soins familiaux à la suite de la fermeture des écoles et des services de garde d'enfants.

Voici le témoignage d'une entrepreneure :

« J'ai travaillé tous les jours pendant 10 à 12 heures et j'ai porté tous les chapeaux de cette entreprise. Je n'ai pas consacré suffisamment de temps à la scolarité de mon fils, ma maison n'était pas propre et j'ai porté des vêtements de sport pendant des mois. Je me suis sentie coupable et j'ai eu le sentiment de ne pas avoir été à la hauteur en tant que propriétaire de ma petite entreprise, en tant que mère, en tant que femme, en tant que fille et en tant qu'amie. »

La crainte d'une exposition à la COVID-19 n'a cessé d'occuper l'esprit des entrepreneures. Une femme a ainsi expliqué son expérience personnelle :

« Mon mari était considéré comme travailleur essentiel et a commencé à travailler six jours par semaine dès l'éclosion de la COVID [...]. Le stress de ne pas savoir ce qui se passait au magasin et la crainte que mon mari soit exposé au virus [...] »

Les entrepreneures autochtones se sont senties dans l'obligation d'apporter un soutien émotionnel aux membres de leur communauté pendant la pandémie, comme l'a indiqué une participante :

« Les entrepreneur.e.s autochtones sont plus que de simples entrepreneur.e.s; nous sommes porte-parole, militant.e.s, éducateur.trices, bâtisseurs.euses communautaires et gardien.ne.s du savoir. Pour ma part, je m'épanouis par mes interactions avec la communauté et le public, par l'enseignement, par les pratiques et par mes sorties sur le territoire, ce qui a été difficile ou impossible cette année. »

NOUVELLE RECHERCHE | Le projet « She-Covery » : faire face aux impacts économiques sexospécifiques de la COVID-19 en Ontario (2020)⁸⁷

La crise de la COVID-19 a des répercussions économiques disproportionnées sur les femmes. Cette situation s'explique par plusieurs raisons. Premièrement, les fermetures temporaires d'entreprises et les licenciements pendant l'état d'urgence ont touché le plus gravement les emplois et les secteurs qui emploient principalement des femmes.

Deuxièmement, il s'agit des secteurs dans lesquels les entrepreneures sont les plus susceptibles de mener leurs activités; en outre, leurs entreprises ont tendance à être plus récentes, plus petites et moins bien financées que celles des hommes. Troisièmement, les restrictions imposées aux écoles et aux services de garde d'enfants rémunérés ont eu pour effet de reporter sur les parents des heures supplémentaires de soins familiaux non rémunérés, et ces tâches ont été en grande partie assumées par les femmes.

Quatrièmement, les femmes ne participent pas suffisamment à la planification de la relance, alors qu'elles se trouvent en première ligne dans la lutte contre la pandémie de COVID-19.

La pandémie a également exacerbé les inégalités existantes. La situation s'avère particulièrement difficile pour certains groupes de femmes, notamment les femmes racisées, les femmes autochtones, les mères célibataires, les femmes à faible revenu, les immigrantes, les femmes handicapées et les femmes vivant en milieu rural.

Les répercussions à long terme de la COVID-19 sur les femmes dans la population active demeurent inconnues. Cependant, l'activité des femmes sur le marché du travail ayant atteint un niveau historiquement bas, des décennies de progrès vers l'égalité des genres sont en jeu. La Chambre de commerce de l'Ontario (OCC) est convaincue qu'il s'agit d'un moment décisif non seulement pour les femmes, mais aussi pour l'économie et la société de l'Ontario dans son ensemble, car l'activité des femmes sur le marché du travail est une condition préalable à leur pleine relance économique et à leur prospérité. Les principales conclusions sont les suivantes :

- Le leadership et la responsabilité commencent par un engagement des parties prenantes à fixer des objectifs collectifs, à valoriser la diversité, à faire participer les femmes dans les organismes décisionnaires et à appliquer une optique de genre et de diversité à leurs stratégies, politiques et programmes de relance.
- Les services de garde d'enfants nécessitent une stratégie à court terme de lutte contre la pandémie et des réformes systémiques à plus long terme permettant de les rendre plus accessibles et abordables.
- Les initiatives de perfectionnement de la population active doivent se concentrer sur la définition des compétences essentielles, l'accélération de la requalification des femmes et la garantie de la mise à profit de leurs compétences, et ce, en mettant l'accent sur l'augmentation de leur participation aux métiers qualifiés, à la technologie et à l'ingénierie au sein des secteurs à croissance rapide.
- L'entrepreneuriat doit être considéré comme une voie vers la croissance économique. En outre, il est essentiel de disposer d'un écosystème inclusif qui soutienne les entrepreneures.
- Les modalités de travail souples constituent un moyen de mettre les femmes sur un pied d'égalité et d'améliorer les résultats organisationnels.

L'intersectionnalité : pleins feux sur la diversité des entrepreneures

Le parcours des femmes en entrepreneuriat peut représenter un véritable défi pour celles dont l'identité se trouve à l'intersection de plusieurs sous-groupes marginalisés auxquels elles appartiennent. Le maintien d'un écosystème d'innovation inclusif nécessite d'adopter une approche intersectionnelle tenant compte des expériences de toutes les femmes. Cette section met en lumière les différences et analyse le paysage en pleine mutation de l'entrepreneuriat au Canada. Il en ressort la nécessité d'adopter une approche personnalisée et d'instaurer des interventions ciblées.

Les entrepreneures noires

Peu de travaux étudient la situation des entrepreneur.e.s noir.e.s au Canada, en raison de la disponibilité limitée de données ventilées. Néanmoins, la sensibilisation croissante de la société à la question du racisme envers les personnes noires, notamment à la suite des manifestations « Black Lives Matter » (La vie des noir.e.s compte) qui ont eu lieu en 2020 aux États-Unis, a amené les chercheur.e.s à se pencher davantage sur les obstacles particuliers rencontrés par les communautés noires.

Les personnes noires au Canada forment une population hétérogène représentant une multitude d'expériences historiques, culturelles et nationales. Bien que la présence des personnes noires au Canada soit attestée depuis les débuts de la colonisation des Amériques, c'est l'arrivée d'une immigration en provenance des Antilles et des pays d'Afrique qui a contribué à l'accroissement de la communauté noire au-delà du million de personnes (3,5 p. 100 de la population canadienne)⁸⁸. Environ 71 p. 100 des personnes noires âgées de 25 à 59 ans au Canada sont des immigrant.e.s, tandis que 19 p. 100 sont des personnes dites de deuxième génération et 5 p. 100 des personnes de troisième génération ou plus⁸⁹. Malgré cette hétérogénéité, les canadien.ne.s noir.e.s sont collectivement « défavorisé.e.s » en raison du racisme endémique à leur égard.⁹⁰

Les canadien.ne.s noir.e.s, les femmes en particulier, forment une solide communauté. Ces entrepreneur.e.s apportent d'importantes contributions à l'écosystème d'innovation. Pour preuve, la culture noire est populaire et bénéficie d'un ancrage solide partout dans le monde : deux éléments indispensables à la croissance permanente et à la diversification des pratiques sur le plan artistique, intellectuel, politique et social⁹¹. D'après les estimations, 29,5 p. 100 des 34 370 travailleurs.euses autonomes noir.e.s au Canada sont des femmes. Les recherches émergentes sur les entrepreneur.e.s noir.e.s montrent que bon nombre de ces personnes se lancent à la suite d'expériences négatives sur le marché du travail traditionnel (racisme envers les personnes noires, notamment), avec l'envie de célébrer et de promouvoir la culture noire, ou dans le but de répondre aux besoins non satisfaits de leur communauté⁹².

Tableau 2 : Répercussions de la COVID-19 sur les entrepreneur.e.s noir.e.s⁹³

	Fédération canadienne de l'entreprise indépendante	Black Business and Professional Association
La Subvention salariale d'urgence du Canada ne sera pas suffisante	37 %	80 %
Ne pense pas être admissible au Compte d'urgence pour les entreprises canadiennes	20 %	80 %
Entreprise complètement ouverte	20 %	10 %
Ne possède pas la capacité d'autofinancement pour payer les factures d'avril	30 %	80 %
Craint une fermeture permanente	39 %	85 %
N'a pas la certitude que son entreprise pourra rouvrir	32 %	60 %
Entreprise qui ne pourra pas survivre plus d'un mois	25 %	85 %
Pense que le gouvernement devrait accorder une aide financière d'urgence aux entreprises	86 %	98 %
Entreprise qui n'a pas la possibilité de s'endetter	56 %	96 %

Malgré leur contribution importante à l'écosystème d'innovation canadien, les entrepreneures noires rencontrent de multiples obstacles entravant la création et le développement de leurs entreprises. Les femmes noires dirigent souvent des entreprises plus récentes (68 p. 100) que celles exploitées par leurs homologues masculins (48 p. 100)⁹⁴. À titre d'exemple, environ la moitié des entreprises détenues par des femmes noires à Toronto sont spécialisées dans les soins de santé et l'aide sociale, les services d'hébergement et de restauration ou le commerce de détail⁹⁵.

Les entrepreneures noires sont également plus susceptibles d'être à la tête d'entreprises sous-financées⁹⁶, en raison d'une connaissance limitée des possibilités de financement et des services qui existent, des difficultés rencontrées pour obtenir un financement et de la discrimination. À titre d'exemple, une étude menée en 2021 a constaté qu'à peine 22 p. 100 des entrepreneur.e.s noir.e.s connaissaient la Banque de développement du Canada ou Exportation et développement Canada, qui sont pourtant les deux principaux organismes fédéraux d'aide à l'entrepreneuriat dans le pays.

Ces caractéristiques font également que les entrepreneur.e.s noir.e.s sont plus vulnérables en cas de perturbation, comme l'ont mis en exergue les répercussions démesurées qu'ils/elles ont subies en raison de la pandémie de COVID-19. D'après une enquête comparative, les membres de la Black Business and Professional Association (BBPA) étaient moins susceptibles d'être en mesure de s'endetter, craignaient davantage que leur entreprise reste fermée de façon permanente et s'avéraient moins souvent admissibles aux programmes d'aide face à la COVID-19 que les membres de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI)⁹⁷.

NOUVELLE RECHERCHE | Élévation : une étude portant sur 700 femmes entrepreneures noires (2021)⁹⁸

Peu de recherches portent sur les entrepreneures noires au Canada. Les travaux les concernant étudient souvent de petits échantillons, ciblent les immigrantes ou sont purement qualitatifs. Ce rapport complète la littérature en mettant en lumière l'expérience singulière des entrepreneures noires au Canada. Fondé sur le plus vaste échantillon raisonné d'entrepreneures noires au Canada, il

analyse les données recueillies auprès de 700 candidates au concours de pitch du programme Élévation 2020-2021. Ce rapport dresse le profil démographique des entrepreneures noires au Canada, étudie leurs entreprises, leurs inspirations et leurs motivations à se lancer dans l'entrepreneuriat, souligne les obstacles qu'elles rencontrent pour créer ou développer leurs entreprises, et met en avant leurs accomplissements en tant que propriétaires d'entreprise. Ce rapport évalue également les répercussions de la pandémie de COVID-19 sur les entreprises appartenant à des femmes noires, avant de conclure par une liste de mesures à prendre aux niveaux macro, méso et micro pour accompagner les entrepreneures noires tout au long de leur parcours.

Sur le plan démographique, cette étude a déterminé que 60 p. 100 des entrepreneures noires sont des immigrantes d'ascendance majoritairement africaine ou antillaise. Ces entrepreneures sont également plutôt jeunes et ont un niveau d'instruction supérieur à celui de la population générale des femmes noires au Canada. En outre, près de la moitié des candidates ont indiqué ne pas avoir d'enfants à charge.

D'après leur profil d'activité, la plupart des entrepreneures noires se sont lancées récemment dans l'entrepreneuriat. En effet, 50 p. 100 de leurs entreprises ont été créées en 2020 ou 2021. Elles ont tendance à travailler à domicile, et près de 80 p. 100 sont présentes en ligne. Leurs entreprises sont de petite taille : les trois quarts d'entre elles ne comptent aucun.e employé.e.

L'analyse des données tant quantitatives que qualitatives montre que l'accès au financement constitue un obstacle majeur au développement de l'activité et à la prise d'expansion des entreprises détenues par des femmes noires. Plus de 80 p. 100 des entrepreneures noires ont utilisé des fonds personnels pour financer leur entreprise. D'autres constatations mettent en évidence le besoin de mentorat et de réseautage, de capacité de recrutement, de commercialisation et d'une solide présence en ligne, ainsi que de partenariats et de collaboration avec diverses parties prenantes.

Les entrepreneures noires ont également indiqué les raisons qui ont motivé la création de leur entreprise : dans bien des cas, elles ont saisi une occasion de combler des besoins non satisfaits sur le marché, en matière de produits et de prestation de services, ou de soutenir leur communauté. La souplesse d'ajustement entre vie professionnelle et vie privée constituait également un facteur de motivation important. Beaucoup d'entrepreneures noires ont aussi fait part de leur envie de rendre hommage à la culture noire, africaine ou antillaise. Par ailleurs, les femmes noires sont nombreuses à se lancer dans l'entrepreneuriat par nécessité, face aux obstacles à l'emploi, aux expériences de racisme et aux préjugés auxquels elles se heurtent. Enfin, nombre d'entrepreneures agissaient par passion, animées par un fort esprit d'initiative.

Les entrepreneures noires ont également fait part de leurs accomplissements en tant que propriétaires d'entreprise : elles ont été nombreuses à se déclarer fières de leur capacité à satisfaire les consommateurs et à proposer un produit ou un service répondant aux besoins des membres de leur communauté. D'autres ont mis l'accent sur la croissance de leur entreprise, les prix et distinctions reçus, et leur sentiment d'accomplissement personnel. Certaines se sont réjouies d'être en mesure de subvenir aux besoins de leur famille au Canada et dans leur pays d'origine, de voir leur entreprise réussir et d'inciter d'autres femmes à suivre leurs passions.

Cette étude s'est également penchée sur les répercussions de la COVID-19 sur les entrepreneures noires et leurs entreprises. La plupart des participantes ont indiqué que la pandémie s'est traduite par une restriction des dépenses, une chute du chiffre d'affaires et l'annulation de commandes ou d'événements. Près de la moitié d'entre elles ont dû se réorienter vers le commerce en ligne. S'il ressort de cette étude que la pandémie a accentué les obstacles structurels, les entrepreneures

noires n'en continuent pas moins de créer et de développer leurs entreprises, et de se mobiliser pour proposer à leur communauté des produits et services à succès. Les entrepreneures noires ont également insisté sur la souplesse et l'autonomie économique qu'offre l'entrepreneuriat, ainsi que sur la capacité à inspirer les autres et à améliorer la vie de leur communauté, chose particulièrement importante pendant cette pandémie.

Les entrepreneures autochtones

Le nombre d'entrepreneur.e.s autochtones croit cinq fois plus vite que celui des travailleurs.euses autonomes au Canada, et les femmes autochtones affichent un taux de création d'entreprise deux fois supérieur à celui de leurs homologues non autochtones^{99, 100}. Les femmes autochtones détiennent généralement des entreprises plus petites et ont tendance à exercer dans le secteur tertiaire, ainsi qu'à axer leur activité sur le développement social et communautaire¹⁰¹. Elles sont également plus susceptibles d'être propriétaires d'une entreprise individuelle (60 p. 100) et de ne pas compter d'employés (58 p. 100)¹⁰². Toutefois, au cours de la dernière décennie, le pourcentage d'entrepreneures autochtones ayant des salarié.e.s a presque doublé, passant de 23 p. 100 en 2010 à 42 p. 100 en 2019. Dans les faits, les entreprises détenues par des femmes autochtones sont plus susceptibles d'employer exclusivement des Autochtones (44 p. 100 lorsqu'une femme en est propriétaire contre 26 p. 100 lorsque c'est un homme)¹⁰³.

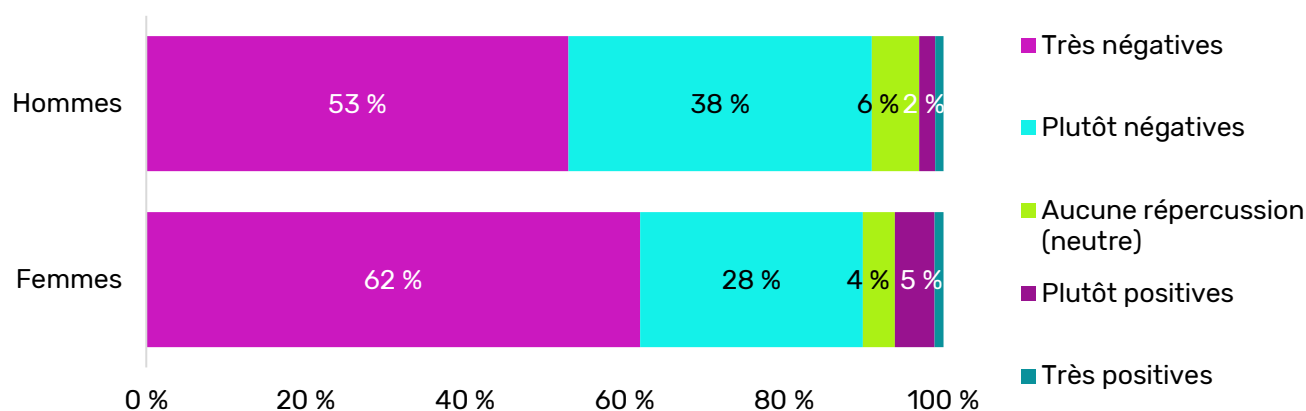
Grâce à l'entrepreneuriat, de nombreuses femmes autochtones peuvent intégrer la population active sans avoir à franchir les obstacles limitant leur accès au marché du travail traditionnel. Ce parcours leur offre également un moyen de laisser parler leur créativité et de satisfaire les besoins de leurs communautés. Si elles sont nombreuses à ancrer leur activité dans les savoirs ou les modes d'expression culturelle traditionnels, elles ne sont pas en reste en ce qui concerne l'exportation et la conception de produits, services et processus innovants.

Malgré leurs contributions à l'économie canadienne, les femmes autochtones rencontrent des obstacles systémiques entravant leur accès aux services, au financement et à l'information¹⁰⁴. Par exemple, la *Loi sur les Indiens* 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. De plus, les institutions financières autochtones (IFA) proposent souvent des financements limités qui ne satisfont pas les besoins des entrepreneures. Par ailleurs, l'accès limité à la formation, à l'éducation et même aux infrastructures essentielles complique encore leur orientation dans l'écosystème entrepreneurial^{105, 106}. Si l'accès à Internet et aux services à large bande est un défi qui persiste au sein des collectivités autochtones, la pandémie a aggravé les répercussions de ce problème sur la santé et la prospérité des entrepreneur.e.s autochtones.

L'expérience et la contribution des entrepreneures autochtones pâtissent des récits culturels et des normes qui prédominent à propos de l'entrepreneuriat. En 2021, les participantes à une étude du PCFE sur l'entrepreneuriat féminin autochtone ont déclaré avoir des difficultés à se reconnaître dans un écosystème d'innovation qui valorise la création technologique, l'individualisme et la compétition. Elles se définissaient d'ailleurs plutôt comme des « créatrices » que comme des « entrepreneures »¹⁰⁷. Ces constats soulignent non seulement la nécessité de proposer des programmes et des services adaptés sur le plan culturel, mais aussi le besoin plus général de revoir la définition sociétale de l'entrepreneuriat.

La pandémie de COVID-19 a aussi eu des répercussions disproportionnées sur les entrepreneures autochtones. D'après une enquête menée auprès de 800 entreprises par l'Équipe spéciale COVID-19 pour les entreprises autochtones, sous la houlette du Conseil canadien pour l'entreprise autochtone (CCEA), 91 p. 100 des entreprises détenues par des Autochtones ont été ébranlées par la pandémie. Les trois principales répercussions évoquées étaient la chute du chiffre d'affaires (76 p. 100), le recul de la demande de produits et services (65 p. 100) et l'annulation des réunions, rencontres ou événements (59 p. 100). Parallèlement, près de 56 p. 100 des répondantes estimaient que leur entreprise ne survivrait pas au-delà de trois mois. Parmi elles, 10 p. 100 pensaient fermer leurs portes dans les trente jours, et 2 p. 100 avaient déjà mis un terme à leur activité¹⁰⁸. Par ailleurs, un tiers (35 p. 100) des entreprises détenues par des femmes autochtones n'avaient aucune relation d'emprunt avec les banques, ce qui constituait un frein à l'accès aux soutiens financiers pendant cette période¹⁰⁹.

Figure 7 : Les répercussions de la COVID-19 sur les entreprises autochtones, mai 2020¹¹⁰



NOUVELLE RECHERCHE | Mikwam Makwa Ikwe (femme-ourse de glace) : analyse des besoins nationaux propres à l'entrepreneuriat féminin autochtone (2021)¹¹¹

Dans un rapport récent, le PCFE dresse un état des lieux complet des obstacles et des défis auxquels se heurtent les femmes autochtones lors du développement de leurs entreprises, et formule des recommandations sur les changements qui s'imposent. La priorité accordée aux PME ayant des salarié.e.s exclut un grand nombre d'entrepreneures, car les femmes exercent plus souvent en individuel ou à leur compte, sans avoir d'employé.e.s, mais en ayant souvent recours à la sous-traitance.

Fondée sur les données qualitatives recueillies en 2020 auprès de plus de 300 participantes à une série de tables rondes communautaires, cette étude constate que les obstacles financiers sont plus prégnants pour les femmes autochtones, et sont liés à des éléments culturels et à la relation que ces dernières entretiennent avec l'argent. Les femmes autochtones sont épuisées d'avoir à évoluer dans un écosystème entrepreneurial truffé de stéréotypes et de préjugés en matière d'entrepreneuriat, car les valeurs culturelles occidentales largement répandues ont façonné un moule de l'« entrepreneuriat » dans lequel les femmes autochtones ne se retrouvent plus. Autre obstacle : les divergences entre l'histoire et la culture autochtones, d'une part, et la pensée occidentalisée, d'autre part. Lorsque les Autochtones gèrent leurs terres en mettant l'accent sur des projets d'entreprise

adaptés à leur communauté, ils améliorent leurs perspectives individuelles, familiales et communautaires. Les femmes autochtones se lancent souvent en affaires dans le but de combler un besoin ou une lacune dans la communauté. Néanmoins, elles ont indiqué que l'équilibre à trouver entre ces différents rôles relevait de la « survie ». Les difficultés sont encore plus grandes pour les mères célibataires. Ces constats soulignent non seulement la nécessité de proposer des programmes et des services adaptés sur le plan culturel, mais aussi le besoin plus général de revoir la définition sociétale de l'entrepreneuriat.

Par ailleurs, cette étude confirme les répercussions négatives qu'ont les obstacles structurels sur les entrepreneures autochtones. Les participantes à la table ronde ont fait état d'obstacles politiques et systémiques. En particulier, le leadership politique a créé des difficultés et a augmenté les obstacles qu'elles rencontrent, et de nombreux programmes conçus pour leur apporter un soutien se sont avérés accablants. De nombreuses entrepreneures autochtones ont du mal à trouver des mentor.e.s autochtones dans le monde des affaires. Un manque de possibilités de formation et d'éducation est aussi à déplorer, non seulement pour les femmes autochtones, mais aussi pour des communautés autochtones tout entières, qui ne disposent pas des infrastructures de base ni d'un accès à une éducation de qualité aux paliers élémentaire et secondaire. Par conséquent, il faut apporter une solution à ce problème dès le plus jeune âge. Autre obstacle connexe : le manque d'accès à la connectivité et aux technologies. L'accès limité et aléatoire à Internet a des répercussions dans de nombreux aspects de la vie des entrepreneures autochtones. Outre les obstacles susmentionnés, les entrepreneures autochtones francophones souffrent du fait que les initiatives entrepreneuriales menées à l'échelle nationale en dehors du gouvernement fédéral sont souvent unilingues en anglais, les rendant ainsi inaccessibles à une partie de la population francophone. Ces constats démontrent clairement que les obstacles sont encore plus grands pour les entrepreneures autochtones, et qu'il est indispensable d'élaborer des programmes, des services et des politiques visant spécifiquement l'élimination des obstacles structurels.

Les entrepreneures dans les régions rurales et du Nord

L'entrepreneuriat urbain étant au cœur de toutes les attentions, on en oublie souvent les défis et besoins particuliers des entrepreneures canadiennes en milieu rural, ce qui compromet la croissance économique et nuit aux communautés à l'échelle du pays. Les entrepreneures en milieu rural se heurtent en grande partie aux mêmes obstacles que leurs homologues en milieu urbain : difficultés d'accès au financement, absence de modèles de rôle et fardeau disproportionné des responsabilités domestiques. Outre les obstacles géographiques compromettant l'accès aux services de soutien aux entreprises, le manque d'appui au sein de l'écosystème et d'infrastructures fiables, notamment les routes et Internet, vient accentuer ces problèmes : par exemple, seulement 39 p. 100 des ménages ruraux ont accès aux services Internet à large bande¹¹². À l'ère de la COVID-19 en particulier, durant laquelle la plupart des démarches administratives et des tâches de communication se sont opérées en ligne, il est devenu incroyablement difficile pour les femmes vivant en milieu rural de s'adapter. Si la volonté est là, les infrastructures font malheureusement défaut¹¹³.

En parallèle, les femmes exerçant dans l'agriculture et l'industrie agroalimentaire doivent surmonter des obstacles structurels inhérents à ce secteur majoritairement masculin. D'après une étude récente parrainée par le PCFE, les agricultrices représentent environ 30 p. 100 des exploitant.e.s agricoles, mais seulement 25 p. 100 des gestionnaires et 29 p. 100 des propriétaires d'exploitation. Les entrepreneures sont également sous-représentées dans les diverses associations agricoles à l'échelon national et provincial, seulement 12 p. 100 d'entre celles-ci sont présidées par une femme¹¹⁴. Cette étude constate également que les exploitations agricoles

appartenant à des femmes sont rares et généralement plus petites que celles détenues par des hommes¹¹⁵.

Les entrepreneures québécoises et francophones

Le Québec compte une proportion plus élevée d'entreprises détenues majoritairement par des femmes que le reste du Canada. Les entrepreneures québécoises ont déclaré avoir été durement touchées par la pandémie de COVID-19. D'après une étude portant sur 1 080 entrepreneures au Québec, les deux tiers des entreprises fonctionnaient à 50 p. 100 de leur capacité, voire moins¹¹⁶. Si 23 p. 100 des entrepreneures pensaient que leur entreprise aurait de la difficulté à survivre à cette crise et pourrait ne pas se relever, près de la moitié d'entre elles (49,4 p. 100) étaient persuadées qu'un soutien financier permettrait d'assurer leur survie. Pour les mois de mars et d'avril 2020, elles ont fait état de pertes financières de 83 902 dollars en moyenne. Plus de la moitié des entrepreneures interrogées (63,3 p. 100) ont déclaré avoir besoin d'un financement inférieur à 25 000 dollars pour se relever. Outre le soutien financier, les entrepreneures ont indiqué avoir besoin d'aide pour adapter leur modèle d'affaires au numérique, élargir leur réseau et développer leurs activités, afin d'être en mesure de se relever de cette crise¹¹⁷.

Le gouvernement du Québec a prévu plusieurs programmes de soutien accessibles aux entrepreneures. Néanmoins, seulement 20 p. 100 des entreprises détenues par des femmes ont bénéficié de ces programmes, le plus souvent en raison de la non-admissibilité au regard des critères fixés ou de la difficulté à s'orienter dans les démarches¹¹⁸. Les participantes ont évoqué d'autres obstacles entravant l'accès au financement, notamment le long délai de traitement, la difficulté à préparer la demande, un taux d'endettement déjà trop élevé et la difficulté à argumenter leurs besoins.

Malgré tous les problèmes engendrés par la COVID-19, près de 78 p. 100 des entrepreneures francophones ont affirmé avoir confiance en la survie de leur entreprise¹¹⁹. Les femmes œuvrant dans les services professionnels, scientifiques et techniques et dont les entreprises sont en phase de croissance ou déjà établies s'avèrent les plus confiantes. En revanche, les femmes plus âgées et celles ayant enregistré un chiffre d'affaires inférieur à 100 000 dollars en 2019 n'étaient pas certaines que leur entreprise pourrait survivre à cette pandémie¹²⁰.

Sur les 1 080 répondantes, 18,3 p. 100 ont déclaré que la crise actuelle de la COVID-19 a créé de nouvelles possibilités pour elles. Ces entrepreneures comptent sur des moyens qui accélèrent le virage numérique et tâchent de perfectionner leurs compétences en participant à des ateliers d'innovation et en se formant pour faire évoluer leurs processus d'affaires. Elles ont également l'intention de faire pivoter leur entreprise en adaptant leur offre de produits ou de services, en adaptant leurs canaux de vente et en élargissant leur réseau, notamment au niveau international¹²¹.

Les entrepreneures vivant avec un handicap

Les données sur l'entrepreneuriat chez les personnes handicapées sont largement insuffisantes, en partie car la grande diversité de cette population permet difficilement de dresser un état des lieux général. Dans bien des cas, les pressions liées à l'entrepreneuriat sont encore plus difficiles à gérer pour les personnes handicapées. La création d'entreprise n'en reste pas moins attirante, car elle leur permet de contourner les obstacles entravant leur accès au marché du travail traditionnel ainsi que les problèmes d'accessibilité. En outre, les données probantes attestent de plus en plus

que certaines différences cognitives peuvent constituer un atout pour l'entrepreneuriat, alors qu'elles sont considérées comme un obstacle en milieu de travail traditionnel.

La pandémie s'est avérée très difficile à vivre pour bon nombre de personnes handicapées¹²². Près de la moitié des personnes handicapées au Canada ont déclaré être en moins bonne santé qu'avant la pandémie. De manière générale, elles sont plus susceptibles d'avoir une moins bonne santé mentale autoévaluée que la population générale. Ces tendances négatives, qui s'expliquent en partie par la suspension, voire l'inaccessibilité, de divers services de santé pendant la pandémie¹²³, peuvent avoir de graves conséquences pour les entrepreneur.e.s handicapé.e.s, dans la mesure où un mauvais état de santé physique et mentale risque de diminuer leur capacité à travailler.

L'accélération des transformations numériques sous l'effet de la pandémie a offert de nouvelles possibilités aux personnes handicapées nécessitant des horaires de travail souples et des mesures d'adaptation. Toutefois, ces avantages potentiels sont affaiblis par le fossé numérique, les données indiquant que 20 p. 100 des personnes handicapées au Canada n'utilisent pas Internet¹²⁴.

NOUVELLE RECHERCHE | Canadian Women Entrepreneurs: Towards a Diverse, Inclusive and Innovative Ecosystem (Entrepreneuriat féminin au Canada : vers un écosystème diversifié, inclusif et innovant) (2020)¹²⁵

Les « entrepreneures » ne forment pas un groupe monolithique : c'est un élément majeur à prendre en compte dans la conception des systèmes et l'élaboration des politiques. La recherche sur les entrepreneures issues de divers milieux regorge de témoignages riches sur le moment de la création de leur entreprise et les motivations qui la sous-tendent. À titre d'exemple, les immigrantes se lancent souvent dans 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 entrepreneur.e.s immigrant.e.s sont des acteurs.trices importants de l'économie canadienne. Dans certains groupes ethniques d'immigrant.e.s, la proportion de travailleuses autonomes est supérieure à la moyenne nationale canadienne, car le travail autonome peut être synonyme d'autonomie économique et s'avère plus pratique à conjuguer avec leurs obligations culturelles ou familiales que les emplois traditionnels. Toutefois, tout comme les entrepreneures en général, les immigrantes ne bénéficient pas des soutiens et des outils nécessaires au développement de leurs projets d'entreprise, alors même que les personnes venues de l'étranger possèdent souvent des titres de compétences supérieurs à la moyenne, une intention entrepreneuriale plus forte, des aptitudes plus solides, une meilleure connaissance des marchés et réseaux mondiaux, ainsi que des relations étroites et un capital social important dans leurs communautés. Malgré ces caractéristiques, les entrepreneures immigrantes cumulent les obstacles découlant de leur condition de femme et de leur statut d'immigrante.

Les entrepreneures autochtones forment elles aussi un groupe qui mérite d'être étudié dans une optique intersectionnelle. Le manque de ressources, d'infrastructures et de possibilités offertes dans les réserves accentue les obstacles qu'elles rencontrent. Les femmes autochtones sont plus susceptibles que les autres femmes de se lancer dans l'entrepreneuriat, en particulier lorsque l'on inclut le travail autonome, et ce, même si les Autochtones affichent, dans l'ensemble, des taux d'entrepreneuriat inférieurs. Nous revenons ici sur l'importance d'inclure le travail autonome dans la définition de l'entrepreneuriat, car cela influe grandement sur les activités relevant de l'entrepreneuriat qui seront soutenues par les politiques publiques ou par les programmes de formation pour entrepreneur.e.s.

Les agriculteurs.trices sont souvent complètement ignoré.e.s dans les discussions portant sur l'entrepreneuriat et la diversité, alors même qu'ils représentent depuis longtemps un segment typique de l'entrepreneuriat canadien. Les femmes sont également présentes dans ce secteur toujours relativement patriarcal, mais restent sous-représentées en tant que propriétaires majoritaires d'exploitations agricoles, bien qu'elles en partagent souvent la propriété avec leur conjoint. En outre, les agriculteurs.trices sont très dépendant.e.s des institutions financières : ils/elles ont besoin de capital pour exercer leurs activités, mais aussi parce qu'ils/elles sont très vulnérables aux catastrophes, contrairement aux entrepreneur.e.s d'autres secteurs. Les collectivités rurales et du Nord du Canada présentent plusieurs obstacles flagrants à l'entrepreneuriat, notamment l'absence d'infrastructures adaptées, le manque d'accès à la formation et de confiance en soi, ainsi que la pratique du deux poids, deux mesures pour les femmes.

NOUVELLE RECHERCHE | Tendances en matière d'entrepreneuriat féminin au Canada 2013-2019 (2020)¹²⁶

Le rapport *Tendances en matière d'entrepreneuriat féminin au Canada 2013-2019* étudie en détail l'évolution des tendances en matière d'entrepreneuriat féminin au Canada au début et à la fin des années 2010. Il s'agit d'une période qui a connu un changement considérable dans les activités entrepreneuriales et les attitudes, ainsi qu'une sensibilisation accrue aux obstacles fondés sur le genre, aux préjugés sur le lieu de travail et à la nécessité de mettre en place des économies inclusives. Articulant une approche spécifique au genre, ce rapport s'appuie sur les données du projet GEM Canada (Global Entrepreneurship Monitor) provenant d'enquêtes annuelles sur la population adulte menées entre 2013 et 2019 inclus, conformément aux protocoles élaborés par le consortium mondial GEM.

Le rapport examine les taux d'activité des dirigeant.e.s de jeunes entreprises en démarrage (moins de 3,5 ans) et d'entreprises plus établies (3,5 ans et plus) en retraçant l'évolution de ces activités et des schémas spécifiques au genre de 2013 à 2019. L'entrepreneuriat féminin a connu des changements considérables de 2013 à 2019. Une augmentation de 50 p. 100 du taux d'activité des femmes dans les entreprises en premier développement (entreprises de 3,5 ans ou moins) a été constatée, avec 15,1 p. 100 des femmes présentes dans des entreprises en premier développement en 2019 (contre 9,9 p. 100 en 2013). Toutefois, le taux d'activité des femmes a été plus stable à long terme dans les entreprises établies (entreprises de 3,5 ans et plus), s'établissant à 5,8 p. 100 en 2013 et 2019, avec des taux plus élevés certaines années. Des écarts entre les genres persistent néanmoins dans les activités en premier développement, en grande partie également à cause de l'augmentation du nombre d'hommes dans les entreprises en premier développement. Parmi les entreprises établies, l'écart entre les genres s'est réduit, principalement en raison de la baisse du taux d'activité des hommes. Les femmes lancent leur entreprise parce qu'une occasion se présente plutôt que par nécessité, tant en 2013 qu'en 2019. Néanmoins, certaines femmes lancent également leur activité par nécessité. En 2019, les motivations des femmes et des hommes dans les entreprises en premier développement n'étaient pas significativement différentes, si ce n'est que la motivation la plus commune des femmes était de « faire une différence ». En ce qui concerne les abandons d'entreprises (tant volontaires qu'involontaires), le taux d'abandon des femmes se situait généralement autour de 2 p. 100 ou 3 p. 100 entre 2013 et 2019, soit systématiquement inférieur à celui des hommes. En 2019, les principaux motifs d'abandon d'entreprise pour les femmes étaient (par ordre de fréquence) l'impossibilité d'obtenir un financement, le manque de rentabilité, les possibilités de vente et la retraite.

Les entrepreneures canadiennes sont très instruites, tant celles dans les entreprises en premier développement que dans les entreprises établies. En effet, leur niveau d'études a augmenté de manière significative entre 2013 et 2019. Cette situation est conforme aux niveaux élevés de formation postsecondaire au Canada en général, mais elle peut également résulter d'une plus grande importance accordée aux carrières entrepreneuriales dans les établissements postsecondaires et de l'arrivée de jeunes Canadien.ne.s dans les entreprises en premier développement. En effet, ce sont les jeunes femmes (de 18 à 34 ans) qui ont connu la plus forte augmentation d'activité entre 2013 et 2019, tant dans les entreprises en premier développement que dans les entreprises établies. Au sein de ce groupe, ce sont les femmes de 18 à 24 ans qui ont connu la plus forte progression en sept ans. En revanche, les femmes plus âgées (55 à 64 ans) sont le seul groupe dont le taux d'activité est en baisse dans les activités de premier développement. La présence des Canadiennes dans l'entrepreneuriat varie considérablement à travers le pays. Ce phénomène résulte des différences en matière de santé et de perspectives entre les économies régionales. En 2013, les provinces des Prairies ont enregistré le taux d'activité des femmes le plus

élevé dans les entreprises en premier développement. De 2013 à 2019, on constate une progression constante des activités de premier développement chez les femmes en Colombie-Britannique, dans les Prairies et dans la région de l'Atlantique. Mais c'est en Ontario et au Québec que l'activité a le plus augmenté entre 2013 et 2019. L'Ontario présente le taux d'activité des femmes le plus élevé dans les entreprises en démarrage en 2019. En ce qui concerne les propriétaires d'entreprises établies, les taux ont été beaucoup plus stables au fil du temps avec de légères augmentations en Ontario et des baisses au Québec et dans les provinces de l'Atlantique. Sur le plan sectoriel, les entrepreneures se regroupent en plusieurs secteurs clés, l'importance des différents secteurs variant légèrement entre 2013 et 2019. En ce qui concerne les femmes dans les entreprises en premier développement, les trois secteurs les plus importants en 2019, avec environ 60 p. 100 de femmes, sont : le commerce de détail, l'hôtellerie et la restauration; le gouvernement, la santé, l'éducation et les services sociaux; et les services professionnels. En ce qui concerne les femmes établies, les trois premiers secteurs sont identiques, mais se retrouvent dans un ordre différent et représentent environ 50 p. 100 de toutes les entreprises dirigées par des femmes.

Des changements spectaculaires sont perceptibles en matière de création d'emplois au sein des entreprises dirigées par des femmes entre 2013 et 2019. Les femmes propriétaires d'entreprises en premier développement se sont nettement éloignées de l'« entrepreneuriat individuel », puisque seulement une femme sur cinq (21,3 p. 100) a déclaré ne pas avoir de salarié.e.s en 2019, contre environ la moitié en 2013. Tout aussi remarquable, plus d'une femme sur dix (13,5 p. 100) a déclaré avoir créé 20 emplois ou plus dans son entreprise en 2019. Il s'agit là d'un changement significatif étant donné qu'aucune femme ne dirigeait d'entreprise de 20 employé.e.s ou plus en 2013. En ce qui concerne les femmes propriétaires d'entreprises établies, les tendances entre 2013 et 2019 ont été plus stables avec une création d'emplois dans la moyenne. La grande majorité des femmes à la tête d'entreprises établies ont des employé.e.s, 20 p. 100 seulement étant des entrepreneures individuelles. On observe également une lente évolution vers des aspirations de croissance plus élevées chez les femmes et chez les hommes. Il existe un groupe important d'entrepreneures dans des entreprises en premier développement ayant une solide implantation internationale, même si un nombre bien plus important d'entrepreneures dans des entreprises en premier développement affichent un marché exclusivement national. Une part croissante des entrepreneures ont déclaré proposer de nouveaux produits et services, en particulier dans les jeunes entreprises. Environ quatre femmes sur dix (39,1 p. 100) disent avoir innové ces derniers temps, contre 29,5 p. 100 en 2013.

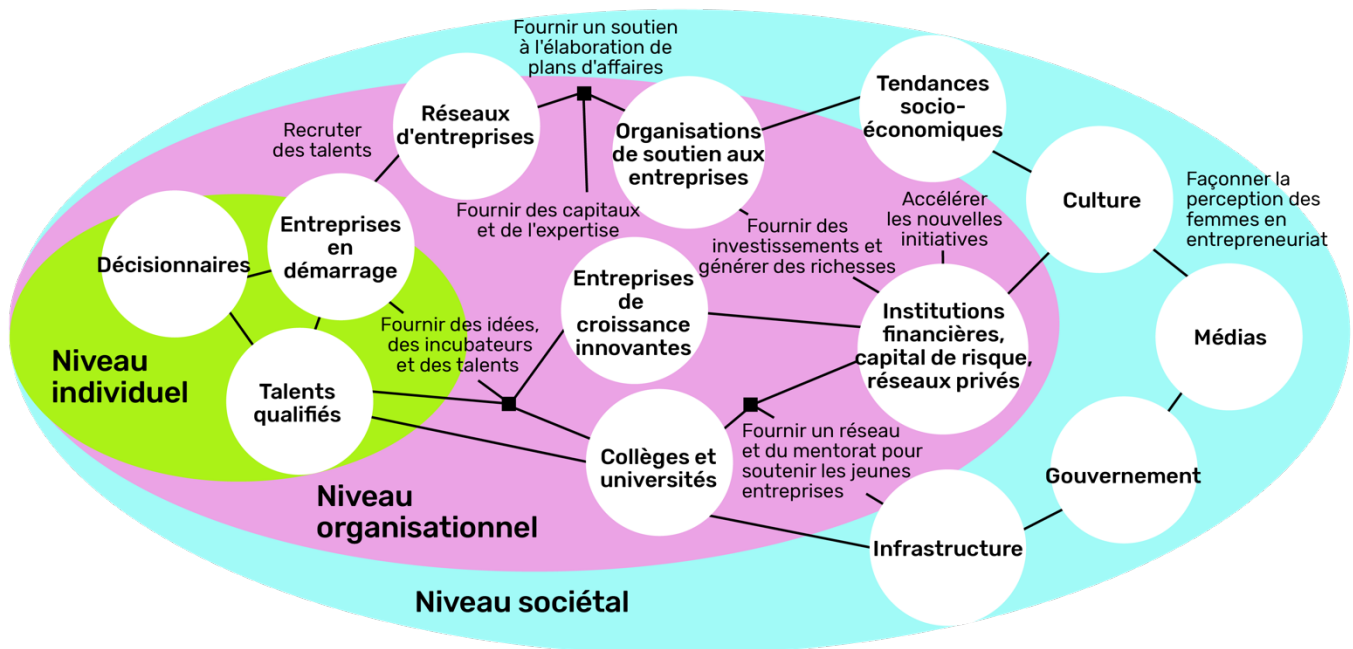
Ces dernières années, les attitudes, le taux d'activité et les aspirations des femmes canadiennes en matière d'entrepreneuriat ont connu des changements considérables. Parmi les principales tendances mises en évidence, citons une nette augmentation des attitudes positives, des autoévaluations de compétences et des intentions de créer une entreprise chez les femmes. Il convient également de noter le niveau de scolarité élevé et l'intérêt croissant des femmes, en particulier des jeunes femmes, pour les carrières d'entrepreneures. Malgré les progrès considérables réalisés par les femmes, les écarts entre les genres persistent dans les attitudes, les niveaux d'activité et les aspirations entrepreneuriales, bien que l'on constate un rapprochement sur certains indicateurs. Les différences entre les régions en ce qui concerne l'activité totale des entreprises en premier développement et la concentration sectorielle des entreprises en premier développement, ainsi que celles des entreprises établies dirigées par des femmes, mettent en évidence deux domaines essentiels dans lesquels l'attention des décideurs politiques et la création d'écosystèmes favorables peuvent être bénéfiques. Toutefois, à en juger par les dernières tendances, les entreprises dirigées par des femmes sont de plus en plus axées sur la croissance et l'innovation.

L'écosystème entrepreneurial

Un écosystème entrepreneurial désigne un ensemble d'acteurs.trices et de facteurs interdépendants coordonnés de manière à permettre un entrepreneuriat productif sur un territoire particulier. Produit de l'écosystème entrepreneurial, l'activité entrepreneuriale se définit comme le processus par lequel les individus créent des possibilités d'innovation. Les facteurs qui stimulent ou entravent l'entrepreneuriat ou le degré d'inclusion dans l'écosystème relèvent de plusieurs niveaux : sociétal (macro)), organisationnel (méso) et individuel (micro) ¹²⁷. Le niveau macro comprend des facteurs tels que la culture et les valeurs, les infrastructures et les ressources, et les politiques publiques. Le niveau méso inclut les organismes qui jouent un rôle important pour l'écosystème entrepreneurial, notamment : 1) les réseaux d'affaires; 2) les organismes de soutien aux entreprises; 3) les sociétés innovantes à forte croissance; 4) les sociétés de capital de risque, les réseaux d'investisseurs providentiels et les institutions financières; et 5) les collèges et les universités. Enfin, le niveau micro englobe les attitudes, les choix et les comportements individuels, non seulement des entrepreneurs, en tant qu'actrices de leur destin, mais aussi des personnes occupant des postes de décision qui forgent l'expérience des entrepreneurs.

Ces différents niveaux ne sont pas cloisonnés : les interactions entre chacun d'eux sont multiples ¹²⁸. Le *modèle de l'écosystème d'innovation inclusif pour l'entrepreneuriat* (voir figure 8) illustre les interactions entre ces niveaux et permet aux parties prenantes de visualiser le caractère interconnecté de l'entrepreneuriat. À titre d'exemple, les stéréotypes culturels et les normes sociales (niveau macro) peuvent orienter les politiques et les pratiques des organismes (niveau méso) et forgent l'expérience des individus et leurs interactions (niveau micro) ^{129, 130}. La section ci-après s'appuie sur ce modèle pour mettre en lumière divers facteurs qui entravent ou favorisent l'entrepreneuriat féminin au sein de l'écosystème d'innovation actuel du Canada.

Figure 8 : Modèle de l'écosystème d'innovation inclusif pour l'entrepreneuriat



Obstacles et facteurs favorables au niveau sociétal (macro)

Le cheminement entrepreneurial des femmes engagées dans la création et le développement de leur entreprise est soumis à l'influence de plusieurs facteurs sociétaux (niveau macro). Les facteurs intervenant à l'échelon national comprennent notamment la culture et les médias, les politiques publiques, ainsi que l'infrastructure et les ressources.

Culture et médias

Les **normes et valeurs culturelles** déterminent les aspirations et l'expérience des femmes dans l'entrepreneuriat, car elles orientent le degré de tolérance, d'acceptation ou de soutien de la part de la société à leur égard. Les facteurs sociétaux influant le plus sur l'expérience des femmes sont les stéréotypes de genre, ainsi que la persistance d'un mythe omniprésent selon lequel l'entrepreneuriat est l'apanage des hommes^{131, 132, 133}. Dans le domaine de la technologie, la vision masculine de l'entrepreneur persiste et continue d'être reproduite et renforcée par les médias de masse, bien que cette thèse ait été réfutée par la recherche¹³⁴.

Ces dynamiques façonnent les aspirations des femmes, car sous leur influence, ces dernières sont amenées à considérer l'entrepreneuriat comme un choix de carrière souhaitable (voire viable) ou pas. Ce phénomène contribue à la sous-représentation des femmes dans l'écosystème entrepreneurial^{135, 136}. Il agit également sur les interactions des femmes avec d'autres parties prenantes majeures de cet écosystème. Les études montrent qu'aux yeux d'un grand nombre de personnes, les femmes ne possèdent pas les attributs essentiels à la réussite entrepreneuriale, comme l'estime de soi, l'assurance et la capacité d'adaptation. On les juge également réfractaires au risque, effrayées par l'échec, voire peu fiables^{137, 138}.

Les normes sociales et les stéréotypes culturels constituent un frein à l'entrepreneuriat féminin, car ils font peser sur les femmes la majeure partie des responsabilités domestiques, comme les tâches ménagères et la garde des enfants. L'obligation de concilier obligations personnelles et professionnelles, en particulier pendant la pandémie de COVID-19, est désormais un obstacle majeur à l'entrée des femmes sur le marché de l'emploi, notamment à leur accès à l'entrepreneuriat. Ces obstacles sont aggravés par la pénurie de services de garde d'enfants et de soutien aux familles.

NOUVELLE RECHERCHE | Grandir à leur façon : les femmes à la tête d'entreprises à forte croissance au Canada tracent leur propre voie vers la prospérité (2020)¹³⁹

Si on leur demandait de nommer trois entrepreneur.e.s, de nombreux.euses Canadien.ne.s citeraient probablement Steve Jobs, Bill Gates et Mark Zuckerberg. Le stéréotype selon lequel l'« entrepreneur.e » serait un homme (blanc) travaillant dans le secteur de la technologie fait partie des obstacles les plus difficiles à surmonter pour les entrepreneures. Ils orientent la conception des programmes de financement, des cursus de formation et des incubateurs, et jouent sur les décisions en matière de financement et d'investissement. Pire, ces stéréotypes modèlent les ambitions des femmes et peuvent ébranler leur assurance, car « il est difficile de se réaliser sans source d'inspiration » (traduction libre). Pour les entrepreneures issues de la diversité, ces difficultés sont décuplées.

Il est important de déconstruire les stéréotypes liés à l'entrepreneuriat qui sont véhiculés par les médias, les politiques et les programmes, et ce, à chaque niveau de l'écosystème d'innovation. Il est également essentiel d'appliquer une optique de genre et de diversité afin de dévoiler dans quelle mesure les préjugés contribuent à l'émergence de ces obstacles. Enfin, il faut avant tout mettre à l'honneur les entrepreneures qui ont réussi et les ériger en exemples susceptibles d'inspirer et de guider d'autres femmes.

Solutions d'avenir

Des stratégies intégrées et délibérées sont essentielles à tous les niveaux de l'écosystème.

Au niveau sociétal :

- Dénoncer activement les stéréotypes liés à l'entrepreneuriat qui sont véhiculés par les médias, les programmes et les politiques.
- Célébrer la réussite des femmes et ériger en modèles de rôle les entrepreneures prospères.

Au niveau organisationnel :

- Asseoir l'exemplarité depuis le sommet : bâtir un argumentaire explicite en faveur d'une plus grande diversité (notamment au sein des incubateurs, des sociétés de capital de risque et autres acteurs.trices du même type).
- Privilégier l'analyse comparative et la gestion par objectifs.
- Tirer parti de la chaîne de valeur : remettre en question les à priori et exploiter des leviers tels que l'approvisionnement, la commercialisation et la communication.
- Développer la filière : encourager la mise en place de partenariats, les interactions avec les organismes publics et les actions de sensibilisation afin de soutenir les femmes et de les mettre en avant.

Au niveau individuel :

- Promouvoir l'entrepreneuriat comme une option de carrière pour les femmes.
- Fournir des services spécifiques au genre en formation et en aide au développement des PME.
- Remettre continuellement en question les préjugés et les privilèges, les stéréotypes et les microagressions.

S'inspirer. Se réaliser. Briser les stéréotypes. La campagne contre les stéréotypes.

Projets pour 2021 et au-delà :

- Recherche sur la représentation genrée et culturelle de l'entrepreneuriat.
- Dirigée par le centre régional du PCFE au Manitoba, cette étude s'appuie sur une approche nuancée pour analyser les stéréotypes (en voie d'achèvement).
- Conception d'une campagne de sensibilisation du public en coopération avec des chef.fe.s de file et des spécialistes issu.e.s de communautés de pratique et de groupes partenaires (en cours de réalisation).
- Base de données regroupant plus de 700 entrepreneures de premier plan issues de la diversité et d'un vaste éventail de secteurs.
- Analyse et mise à jour des profils, et vérification du respect de la représentativité, en coopération avec les partenaires.
- Mise en œuvre et évaluation d'une campagne publique : des campagnes complémentaires, par région et par secteur, mobiliseront une diversité de partenaires issus des sphères privée et publique, et des médias.

Politiques et programmes publics

Les politiques et les programmes publics définissent les possibilités offertes aux femmes et les difficultés qu'elles rencontrent au sein de l'écosystème entrepreneurial. La Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat du Canada est unique en son genre, car c'est la seule au monde qui s'articule autour d'une approche « pangouvernementale ». En plus de consentir d'importants investissements ciblant les entrepreneures et l'écosystème de l'entrepreneuriat féminin, il est capital d'appliquer une optique de genre et de diversité dans tous les ministères, organismes et programmes publics, de façon à garantir aux femmes le plein accès aux mesures de soutien en faveur du développement économique et de l'innovation.

Dans le même temps, un grand nombre de programmes publics et d'initiatives stratégiques visant à soutenir l'entrepreneuriat ne répondent pas toujours pleinement aux besoins des femmes. À titre d'exemple, la majorité des politiques et des programmes d'aide financière qui visent à soutenir l'entrepreneuriat font un amalgame entre innovation et avancées technologiques. Sachant que 90 p. 100 des PME détenues par des femmes exercent dans le secteur tertiaire¹⁴⁰, bon nombre de programmes ne tiennent pas compte des innombrables avancées dont ces femmes sont porteuses, y compris, mais sans s'y limiter, la création de produits et services innovants, ou la mise au point de méthodes de mobilisation des employés et de stratégies de commercialisation^{141, 142, 143, 144}. Certaines politiques ont un profond impact sur les femmes, et celles en matière de logement familial influent de manière disproportionnée sur l'expérience des entrepreneures¹⁴⁵. Par ailleurs, les initiatives amorcées par le secteur public, à l'instar des services subventionnés de garde d'enfants, contribuent grandement à diminuer les frictions entre vie privée et vie familiale, mais également à encourager et accompagner les femmes dans la création et le développement d'entreprises à fort potentiel de croissance¹⁴⁶. Il est nécessaire de revoir, par exemple, la politique fiscale en tenant compte des répercussions sur le genre. À titre d'exemple, les frais de représentation sont des déductions professionnelles autorisées, alors que les frais de garde d'enfants ne le sont pas.

Application d'une optique de genre et de diversité dans les programmes publics

En 2020, le Diversity Institute (DI) a procédé à l'évaluation d'un projet à grande échelle mené par le secteur public dans l'optique de faire progresser l'écosystème d'innovation du Canada [remarque : cette initiative n'est pas nommée, car il s'agit d'un examen gouvernemental interne]. Cette évaluation a été réalisée au moyen de l'instrument d'évaluation de la diversité du Diversity Institute (« Diversity Assessment Tool »), un cadre d'analyse factuel qui permet de passer au crible les résultats obtenus par des partenaires en matière de diversité et d'inclusion, et ce, dans six domaines prioritaires : 1) gouvernance, leadership et stratégie; 2) recrutement, sélection et promotion; 3) valeurs et culture; 4) mesure et suivi de la diversité; 5) diversité d'un bout à l'autre de la chaîne de valeur; et 6) expansion du bassin de talents.

Il est ressorti de l'évaluation que les femmes et les personnes racisées sont sous-représentées au sein des instances de direction du projet. De plus, il conviendrait d'intégrer à ce projet une approche cohérente en matière de diversité et d'inclusion : l'organisme serait ainsi en mesure de créer des programmes et des procédures ciblés qui tiendraient compte du caractère multiple et interdépendant des obstacles qui jalonnent le parcours des femmes, des personnes racisées, des Autochtones, des personnes handicapées et d'autres groupes sous-représentés au sein de l'écosystème d'innovation du Canada.

Le projet gagnerait également à s'appuyer sur des indicateurs de mesure et des critères d'évaluation afin de respecter les objectifs de transparence, de responsabilité et d'efficacité. En outre, ce projet aurait pu s'appuyer sur les nombreux ressorts disponibles pour constituer un bassin de talents

composé de candidat.e.s plus qualifié.e.s et issu.e.s de la diversité. On aurait ainsi pu envisager de collaborer plus étroitement avec des programmes axés sur l'expansion des entreprises détenues par des femmes, des Autochtones, des personnes racisées et des immigrant.e.s.

Infrastructures et ressources

Les infrastructures et les ressources sont la clé de voûte de tout projet entrepreneurial. À l'ère de la transformation numérique, qui a nettement gagné en ampleur avec la pandémie de COVID-19, l'accès aux services à large bande s'est ainsi imposé comme un facteur absolument déterminant dans la réussite (voire la survie) des entreprises. Cela vaut particulièrement dans le cas des entreprises détenues par des femmes, qui représentent dernièrement une part plus élevée des entreprises Internet en démarrage¹⁴⁷. L'accès à l'Internet à haut débit contribue à aplanir les obstacles à la concrétisation des projets d'entreprise, car il ouvre la porte de nouveaux marchés, permet des gains de productivité, diminue les coûts de production, réduit les entraves à l'entrée sur le marché, et facilite l'établissement de liens avec autrui et l'échange des savoirs¹⁴⁸. Certaines études indiquent aussi que les banques proposent des conditions de prêt plus avantageuses aux entrepreneur.e.s qui font un plus grand usage des technologies de l'information et de la communication (TIC) dans le cadre de leurs activités opérationnelles¹⁴⁹. Si sa population est plus connectée que jamais, le Canada demeure néanmoins marqué par une profonde fracture numérique. Il a longtemps été estimé que cette fracture faisait miroir aux disparités entre zones urbaines et zones rurales. En effet, dans les collectivités rurales et les collectivités du Nord, la disponibilité de l'Internet à haut débit, un service essentiel, demeure insuffisante (de même que celle des infrastructures de transport, des services publics, des logements abordables et même de l'eau potable)¹⁵⁰. Cependant, la pandémie de COVID-19 a mis au jour l'existence d'inégalités criantes au sein même des zones urbaines, dans lesquelles la fiabilité et les prix de l'accès à Internet sont souvent fonction du contexte socio-économique de chacun¹⁵¹. Après tout, le Canada figure parmi les cinq pays dans lesquels l'accès à Internet est le plus onéreux¹⁵².

Facteurs favorables

Pour lever les obstacles relevant du niveau macro et créer les conditions propices au succès des entrepreneures, il convient d'adopter des politiques et des pratiques publiques ciblées et solides. Au Canada, certains programmes, politiques et initiatives, qu'ils existent déjà ou qu'ils soient en éclosion, entendent effacer les asymétries fondées sur le genre qui marquent l'écosystème de l'entrepreneuriat et de l'innovation. En 2020 a d'ailleurs eu lieu le lancement du Défi 50-30, une initiative conjointe du gouvernement fédéral du Canada, d'acteurs.trices des secteurs public et privé, d'organismes à but non lucratif et d'organismes œuvrant en faveur de la diversité, qui vise à consolider la présence des personnes issues de groupes sous-représentés au sein des conseils d'administration et parmi les postes de haute direction¹⁵³.

Un autre indice laisse présager un changement de cap : la création, au sein de l'ensemble des organismes publics du Canada, d'une multitude de programmes favorisant la diversité des fournisseurs.euses (voir le tableau 3). Les programmes de soutien à la diversité des fournisseurs.euses et les politiques d'approvisionnement en faveur de l'égalité femmes-hommes peuvent contribuer à une croissance économique plus inclusive, car ils incitent à l'achat de produits et de services commercialisés par des entrepreneures¹⁵⁴. L'attribution de marchés publics n'est pas seulement une source de revenus stable pour les entreprises; ce mécanisme peut également encourager les entrepreneures à faire valoir leurs compétences, à devenir actrices des chaînes d'approvisionnement du secteur privé et à soumissionner à de nouveaux contrats publics. Les mesures de diversification des fournisseurs.euses ne se sont toutefois pas encore généralisées. La candidature aux marchés publics est une procédure complexe et souvent contraignante, qui tend à donner l'avantage aux entreprises établies, dont très peu sont susceptibles d'être dirigées par des femmes et des personnes issues de la diversité. La mise en

œuvre de telles politiques doit donc être étayée par une stratégie ambitieuse de renforcement des capacités qui permettra aux entrepreneures de se familiariser avec cette procédure.

Tableau 3 : Programmes publics de soutien à la diversité des fournisseurs.euses

Échelon	Programme	Organisme responsable
Fédéral	Programme des marchés réservés aux entreprises autochtones	SAC/ISDE/SFE/SPAC
	Objectif visant à augmenter la part des entreprises détenues et dirigées par des femmes parmi les fournisseurs du gouvernement fédéral de 10 à 15 p. 100 d'ici 2023	Services publics et Approvisionnement Canada
	Nouveau projet pilote sur l'approvisionnement social – destiné aux petites entreprises détenues et dirigées par des Noir.e.s	Services publics et Approvisionnement Canada
	Projet pilote de services de traiteur dans le Canada atlantique en faveur des entreprises détenues ou dirigées par des femmes qui se portent candidates aux marchés publics	Bureau des petites et moyennes entreprises (BPME) de Services publics et Approvisionnement Canada
	Initiative canadienne d'approvisionnement collaboratif	Services publics et Approvisionnement Canada
Provincial	Nouvelle chaîne d'approvisionnement centralisée en Ontario	ApprovisiOntario
	Lignes directrices en matière d'approvisionnement à visée sociale, C.-B.	La stratégie d'approvisionnement de la Colombie-Britannique a été déployée en juin 2018. « Diversifier le vivier de fournisseurs.euses exige de créer des possibilités au bénéfice des [entrepreneur.e.s] issus de la diversité, comme les Autochtones, et des groupes en quête d'équité en matière d'emploi, notamment les personnes handicapées et d'autres groupes habituellement sous-représentés » (traduction libre). Social Impact Procurement Guidelines
	British Columbia Social Procurement Initiative (BCSPI, initiative d'approvisionnement socialement responsable en Colombie-Britannique)	BCSPI
	Politique d'approvisionnement durable	Gouvernement de la Nouvelle-Écosse
	Faire affaire avec le gouvernement de l'Ontario	Gouvernement de l'Ontario
	Plan stratégique 2021-2026	Groupe de travail sur l'approvisionnement durable au Manitoba

Municipal	Programme de diversité de la chaîne d'approvisionnement	Cité de Brampton
	Approvisionnement socialement responsable pour Calgary	Cité de Calgary
	Approvisionnement durable	Cité d'Edmonton
	Ordonnance administrative en matière d'approvisionnement	Cité de Halifax
	Règlement administratif régissant la politique d'approvisionnement	Cité de Hamilton
	Politique d'approvisionnement	Cité de London
	Approvisionnement durable	Cité de Markham
	Politique d'approvisionnement	Cité de Saskatoon
	Approvisionnement institutionnel en denrées alimentaires locales	Cité de Thunder Bay
	Programme d'approvisionnement socialement responsable	Cité de Toronto
	Programme d'approvisionnement socialement responsable de la Cité de Toronto	Cité de Toronto
	Approvisionnement durable et éthique, avec cadre d'approvisionnement à valeur sociale (Social Value Procurement Framework, SVF)	Cité de Vancouver
	Groupe de travail sur l'entrepreneuriat à visée sociale et l'approvisionnement socialement responsable	Cité de Victoria
	Politique d'approvisionnement	Cité de Whitehorse (Yukon)
	Politique d'approvisionnement	District de Summerland (C.-B.)
Politique d'approvisionnement et d'achat durable	Municipalité du comté d'Antigonish (Nouvelle-Écosse)	
Politiques d'approvisionnement	Municipalité régionale de Wood Buffalo	

Si ces initiatives posent des jalons importants, elles restent néanmoins fragiles en raison de l'absence de terminologie de référence décrivant l'entrepreneuriat féminin. En effet, de plus en plus de voix s'élèvent en faveur de l'adoption de définitions et de terminologies universelles qui permettront aux gouvernements et aux organismes de perfectionner la collecte des données qui serviront à étayer les politiques, les programmes, les produits et les services visant à promouvoir l'entrepreneuriat féminin. Le nombre limité de données ventilées selon le genre entrave la compréhension de l'expérience des entrepreneures^{155, 156}. L'adoption de définitions communes contribue également à diminuer les obstacles à la participation des entrepreneures aux marchés publics et privés, et à leur ménager un meilleur accès aux programmes de renforcement des capacités, aux mécanismes incitatifs et aux programmes d'accréditation¹⁵⁷. Plusieurs parties prenantes ont entrepris de remédier à cette lacune. D'après certaines définitions actuellement retenues par des organismes d'accréditation tels que WEConnect International¹⁵⁸ et WBE¹⁵⁹, une entreprise ou un organisme détenu par des femmes désigne une entité dans laquelle les femmes détiennent une participation d'au moins 51 p. 100. L'institut de normalisation de la Suède (Swedish Institute for Standards (SIS)), et le Centre du commerce international (CCI) ont organisé une série de consultations (dont la première s'est tenue en Suède en 2017) dans l'optique de rédiger un Accord d'atelier international proposant une définition et un cadre normalisés permettant de comprendre ce que constitue une « entreprise détenue par des femmes »¹⁶⁰. Ces consultations ont donné lieu à la définition normalisée suivante : « entreprise détenue à plus de 50 p. 100 par une ou plusieurs femmes, dont la gestion et le contrôle sont confiés à une ou plusieurs femmes, qui a désigné une femme comme signataire

des documents juridiques et des états financiers de l'entité, et qui est exploitée indépendamment d'autres entreprises non détenues par des femmes » (traduction libre). Les termes « entreprise dirigée par une femme », « coopérative dirigée par une femme » et « entreprise informelle dirigée par une femme » ont également fait l'objet d'une définition¹⁶¹.

Obstacles au niveau organisationnel (méso)

Le cheminement des entrepreneures et leur expérience de l'écosystème de l'innovation sont également dictés par de multiples leviers et obstacles d'ordre organisationnel (niveau méso). Le Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat a répertorié plus de 2 550 organismes qui exercent une influence sur le parcours des entrepreneur.e.s au sein de l'écosystème d'innovation du Canada¹⁶². Il s'agit notamment d'institutions financières, d'investisseurs.euses providentiel.le.s et de sociétés de capital de risque, d'organismes de soutien aux entreprises et d'établissements d'enseignement. Ces organismes ont pour mission première de stimuler l'innovation et d'assurer la prospérité économique du Canada. Or, leurs structures, leurs politiques et leurs pratiques internes nuisent parfois au parcours entrepreneurial des femmes.

Institutions financières, investisseurs.euses providentiel.le.s et sociétés de capital de risqué

Les institutions financières, les investisseurs.euses providentiel.le.s et les sociétés de capital de risque sont des acteurs clés de l'écosystème de l'innovation. La disponibilité du financement et du crédit joue un rôle décisif dans la création, l'expansion et la survie de toute entreprise. Or, les principales difficultés rencontrées par les entrepreneures concernent l'accès au financement¹⁶³. Il ressort de l'enquête Global Entrepreneurship Monitor (GEM) de 2019 que le manque de financement a poussé 20,9 p. 100 des femmes à fermer leur entreprise, contre seulement 14,6 p. 100 des hommes¹⁶⁴. Cette raison explique en partie pourquoi les femmes ont tendance à créer de petites entreprises, dont la croissance est plus lente en début d'activité. Des études ont montré que les entreprises à fort potentiel de croissance disposent d'un capital de démarrage près de deux fois supérieur à celui d'autres entreprises, et recourent plus souvent aux sources de financement externes¹⁶⁵. Par ailleurs, les entrepreneures démarrent leurs activités avec un capital presque inférieur de moitié à celui dont disposent les entrepreneurs¹⁶⁶.

Elles recourent moins souvent que les hommes au financement externe, que ce soit par l'emprunt ou par émission de titres, et préfèrent recourir à un prêt ou à leurs fonds personnels. Si la mobilisation de l'épargne personnelle est une pratique courante en phase de premier développement des activités, les femmes y recourent tout au long du cycle de vie de leur entreprise pour financer leurs besoins¹⁶⁷. Or, la dépendance excessive vis-à-vis du financement personnel suppose que le chef d'entreprise porte sur ses seules épaules les répercussions financières en cas d'échec¹⁶⁸. Par ailleurs, de moins en moins de femmes disposent de fonds personnels à investir dans leur entreprise. Plusieurs recherches ont observé que la capacité de « résilience financière » avait peu à peu diminué sous l'effet de la hausse de la dette des étudiants, de la baisse continue des revenus, du recul de l'accession à la propriété et de la pression exercée par l'entourage pour que les femmes s'occupent plus longtemps de leur famille (aussi bien des enfants que des proches plus âgés)¹⁶⁹. Actuellement, les procédures et les politiques des institutions financières pénalisent les femmes qui souhaitent emprunter des fonds. D'après les données d'enquête recueillies en 2017, ISDE n'a trouvé aucune preuve d'une différence entre les genres parmi les PME sollicitant un financement externe; l'hypothèse en la matière ne

tient donc pas. Néanmoins, cela ne signifie pas que les PME détenues par des hommes et par des femmes sont identiques : les PME détenues par des femmes sont plus susceptibles d'être des emprunteuses découragées (c'est-à-dire des entreprises qui n'ont pas sollicité de financement parce qu'elles prévoyaient un refus)¹⁷⁰.

D'après le récent rapport d'Innovation, Sciences et Développement économique Canada, les caractéristiques de l'entreprise, comme le secteur, la taille, l'âge et les intentions, semblent être des facteurs plus importants que le genre du propriétaire dans la décision de solliciter du financement. Comparativement aux PME dans le secteur des services d'hébergement et de restauration, les PME dans les secteurs des industries primaires, de la construction, de la fabrication et du commerce de gros et de détail sont plus susceptibles de solliciter du financement. Les plus grandes entreprises sont plus susceptibles de solliciter du financement, et sont moins découragées d'emprunter. En outre, les entreprises en démarrage sont 9,8 p. 100 plus susceptibles de solliciter du financement que les entreprises en exploitation depuis 20 ans ou plus. Enfin, les intentions de l'entreprise, comme celle de se développer sur de nouveaux marchés, augmentent la probabilité de solliciter du financement¹⁷¹. La probabilité d'obtenir un financement par l'emprunt au cours des premières années d'activité est moins élevée pour les entrepreneures que pour les entrepreneurs travaillant dans le même secteur d'activité^{172, 173}. Les femmes demandent également un plus faible montant de financement par l'emprunt en comparaison aux hommes, et de manière correspondante, leurs demandes sont plus susceptibles d'être approuvées¹⁷⁴. L'une des raisons est que les femmes ont généralement peu d'antécédents de crédit, présentent une cote de solvabilité moins élevée, et apportent des actifs et un capital social moins solides en guise de garantie de leur demande de prêt^{175,176}. Par conséquent, lorsqu'une institution financière octroie un crédit aux entrepreneures, elle applique souvent des taux d'intérêt plus élevés et fixe des modalités d'emprunt moins favorables, ce qui vient accroître la charge financière des femmes. Les inégalités entre femmes et hommes dans l'accès au financement par l'emprunt découlent en partie de stéréotypes de genre répandus selon lesquels les entrepreneures seraient réfractaires au risque ou manqueraient de crédibilité¹⁷⁷. Les femmes font souvent l'objet d'un traitement différencié de « deuxième classe » dans le processus d'accès au crédit : elles sont soumises à des critères d'évaluation différents, sont tenues de présenter des garanties plus solides, et doivent montrer des signaux de compétences pour contrebalancer « l'asymétrie statutaire due à leur féminité¹⁷⁸ » perçue par certains. Des études ont montré que les organismes prêteurs évaluent différemment les « signaux de qualité » d'une entreprise selon qu'elle est dirigée par une femme ou par un homme. Par exemple, si les antécédents de rendement et le nombre d'employés ménagent aux hommes un meilleur accès au crédit, ces mêmes signaux n'ont guère d'influence sur les chances des femmes d'obtenir un financement¹⁷⁹. Il apparaît aussi que les garanties offertes par les emprunteuses sont accueillies moins favorablement et que les banques marquent une préférence pour celles disposant d'une réserve de trésorerie importante¹⁸⁰. Cependant, il est observé que les entreprises détenues par des femmes se voient imposer des taux d'intérêt plus élevés sur les marges de crédit et les cartes de crédit, et que ce fait est lié en grande partie aux caractéristiques de la personne chargée de prendre les décisions au sein de l'entreprise¹⁸¹.

Les entrepreneures rencontrent des difficultés à obtenir un financement auprès des investisseurs.euses providentiel.le.s et des sociétés de capital de risque. Les inégalités entre les genres qui subsistent en matière de dotation en capital peuvent être analysées du point de vue de l'offre comme de celui de la demande¹⁸². Les femmes (32,6 p. 100) sont moins susceptibles que les hommes (38 p. 100) d'obtenir un financement externe¹⁸³. En outre, les entreprises détenues par des hommes sont plus susceptibles d'obtenir un financement auprès de sociétés de capital de risque ou d'investisseurs.euses providentiel.le.s, ou de bénéficier d'un crédit commercial ou d'un

crédit-bail¹⁸⁴. Cette situation est en partie due à la « fraternité masculine »¹⁸⁵ qui caractérise les réseaux de financement par capital de risque, lesquels n'ont souvent aucune connaissance des marchés sur lesquels interviennent les entrepreneures.

Cela a une influence sur l'accès des femmes aux capitaux, dans la mesure où les sociétés de capital de risque investissent plus souvent dans les cercles sociaux qui leur sont familiers et limitent leurs flux de propositions d'investissement à destination des entrepreneures¹⁸⁶. Les flux de propositions d'investissement prennent souvent leur source dans des réseaux préexistants et les femmes ont plus de chances d'obtenir un financement externe lorsque des investisseuses font partie du processus de décision. Les investisseuses providentielles accordent une plus grande importance au genre des créateurs des entreprises dans lesquelles elles envisagent d'investir¹⁸⁷. Cela va peser considérablement sur l'accès des entrepreneures à des sources de capitaux, car la marque de confiance témoignée par les investisseurs.euses providentiel.le.s constitue, pour les autres investisseurs.euses, un véritable baromètre du potentiel d'une entreprise. La plupart des entrepreneures interrogées dans le cadre d'un sondage de 2018 estiment que la faible représentation des femmes parmi les rangs des investisseurs.euses providentiel.le.s a diminué leurs chances d'obtenir des capitaux¹⁸⁸. Cependant, en raison de l'écart de rémunération persistant entre femmes et hommes, on compte moins de femmes que d'hommes parmi les investisseurs.euses providentiel.le.s. Par ailleurs, alors que les femmes sont aujourd'hui mieux formées et plus intégrées dans la population active, elles représentent seulement un cinquième des travailleurs.euses de la catégorie des 1 p. 100 ayant les revenus les plus élevés au Canada¹⁸⁹.

En outre, les sociétés de capital de risque dans lesquelles les hommes sont majoritaires n'apprécient pas toujours l'intérêt derrière les idées et les initiatives portées par les entrepreneures, et méconnaissent souvent les besoins de ces dernières^{190,191}. Parmi les 400 entrepreneures interrogées dans le cadre d'un sondage réalisé par le Women's Enterprise Centre, près de 61 p. 100 considéraient que les modèles de financement existants n'étaient pas adaptés aux besoins de leur activité¹⁹². Cela est d'autant plus vrai pour les groupes sous-représentés, les entrepreneures noires¹⁹³ et autochtones¹⁹⁴ notamment. En parallèle, les sociétés de capital de risque comptant au moins une femme parmi les associé.e.s sont deux fois plus susceptibles d'investir dans les entreprises comptant une femme au sein de la direction (34 p. 100 contre 13 p. 100). De même, les sociétés de capital de risque composées de femmes sont trois fois plus susceptibles d'investir dans des entreprises dont la direction générale se trouve entre les mains d'une femme (58 p. 100 contre 15 p. 100)¹⁹⁵. Les femmes ne représentent toutefois que 13,5 p. 100 des associé.e.s et 8,9 p. 100 des associé.e.s directeurs.trices des sociétés canadiennes de capital de risque¹⁹⁶.

Si des groupes d'investisseurs.euses providentiel.le.s et des fonds de capital de risque s'adressant spécifiquement aux entrepreneures ont fait leur apparition, ils font néanmoins encore figure d'exceptions dans l'écosystème financier et entrepreneurial¹⁹⁷. En parallèle, les relations d'investissement femmes-femmes donnent lieu à une « vision au rabais des compétences » des entrepreneures, et par conséquent à une évaluation à la baisse de la qualité et du potentiel de leur entreprise. D'après la recherche, les entreprises créées par des femmes et financées uniquement par des investisseuses sont moins susceptibles de lever des capitaux supplémentaires que celles financées par des investisseurs en capital de risque. Selon toute probabilité, lorsqu'une entrepreneure est financée par des femmes, ce geste est davantage perçu comme l'expression d'une « volonté de mobilisation en faveur de la diversité » et non comme un signal de la qualité et du potentiel de l'entreprise concernée¹⁹⁸.

Pour offrir aux entrepreneures une meilleure voie d'accès au financement, on pourrait commencer par recueillir des données transparentes ventilées selon le genre concernant à la fois la demande et l'offre de services et de ressources sur le plan financier¹⁹⁹. Ensuite, il faudrait créer un code sur le modèle de l'*Investing in Women Code*, mis en œuvre au Royaume-Uni et inspiré du document d'orientation *Alison Rose Review of Female Entrepreneurship*²⁰⁰. Deux autres approches viables pourraient améliorer l'accès des entrepreneures au financement : inciter les institutions financières à créer de nouveaux produits financiers et modifier les cadres réglementaires de sorte que les entrepreneures puissent bénéficier de produits financiers innovants. À titre d'exemple, les solutions de financement destinées aux entrepreneur.e.s ayant des enfants sont des produits rares ou proposés par des sources de financement pratiquant des taux d'intérêt très élevés^{201,202}.

Tableau 4 : Options de financement offertes aux entrepreneures du Canada

Type de financement et définition	Sous-catégorie de financement	Stade du cycle de vie	Valeur du financement	Exemples au Canada
Subventions et récompenses : sommes d'argent octroyées par un organisme subventionnaire spécifique; il s'agit le plus souvent d'organismes publics, de sociétés, de fondations, d'établissements d'enseignement, d'entreprises ou de particuliers. Les subventions et les récompenses sont souvent considérées comme des « sommes d'argent offertes et non remboursables »	Subventions de démarrage	Démarrage, croissance	Jusqu'à 500 000 \$	<u>Subventions canadiennes pour les petites entreprises, Startup Canada, Mitacs, Fonds de démarrage BonDépart, The Forum (Pitch for the Purse)</u>
	Subventions pour la recherche et le développement	Démarrage, croissance, maturité	Jusqu'à 5 M\$	<u>Programme des technologies propres en agriculture (TPA), Alberta Media Fund, Technologies du développement durable Canada</u>
	Subventions à l'exportation	Croissance, maturité	Montant variable	<u>CanExport, Alberta Export Expansion Program, Exportation créative Canada</u>
Cartes de crédit pour entreprise : cartes qui couvrent les besoins de financement à court terme. Elles constituent une solution du même ordre que les lignes de crédit ou les microcrédits classiques.	S. O.	Démarrage, croissance, maturité	Jusqu'à 50 000 \$	<u>Mastercard, Visa, Amex</u>

Financement participatif : mécanisme qui permet de collecter de petits montants investis par des particuliers sous la forme d'un don sans contrepartie, d'un prêt avec intérêts, d'un investissement en capital ou sous toute autre forme de contrepartie.	Financement par dons	Démarrage, croissance	15 000 \$ en moyenne	Fundrazr , Kickstarter
	Financement avec contrepartie	Démarrage, croissance	15 000 \$ en moyenne	ATB Build Her Business
	Financement par prêt (prêt entre particuliers)	Démarrage, croissance	15 000 \$ en moyenne	Community Micro Lending
	Financement participatif avec émission de titres	Démarrage, croissance	Montant variable	Equivesto , FrontFunder , Vested
Avances de fonds aux commerçants : avance sur le produit des ventes à venir; l'entité qui octroie les fonds examine les relevés quotidiens des encaissements par carte de crédit afin de déterminer si l'entreprise aura la capacité de rembourser les fonds en temps voulu.	S. O.	Démarrage, croissance	Jusqu'à 150 000 \$	2M7 Financing Solutions , Merchant Lenders Canada , Synergy Merchants
Crédit commercial : accord entre entreprises par lequel une entité peut augmenter ses actifs en reportant les paiements dus à un.e fournisseur.euse jusqu'à l'échéance convenue, sans qu'elle soit redevable d'intérêts.	S. O.	Croissance	Montant variable	S. O.
Affacturation : opération qui consiste, pour une entreprise, à céder ses créances à un	S. O.	Croissance	Montant variable	S. O.

établissement de crédit en contrepartie d'une commission. Le prêteur collecte les sommes dues auprès des client.e.s facturé.e.s et les transfère à l'entreprise après déduction des frais de gestion.				
Location-acquisition : fait de louer des équipements mobiliers ou immobiliers au lieu de les acheter.	S. O.	Démarrage, croissance	Montant variable	S. O.
Financement fondé sur les redevances ou les recettes : financement octroyé en contrepartie d'un pourcentage des bénéfices courants de l'entreprise.	S. O.	Croissance, maturité	Montant variable	<u>Temperence capital, Clearbanc, Flow Capital</u>
Prêts : apport en argent obtenu moyennant le remboursement du montant emprunté et le versement d'intérêts qui peut être octroyé par une banque ou un particulier, ou par un groupe de particuliers dont chacun contribue au montant total prêté.	Prêts garantis par le gouvernement	Démarrage, croissance	Jusqu'à 1 000 000 \$	<u>Prêts aux petites entreprises du Canada, Programme de financement des petites entreprises du Canada (FPEC)</u>
	Microcrédits	Démarrage, croissance	Jusqu'à 50 000 \$	<u>Vancity, Microcrédit Montréal, Caisse alterna, Société d'aide au développement des collectivités d'Algoma Est (SADC d'Algoma Est), Access Community Capital Fund</u>
	Prêt de développement	Démarrage, croissance, maturité	Jusqu'à 150 000 \$	<u>Women's Enterprise Centre – C.-B., Alberta Women Entrepreneurs (AWE), Women Entrepreneurs of Saskatchewan (WESK), Centre d'entreprise des</u>

				femmes – Man. , Femmessor , Réseau de développement des collectivités du Canada , Financement agricole Canada
	Prêts ordinaires	Croissance, maturité	Montant variable	BDC , Banque Scotia , BMO , TD , RBC , Vancity , ATB
	Prêts à l'exportation	Démarrage, croissance, maturité	Montant variable	EDC
	Prêts aux jeunes entrepreneurs e.s	Démarrage, croissance, maturité	Jusqu'à 70 000 \$	Women's Enterprise Centre , Futurpreneur
	Prêts en ligne	Démarrage, croissance, maturité	Montant variable	Alpine Credits , CaseMark Financial , 24cash , Lendified
	Prêts sans intérêt	Démarrage, croissance	Jusqu'à 100 000 \$	SheEO
Financement par émission de titres : consiste à mobiliser des capitaux au moyen de la vente des actions de l'entreprise.	Accélérateurs	Démarrage, croissance	Montant variable	DMZ Ryerson , Techstars , Founder Institute , MaRS IAE , Velocity , Utest
	Capitaux providentiels	Démarrage, croissance	280 000 \$ en moyenne	Golden Triangle Angel Network , Canadian International Angel Investors
	Capital de risque	Démarrage, croissance, maturité	Montant variable, pouvant aller jusqu'à 2 000 000 \$	Panache Ventures , Real Ventures , The 51 Ventures , Sandpiper Ventures , StandUp Ventures , Disruption Ventures , Bumble Bees Venture Capital

NOUVELLE RECHERCHE | The Path Forward: Advancing the Funding Journeys of BC Women Business Owners (2020) (Cap sur l'avenir : ouvrir les portes du financement aux entrepreneures de la Colombie-Britannique)²⁰³

En novembre 2020, le Women's Enterprise Centre (WEC) a mené une enquête auprès de 419 entrepreneures de Colombie-Britannique afin de cerner les attentes de ces femmes en matière de financement, de déterminer si elles sont en mesure d'y avoir accès et d'établir quels dispositifs de soutien pourraient leur être utiles – pendant la relance post-COVID-19 et au-delà.

L'enquête a permis aux propriétaires d'entreprise invitées de partager leurs expériences de financement sur deux périodes soit les trois années avant le 31 mars 2020 (pré-COVID-19) et la période allant du 1^{er} avril au 1^{er} novembre 2020 (pandémie de COVID-19) et de livrer leur vision pour les deux années à venir. Récemment, de nombreuses études ont révélé que la pandémie a eu des répercussions disproportionnées sur les entrepreneures, une crise qui risque de compromettre les progrès qui ont contribué à l'essor de l'entrepreneuriat féminin au Canada. Parce que l'obtention d'un financement sera un rouage essentiel du redressement de l'économie, il est important de comprendre les besoins et la stratégie de croissance propres aux entrepreneures.

PETIT PRÊT, GRANDES CONSÉQUENCES

Les montants empruntés par les entrepreneures sont le plus souvent inférieurs à 50 000 dollars, mais petit montant ne signifie pas nécessairement petit projet. Ces fonds sont typiquement destinés à financer les activités de commercialisation, l'achat d'équipements, le recrutement et le renforcement des capacités opérationnelles, des indicateurs qui témoignent que les femmes propriétaires d'entreprise sont résolument tournées vers la croissance de leur activité.

LE FINANCEMENT DE PREMIER DÉVELOPPEMENT, UN MOTEUR ESSENTIEL DE CROISSANCE

Parmi les femmes ayant reçu des fonds de la part du WEC, environ 65 p. 100 estiment que les autres types de financement (autre que les prêts octroyés par le WEC) seraient compatibles avec leurs besoins (contre 44 p. 100 pour les femmes non financées par le WEC). Le fait d'instaurer un dialogue constructif avec les acteurs.trices de l'écosystème de financement peut faciliter l'accès aux capitaux à long terme.

LA MODERNISATION DES PROCÉDURES DE DEMANDE DE FINANCEMENT

Plus de la moitié des répondantes estiment que les formalités à accomplir dans le cadre d'une demande de financement (hors financement du WEC) sont relativement complexes ou très complexes. Depuis le début de la pandémie, le nombre de femmes jugeant que monter un dossier de demande est trop difficile ou trop fastidieux a augmenté de 4 p. 100. Étant donné que 28 p. 100 des femmes non financées par le WEC n'avaient pas déposé de demande au motif qu'elles ne pensaient pas remplir les conditions requises, on comprend que l'accès à ces ressources demeure marqué par de profondes disparités. Ces disparités peuvent aujourd'hui être atténuées; il convient pour cela de repenser les procédures de demande dans une optique inclusive.

DES SERVICES DE SOUTIEN CONTINUS AUGMENTENT LES CHANCES DE RÉUSSITE

L'approche intégrée adoptée par le WEC, qui associe au financement une offre de soutien complète, semble porter ses fruits. Parmi les femmes ayant reçu un prêt du WEC, environ 77 p. 100 jugent les formalités relativement simples ou très simples. Par ailleurs, 59 p. 100 des femmes financées par le WEC ont obtenu le montant total demandé, contre 42 p. 100 pour les femmes propriétaires d'entreprise ayant obtenu des fonds auprès d'autres organismes. Plus de 40 p. 100 des entrepreneures interrogées recommandent que ces autres organismes de prêt instaurent des services de conseil aux entreprises et simplifient leur formulaire de candidature.

DE NOUVEAUX MODÈLES POUR OUVRIR LES PORTES DU FINANCEMENT

La plupart des répondantes (56 p. 100) estiment que les types de financement disponibles ne répondent pas à leurs besoins. Cette perception peut procéder de l'asymétrie des attentes en matière de croissance, de la complexité des formalités de demande de financement ou de la rigidité des modalités applicables. Plusieurs suggestions de modèles ont été formulées : concevoir une option de financement visant spécifiquement les petites entreprises, les entreprises individuelles et les travailleuses autonomes; intégrer aux critères d'admissibilité une option alternative à la vérification de la solvabilité personnelle; et offrir la possibilité de solliciter des prêts de plus petits montants, répartis sur une durée plus longue.

DES CRITÈRES D'ADMISSIBILITÉ ÉLARGIS POUR UNE PLUS GRANDE DIVERSITÉ ENTREPRENEURIALE

Au cours des trois dernières années, environ un tiers des répondantes ayant sollicité un financement auprès de prêteurs autres que le WEC ont vu leur demande refusée. La plupart d'entre elles attribuent ce refus à un niveau de garantie insuffisant. Le fait d'élargir les critères d'admissibilité et de redéfinir les indicateurs de risque attirera davantage d'entrepreneures issues de la diversité. Si au départ, certaines femmes sont susceptibles de présenter un profil de risque élevé, les jeunes pousses fondées et cofondées par des femmes présentent de meilleurs résultats à long terme.

DES ENTREPRENEURES RÉSOLUMENT Tournées VERS LA CROISSANCE

Malgré la pandémie, 91 p. 100 des entrepreneures se tournent vers l'avenir avec optimisme, s'attachant à attirer de nouveaux clients et à instaurer les conditions propices à la croissance (47 p. 100 comptent bientôt embaucher du personnel). Près de 80 p. 100 des entrepreneures envisagent de formuler une demande de financement dans les deux années à venir. Cela donne à penser que les entrepreneures sont engagées dans une dynamique de croissance, mais souhaitent évoluer à leur propre rythme. Une récente étude menée par le Brookfield Institute for Innovation and Entrepreneurship a conclu que les entrepreneures redéfinissent la mentalité de « croissance à tout prix » en adoptant une approche plus holistique et équilibrée qui correspond à leur situation et à leurs besoins. La création de modèles de financement compatibles avec cette approche contribuerait à résoudre ces divergences.

Organismes de soutien aux entreprises

Il existe une multitude d'organismes de soutien aux entreprises dans l'écosystème de l'innovation canadien, parmi lesquels des organismes de financement, des incubateurs et des accélérateurs. Appliqué à des organismes de tout le pays, l'instrument d'évaluation de la diversité du Diversity Institute²⁰⁴ révèle que la plupart de ces organismes de soutien 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 femmes. Ces lacunes sont encore plus criantes dans le cas des personnes issues de la diversité.

Si les organismes de financement ont pour mission de soutenir la croissance des entreprises du Canada, on constate toutefois que les disparités de genre persistent quand il s'agit de mobiliser des financements, d'être mis à l'honneur dans les concours ou d'accéder aux programmes et aux services. Après analyse de plusieurs organismes, le Diversity Institute a conclu que, dans la plupart d'entre eux, la conception des programmes, les mécanismes d'attribution des fonds, les critères d'évaluation et de suivi, ainsi que les stratégies de communication et de sensibilisation reposent sur des préjugés protechnologies bénéficiant aux entrepreneurs masculins²⁰⁵. À titre d'exemple,

de nombreux programmes sont conçus autour d'une définition « technocentrique » de l'innovation qui évalue la réussite entrepreneuriale à l'aune du nombre de propriétés intellectuelles protégées, de brevets déposés et de technologies développées, et des résultats commerciaux. Cette approche exclut les femmes et les personnes racisées en entrepreneuriat, qui œuvrent principalement dans le secteur tertiaire.

Les incubateurs et les accélérateurs, qu'ils soient indépendants ou rattachés à une université, exercent également une forte influence sur le cheminement des femmes dans le paysage entrepreneurial. Ces organismes sont un relais essentiel de ressources pour les entreprises, notamment par le lien qu'elles tissent avec les réseaux, les investisseurs.euses et les mentor.e.s. C'est avant tout aux entrepreneures que ces organismes sont susceptibles d'être utiles, car nombre d'entre elles ne connaissent que très peu de chef.fe.s d'entreprise et ont moins souvent accès aux réseaux de parrains/marraines, de mentor.e.s ou de soutiens aux professionnel.le.s^{206,207}. La plupart des entrepreneures interrogées dans un sondage mené en 2018 s'accordent à dire que le faible nombre de cheffes d'entreprise parmi les mentor.e.s a diminué leurs chances de mobiliser des capitaux²⁰⁸. Il est toutefois avéré que les incubateurs et les accélérateurs sont des environnements peu ouverts à la présence des femmes et qu'on y perpétue un statu quo favorable aux hommes travaillant dans le secteur de la technologie²⁰⁹. Un examen de 65 programmes de soutien aux petites entreprises de l'Ontario a révélé que ceux-ci n'apportent pas le soutien escompté, car ils excluent les entreprises appartenant à des femmes et aux personnes issues d'autres groupes sous-représentés. D'après une autre enquête qui s'est intéressée aux pratiques en place dans les incubateurs de l'Ontario et qui a été menée au moyen de l'instrument d'évaluation de la diversité du Diversity Institute, les soutiens et les services destinés aux femmes accusent un retard considérable²¹⁰.

Cette situation a entraîné la création de plusieurs organismes qui entendent apporter leur contribution aux entrepreneures. Il s'agit notamment d'associations d'entrepreneur.e.s et d'entreprises spécialisées telles qu'Organisations d'entreprises de femmes du Canada (OEFC), de sociétés de capital de risque dirigées par des femmes telles que le Fonds pour les femmes en technologie de BDC Capital, de programmes de formation et de soutien réservés aux femmes, et d'incubateurs et d'accélérateurs destinés aux femmes. D'autres organismes accompagnent les entrepreneures, comme la YWCA, la Fondation canadienne des femmes et le Native Women's Resource Centre. Ils jouent un rôle décisif au sein de l'écosystème de l'innovation, car ils proposent des programmes de soutien qui mettent l'accent sur les besoins des entrepreneures et s'attachent à leur fournir des services sur mesure. Cependant, les ressources allouées à ces groupes sont négligeables par rapport à celles destinées aux groupes traditionnels de ce même écosystème²¹¹.

Universités, collèges et autres établissements d'enseignement

Les universités, les collèges et les autres établissements d'enseignement occupent une place primordiale dans l'écosystème entrepreneurial, car il s'agit de lieux où l'on se forme, où l'on bénéficie d'occasions de mentorat et où l'on tire parti d'activités de réseautage. Plusieurs universités entrepreneuriales de nouvelle génération, véritables centres d'enseignement, de recherche et de production de savoirs, contribuent aujourd'hui à l'écosystème de l'innovation. Elles sont dynamisées par les politiques et les programmes publics qui visent à soutenir la recherche et la commercialisation de projets universitaires propices à l'innovation. La formation postsecondaire à l'entrepreneuriat permet d'accroître l'auto-efficacité entrepreneuriale et l'intention entrepreneuriale des étudiantes. Elle contribue également à réduire les effets des stéréotypes sociaux qui limitent la participation des femmes à l'entrepreneuriat. 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 entrepreneures. 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 des STIM, où les femmes demeurent sous-représentées. En outre, la pédagogie de l'entrepreneuriat ne tient pas compte de la dimension féminine et l'image de l'entrepreneuriat prospère reste masculinisée dans les formations générales, dans le droit fil des stéréotypes sociétaux. 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 femmes²¹².

Obstacles et facteurs favorables au niveau individuel (micro)

L'expérience vécue par les entrepreneures dans l'écosystème de l'innovation est également conditionnée par de multiples leviers et obstacles relevant du niveau individuel (micro), notamment les motivations, les valeurs, les comportements et les compétences. Ainsi, exception faite de la sous-représentation des femmes dans le domaine des STIM, la concentration d'entrepreneures dans le secteur tertiaire est le reflet de leurs priorités, de leurs préférences et de leurs décisions à titre personnel. De nombreuses femmes se tournent vers l'entrepreneuriat pour répondre à leurs obligations familiales et concilier vie privée et vie professionnelle, ou parce qu'elles apprécient la souplesse et l'indépendance offertes par cette option^{213, 214}. Ce choix est également dicté par les normes et les stéréotypes culturels qui font peser avant tout sur la femme la responsabilité des tâches ménagères et de la garde des enfants.

Motivations

Plusieurs chercheuses ont également relevé que les raisons ayant motivé le choix de l'entrepreneuriat diffèrent entre femmes et hommes. Si le rendement financier et l'optimisation des bénéfices constituent une priorité pour certaines femmes, elles sont également nombreuses à s'investir en faveur du développement durable et de l'entrepreneuriat à vocation sociale^{215, 216, 217}. L'enquête GEM de 2019 a établi que les principales motivations des entrepreneur.e.s sont notamment la contribution à un monde meilleur, le profit et la création de richesses, la poursuite de traditions familiales ou simplement la nécessité de gagner sa vie en raison de la rareté des emplois²¹⁸. Cette enquête montre que les Canadiennes, tout comme les Américaines et les Européennes, sont plus souvent motivées par l'idée de « faire une différence » que les hommes (70,7 p. 100 contre 64,8 p. 100)²¹⁹. Le Canada arrive au sixième rang des pays d'Amérique du Nord et d'Europe où les créateurs d'entreprise se lancent avec l'envie de « faire une différence » (67,3 p. 100)²²⁰. Au Canada, si les hommes étaient autrefois plus souvent poussés par des objectifs financiers que les femmes, cette différence s'est pratiquement estompée aujourd'hui. L'enquête révèle par ailleurs que parmi les chef.fe.s d'entreprise canadien.ne.s, 63,9 p. 100 des femmes et 64,1 p. 100 des hommes avaient pour ambition de « générer d'immenses richesses²²¹ ». De même, 62,8 p. 100 des femmes et 62,1 p. 100 des hommes désiraient trouver un moyen de gagner leur vie²²². Le classement du développement durable et de la contribution sociale au premier rang des priorités donne à penser que l'entrepreneuriat doit être considéré aussi bien comme une activité économique que comme un moteur de progrès social. Cependant, les institutions et les instances de financement plus traditionnelles n'ont pas encore pleinement souscrit à cette vision²²³. Par conséquent, les financements alloués aux projets de ce type sont généralement moins élevés que

ceux octroyés aux entreprises évoluant dans des secteurs à forte croissance. De manière générale, les femmes estiment plus souvent que les hommes que le type de financement obtenu n'est pas adapté aux besoins de leur entreprise²²⁴.

Connaissances financières et compétences numériques

Le cheminement des femmes au sein de l'écosystème entrepreneurial dépend également du niveau de leurs connaissances et de leurs compétences, notamment en matière de finance et de technologie. Une étude menée par l'initiative Femmes de la Banque Scotia en 2020 a établi qu'en moyenne, les entrepreneures ont moins de compétences et de connaissances financières que leurs homologues masculins. Même si l'on élimine l'effet de différences systémiques telles que l'âge, l'éducation, l'expérience et la langue, les entrepreneures étaient 56 % plus susceptibles d'être classées comme étant « inférieures à la moyenne » dans leurs connaissances financières²²⁵. Cet écart constitue un écueil majeur pour l'accès des entrepreneures aux capitaux. Ainsi, une étude note que de nombreuses femmes puisent dans leur épargne personnelle pour financer leur projet d'entreprise²²⁶. L'absence endémique de savoir-faire financier chez les entrepreneures entrave leur capacité à s'orienter sans encombre dans l'écosystème financier²²⁷. Malgré ces insuffisances, l'écosystème entrepreneurial offre une multitude de ressources vers lesquelles les femmes peuvent se tourner pour obtenir un éclairage et des conseils à divers stades du développement de leur projet d'entreprise (voir le tableau 5).

Tableau 5 : Sources de renseignements et de conseils en matière financière

Sources clés de renseignements financiers		
Phase de premier développement	Préamorçage	<ul style="list-style-type: none"> ● Précédents projets entrepreneuriaux ● Programmes des accélérateurs ● Organismes de développement ● Conseils des cercles sociaux ou des groupes de réseautage ● Services de conseils publics
	Du démarrage jusqu'à la phase de commercialisation initiale	<ul style="list-style-type: none"> ● Précédents projets entrepreneuriaux ● Conseils des investisseurs.euses (investisseurs.euses providentiel.le.s) ● Services de conseils publics ● Réseaux de relations et groupes de pairs ● Organismes de développement ● Banques de développement (p. ex. BDC) ● Mentor.e.s en affaires ● Incubateurs et accélérateurs
Phase de croissance	Croissance et développement précoces	<ul style="list-style-type: none"> ● Expérience acquise en matière de gestion ● Conseils des investisseurs.euses et des banquier.ère.s. ● Comptables et investisseurs.euses en capital de risque ● Réseaux d'affaires et groupes de pairs locaux
	Phase de croissance avancée	<ul style="list-style-type: none"> ● Gestionnaires spécialisés ● Conseils des investisseurs.euses et des banquier.ère.s ● Réseaux professionnels (comptables, juristes, courtier.ère.s, consultant.e.s) ● Réseaux nationaux pour le développement à l'international (organismes d'aide à l'exportation par exemple)
Phase de maturité	Maturité consolidée	<ul style="list-style-type: none"> ● Équipes externes de spécialistes ● Équipes de gestion solides

- | | | |
|--|--|--|
| | | <ul style="list-style-type: none"> • Équipes internes d'appui aux collectes de fonds • Réseaux professionnels (comptables, juristes, courtier.ère.s, consultant.e.s) |
|--|--|--|

D'après l'enquête GEM de 2019, le manque de connaissances constitue un obstacle majeur pour les entrepreneures basées en Alberta et en Nouvelle-Écosse. En Alberta, les femmes sont d'ailleurs moins nombreuses que les hommes à estimer qu'elles disposent du savoir nécessaire pour exploiter une entreprise (49,7 p. 100 contre 67 p. 100). Les données recueillies en Nouvelle-Écosse brossent un tableau similaire; 42,2 p. 100 des entrepreneures estiment qu'elles disposent des connaissances ou des compétences requises pour créer une entreprise, contre 73,4 p. 100 chez leurs homologues masculins²²⁸. Ces perceptions découlent de plusieurs facteurs, notamment d'une différence entre les genres en matière de représentation de la confiance et des connaissances. Ces différences entre entrepreneures et entrepreneurs sont à ce point marquées qu'il est aussi probable que leur point de vue sur les connaissances entrepreneuriales diverge fortement.

Les résultats obtenus par les femmes dans l'écosystème entrepreneurial sont également fonction de leurs compétences numériques. À l'heure où le numérique prend une place prépondérante dans l'économie de la connaissance, la sous-représentation des femmes dans le domaine des STIM et leur retard numérique chronique sont deux obstacles majeurs qui grèvent de plus en plus fortement les chances de réussite des entrepreneures. S'il est vrai qu'innovation ne rime pas nécessairement avec « invention », l'adoption de nouvelles TIC peut s'avérer un formidable moteur de succès pour les chef.fe.s d'entreprise²²⁹. La pandémie de COVID-19 a contraint de nombreux.euses entrepreneur.e.s à prendre rapidement le tournant Internet pour garder le contact tout en respectant les principes de distanciation physique²³⁰. Alors que les pouvoirs publics financent des programmes de requalification et d'amélioration des compétences pour aider à la relance économique dans le sillage de la pandémie, il est important d'intégrer à ces initiatives des volets visant spécifiquement les entrepreneures et de renforcer notamment leurs compétences numériques.

Le Canada accuse un retard dans la formation au numérique de sa population active. Si l'on analyse la situation du point de vue du genre ou en adoptant une approche intersectionnelle, le fossé se creuse encore, car les femmes et les personnes issues de la diversité sont proportionnellement moins nombreuses dans le domaine des TIC. Au sein des universités canadiennes, les femmes demeurent sous-représentées dans les disciplines des STIM, une situation qui creuse encore le déficit de compétences numériques²³¹. Certes, les femmes sont sous-représentées dans le domaine des TIC et dans la technologie, mais la situation est en réalité bien plus complexe. Les entrepreneures ont développé un vaste spectre de compétences numériques. Les femmes créent et pilotent des entreprises technologiques à forte croissance, à l'image d'Anne Martel, cofondatrice et directrice générale d'Element AI²³². On assiste également à la montée en puissance des entreprises de technologies féminines comme les entreprises Femtech, qui sont généralement dirigées par des femmes. Ces entreprises constituent un sous-ensemble du domaine des technologies médicales et tirent parti de la technologie pour répondre à des problématiques variées liées à la santé génésique des femmes²³³.

Le déficit de compétences numériques pourrait être comblé au travers notamment des établissements d'enseignement traditionnels, de solutions du secteur privé, de partenariats public-privé et de l'apprentissage social via des plateformes en ligne telles que LinkedIn ou YouTube. En Australie, le programme She Pivots a été lancé dans l'objectif d'aider les femmes ayant perdu leur emploi ou dont l'entreprise a été affectée par la pandémie, à acquérir de

nouvelles compétences numériques²³⁴. Le Canada devrait mettre en place des programmes sur le modèle de cette initiative.

Confiance et auto-efficacité

De nombreux travaux de recherche se sont penchés sur le contraste entre le comportement des femmes et des hommes, et ont cherché à déterminer dans quelle mesure ce contraste influe sur l'issue du projet des entrepreneures et des entrepreneurs. Le lien entre le genre, l'auto-efficacité entrepreneuriale et les intentions entrepreneuriales pose notamment problème^{235,236}. Souvent, les entrepreneures sous-estiment voire dévalorisent leurs aptitudes et considèrent que l'entrepreneuriat est un domaine résolument masculin^{237, 238, 239, 240}. Une étude menée en 2020 par l'initiative Femmes de la Banque Scotia conclut que même les femmes qui disposent déjà de connaissances et de compétences sont susceptibles d'avoir moins confiance en leurs propres aptitudes²⁴¹. Parmi les entrepreneur.e.s, 58 p. 100 des hommes ont estimé avoir un « bon » ou un « très bon » niveau global de connaissances financières sur l'entreprise, contre seulement 45 p. 100 des femmes²⁴².

Ce manque de confiance influe sensiblement sur les aspirations, les attentes et les initiatives entrepreneuriales des femmes. Les femmes sont ainsi moins susceptibles de solliciter des ressources financières, que ce soit des prêts ou un financement par émission de titres, et lorsqu'elles le font, elles demandent souvent des montants moindres que ceux demandés par les hommes²⁴³. De fait, le phénomène de l'« emprunteur découragé » est plus souvent observé chez les entrepreneures^{244,245}. Des chercheurs ont en outre observé qu'au cours de la quête d'un investissement, les entrepreneures appliquent plus souvent des « stratégies de compensation », qui consistent par exemple à intégrer des hommes à l'équipe chargée de répondre aux appels d'offres dans le souci de compenser la vision négative associée à la féminité²⁴⁶.

Réseaux et capital social

Les ambitions des entrepreneures se retrouvent également bridées par le niveau de leur capital social et la densité de leurs réseaux, qui sont moins complexes et moins puissants que ceux entretenus par leurs homologues masculins²⁴⁷. Des études ont montré que le fait de se faire introduire (recommandation directe) peut nettement accroître la probabilité d'obtenir des fonds de la part des investisseurs.euses. Par exemple, 39 p. 100 des dossiers de présentation ont été transmis par l'intermédiaire de relations et 82 p. 100 de ces demandes de financement ont débouché sur une réponse positive²⁴⁸. Cependant, compte tenu des faiblesses de leurs réseaux, les entrepreneures se retrouvent parfois privées d'un accès aux sources informelles de renseignements, aux parrains/marraines, aux mentor.e.s et aux réseaux de soutien, dont l'aide peut s'avérer très précieuse pour maîtriser les subtilités du paysage financier. N'ayant pas d'expérience pratique et de bonne connaissance des institutions compétentes et des dispositifs applicables, de nombreuses entrepreneures passent à côté de tout l'éventail de ressources que propose l'écosystème entrepreneurial²⁴⁹.

Des décisionnaires entachés de préjugés

Au niveau individuel, les entrepreneures doivent également composer avec les valeurs, les perceptions et les connaissances des personnes avec lesquelles elles interagissent au sein de l'écosystème entrepreneurial. Les biais cognitifs inconscients et les perceptions des investisseurs.euses peuvent porter ces dernières à sous-évaluer les compétences et le potentiel des entrepreneures²⁵⁰. Une étude a ainsi montré que les femmes sont plus susceptibles

d'être assujetties à des taux d'intérêt plus élevés et à des modalités de prêt moins favorables, ce qui accroît la charge financière de leur emprunt²⁵¹.

Après analyse des disparités de genre dans l'accès au financement, des chercheurs.euses ont constaté que, si les entrepreneurs devaient répondre à des « questions axées sur la promotion », les entrepreneures étaient quant à elles soumises à des « questions axées sur la prévention²⁵² ». Cette divergence entre la focalisation des investisseurs.euses sur des questions portant sur l'orientation régulatrice et les réponses des chef.fe.s d'entreprise influe sur l'issue des demandes de financement, car les personnes interrogées sur des « questions axées sur la promotion » tendent à recevoir un financement nettement plus élevé²⁵³. La recherche a démontré que les processus de décision des investisseurs.euses sont également structurés par les comportements spécifiques au genre observés et les associations implicites rattachées au concept de potentiel d'un.e chef.fe d'entreprise. Ainsi, les entrepreneur.e.s qui présentent des traits correspondant à la vision stéréotypée de l'homme chef d'entreprise ont de plus grandes chances d'obtenir des capitaux que ceux présentant des traits correspondant à des stéréotypes féminins²⁵⁴.

Les conclusions des travaux de recherche financés par le PCFE consacrés aux entreprises à forte croissance corroborent le fait, déjà établi, que les préjugés systémiques constituent un obstacle majeur pour les entrepreneures. De nombreuses entrepreneures prospères estiment par exemple que la différence entre femmes et hommes d'affaires en matière d'expression de la confiance les a privées de certains débouchés²⁵⁵. Le vaste spectre de préjugés évoqués dans le présent rapport touche les entrepreneures dans toutes les facettes de leurs activités. Les préjugés des bailleurs de fonds demeurent un des principaux défis.

Le lancement du Défi 50-30 témoigne d'un engagement croissant en faveur de la lutte contre les inégalités profondes qui compromettent la représentation des femmes, des personnes canadiennes racisées et des Autochtones à des postes de direction dans le secteur privé canadien. Le secteur des services financiers est un domaine crucial, qui concentre des préjugés de divers ordres avec lesquels les entrepreneures doivent composer. Une étude a révélé qu'une plus grande diversité à différents niveaux du secteur des services financiers permettrait de favoriser l'accès des entrepreneures au financement²⁵⁶. Si le secteur des services financiers se classe au troisième rang des industries canadiennes en ce qui concerne le niveau de diversité de ses instances dirigeantes, les femmes ne représentent encore que 21 p. 100 des administrateurs.trices des sociétés de services financiers canadiennes cotées²⁵⁷. Des études internationales révèlent en outre que, dans un grand nombre d'institutions bancaires, les hommes sont surreprésentés dans les équipes de gestion de portefeuilles. Dans ce contexte, il n'est donc pas surprenant qu'à qualité d'argumentaire égale, les hommes obtiennent plus souvent que les femmes une réponse positive à leur demande de financement²⁵⁸. Le fait d'accroître la diversité au sein des institutions financières est un bon début, mais il ne faut pas oublier que divers types de discrimination et de préjugés ont toujours des répercussions négatives sur les femmes entrepreneures.

Certains acteurs.trices du secteur des services financiers ont entrepris de combattre les préjugés systémiques qui sous-tendent leurs processus opérationnels, mais les choses progressent souvent très lentement²⁵⁹. Il est essentiel que les employeurs.euses aménagent un environnement sécuritaire et inclusif, et offrent des logiciels et des programmes que les organismes pourront utiliser pour lutter contre les biais cognitifs inconscients et créer des lieux de travail plus favorables à la diversité des employé.e.s²⁶⁰. Les entreprises ayant dans leurs rangs une plus grande mixité de cultures et de genres obtiennent un meilleur rendement que celles moins diversifiées., et plusieurs arguments solides plaident pour le recrutement et la fidélisation des

meilleurs talents issus de ces groupes minoritaires²⁶¹. Les grandes institutions financières du Canada sont de plus en plus nombreuses à adopter ces arguments en faveur de la diversité. Des entreprises telles que TD ou BMO se distinguent par la mise en place de programmes complets de diversité et d'inclusion, d'équipes chargées d'assurer la diversité des fournisseurs.euses et des conseils pour la diversité, et de formations diverses visant à lutter contre les préjugés systémiques et les biais cognitifs inconscients²⁶². Des recherches complémentaires s'imposent toutefois pour déterminer si ces initiatives contribuent véritablement à ouvrir l'accès au financement aux entrepreneures.

L' « agenda des compétences » entrepreneuriales : un impératif incontournable

L'élaboration d'une stratégie pour l'acquisition de compétences et l'apprentissage est essentielle pour remédier au manque de connaissances, qui constitue un obstacle pour les entrepreneures du Canada. Comme évoqué précédemment, l'onde de choc de la COVID-19 a avant tout secoué les secteurs économiques qui concentrent une forte proportion d'entreprises détenues par des femmes. Dans ce contexte, la requalification et l'amélioration des compétences s'avèrent indispensables pour accélérer leur relance ou leur transition vers de nouvelles activités. Cependant, aucun consensus ne s'est dégagé pour déterminer clairement à qui incombe la responsabilité de la requalification et de l'amélioration des compétences. Au Canada, si le secteur public a par le passé assumé cette responsabilité par l'intermédiaire du système scolaire public et a généreusement subventionné les établissements d'enseignement postsecondaire, ce soutien s'est considérablement réduit ces dernières années. Compte tenu du rythme actuel des changements et des perturbations, la reconversion professionnelle et l'apprentissage continu seront des impératifs majeurs pour quiconque souhaitera prendre part à la nouvelle économie numérique. Le secteur public comme le secteur privé devront s'investir activement dans la requalification et l'amélioration des compétences de la future main-d'œuvre. Le gouvernement s'est d'ores et déjà mobilisé pour promouvoir le développement des compétences au travers d'initiatives innovantes, comme en témoigne la coopération multilatérale qui a présidé à la création du programme AI Pathways et du Centre des Compétences futures (CCF). Piloté par un consortium de partenaires, le CCF a pour vocation d'aider les Canadiennes et les Canadiens à recenser les compétences recherchées et à acquérir celles nécessaires pour réussir sur le nouveau marché du travail. Le CCF s'attache également à diffuser les enseignements tirés et les pratiques exemplaires²⁶³.

Les entreprises, petites et grandes, se heurtent à un enjeu du même ordre : il leur faut comprendre quelles compétences s'avéreront déterminantes pour leur activité dans les années à venir. S'il convient de mener des recherches complémentaires pour cartographier précisément les compétences qui mèneront les entrepreneures vers la réussite, il apparaît aussi clairement qu'il est nécessaire de les former afin qu'elles disposent des connaissances et des compétences numériques et financières dont elles auront besoin dans cette voie. Afin que les entrepreneures puissent prendre part à ces programmes selon leur propre calendrier, il est indispensable de proposer des modalités de formation plus souples.

Les stratégies de requalification et d'amélioration des compétences doivent être assorties d'objectifs définis et de systèmes de mesure de rendements qui permettront d'évaluer l'efficacité des mécanismes et de définir les approches qui favorisent l'acquisition de compétences spécifiques. Grâce aux plateformes numériques, qui permettent d'apprendre à tout moment et en tout lieu, les nouveaux modèles d'acquisition de compétences sont aujourd'hui à la portée de tout

le monde. Les organismes peuvent créer leurs propres formations, utiliser des solutions génériques ou combiner les deux approches^{264, 265, 266}. La requalification et l'amélioration des compétences passent de l'apprentissage traditionnel en classe vers l'apprentissage autodidactique en ligne. Une étude récente publiée par Deloitte révèle qu'entre 2009 et 2015, la proportion de programmes d'apprentissages en ligne autodidactiques et en milieu de travail a augmenté de 27 p. 100²⁶⁷.

Au Royaume-Uni, le document *Alison Rose Review of Female Entrepreneurship* préconise la mise en place d'une stratégie à l'échelle nationale, notamment en matière de formation des entrepreneures. L'établissement d'une telle stratégie au Canada contribuerait à améliorer la coordination des ressources, à combler les lacunes du système actuel et, par la suite, à stimuler l'innovation dans la prestation de services²⁶⁸. La diffusion de ressources pédagogiques en ligne, notamment sous la forme de « microcours » sanctionnés par des « microcertifications », est un modèle riche en possibilités pour la formation des entrepreneures très occupées, qui doivent jongler entre leurs différents rôles et identités.

Toute stratégie de requalification ou d'amélioration des compétences doit être étayée par des objectifs de diversité afin de garantir que les entrepreneures et les personnes issues de la diversité ne sont pas laissées de côté. Si le Canada offre de nombreuses possibilités de formation et d'éducation, la survie des entreprises ébranlées par la pandémie de COVID-19 repose avant tout sur l'accès aux soutiens financiers. Les soutiens ciblés pourraient prendre la forme de prêts à faible taux d'intérêt, de bourses (visant des secteurs en particulier) ou de l'accès à la Prestation canadienne d'urgence pour les femmes engagées dans une formation²⁶⁹.

NOUVELLE RECHERCHE | Soutenir l'entrepreneuriat et les PME : un programme postpandémie pour les compétences et la formation (2021)²⁷⁰

Ce rapport passe en revue les recherches existantes portant sur les compétences des PME et des entrepreneur.e.s, ainsi que leurs besoins de perfectionnement et de formation, et propose des options visant à mieux les aider à se rétablir après la pandémie et à se préparer à l'avenir. Cette étude présente également les résultats préliminaires d'un sondage portant sur les compétences dont les PME ont besoin et d'une série de groupes de discussion menés par la Chaire BMO en diversité et gouvernance à l'Université de Montréal, la Chambre de commerce de l'Ontario et la Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCQ), avec l'aide et le soutien du Diversity Institute de l'Université Ryerson et du Centre des Compétences futures.

Comptant généralement un effectif de moins de 500 personnes, les PME forment l'épine dorsale de l'économie canadienne, car elles représentent plus de 90 p. 100 des emplois dans le secteur privé. Malgré leur importance, de nombreuses PME sont sur la pente descendante de ce que les experts appellent la reprise en « forme de K » de la crise économique provoquée par la pandémie : certaines entreprises seront en mesure de se rétablir rapidement (la branche supérieure du K), contrairement à d'autres qui seront même à risque de ne pas survivre (branche inférieure du K). Pour celles de la branche inférieure, qui comprend de nombreuses entreprises dans les secteurs de l'accueil, du commerce de détail et du divertissement, la réorientation rapide vers le numérique était moins facile à réaliser. De manière notable, les propriétaires d'entreprise et la main-d'œuvre de ces secteurs appartiennent de façon disproportionnée à des groupes sous-représentés. Au cours de la dernière année, de nombreuses PME ont disparu à jamais – 25 614 entreprises ont fermé leurs portes entre février et septembre 2020 rien qu'en Ontario – tandis que de nombreuses autres luttent pour survivre aux répercussions de la COVID-19.

Les écarts de compétences et les pénuries de main-d'œuvre qualifiée constituent depuis longtemps un enjeu capital pour l'économie canadienne, 40 p. 100 des PME considérant ces pénuries comme un défi concurrentiel majeur. La pandémie a amplifié ce problème et créé de nouveaux défis liés au recrutement, à la formation, à la requalification et à la capacité.

FAITS SAILLANTS

L'analyse préliminaire des données a permis de dégager plusieurs thèmes communs et de tirer un certain nombre de conclusions, notamment :

- L'importance continue des écarts de compétences et des pénuries de main-d'œuvre pour les PME, même pendant la pandémie de COVID-19.
- La capacité limitée des PME en recrutement, en évaluation et en développement de talents. Il s'agit d'un problème permanent, en particulier pour les plus petites PME qui ne disposent pas du personnel spécialisé que l'on trouve dans les grandes organisations.
- Le manque de ressources et de capacités des PME permettant au personnel essentiel de s'absenter du travail pour suivre une formation. Ce problème persiste même si de nombreuses PME reconnaissent l'importance de la formation.
- De nombreuses PME se disent convaincues de la valeur des initiatives en faveur de la diversité et de l'inclusion, notamment pour combler les lacunes en compétences et remédier aux pénuries de main-d'œuvre. Cependant, elles n'ont pas la capacité de développer des processus de diversité et d'inclusion pour s'engager dans de nouvelles formes de recrutement conçues pour mieux atteindre des bassins de talents plus larges et plus diversifiés afin de répondre aux besoins en personnel.
- Le manque de confiance de la part des PME en ce qui concerne l'inclusion de membres de groupes en quête d'équité. Ce manque de confiance, largement dû à une expertise ou à des processus insuffisamment développés en matière de ressources humaines, signifie que

certaines PME ne sont pas sûres de pouvoir intégrer avec succès les groupes visés par l'équité en emploi dans leur organisation. Par conséquent, les personnes issues de ces groupes peuvent être écartées au stade du recrutement.

- La reconnaissance du fait que l'absence persistante d'équivalence des titres de compétences internationaux contribue aux écarts de compétences et aux pénuries de main-d'œuvre.
- La reconnaissance du fait que de nombreux éléments qui font actuellement défaut aux PME, comme les compétences nécessaires pour gérer la diversité et les capacités en matière de ressources humaines pour recruter et former le personnel, sont essentiels et deviendront probablement encore plus indispensables après la pandémie.

Les recommandations précises comprennent :

- Un soutien accru aux PME ayant des capacités restreintes en ressources humaines, et ce, de la part des différentes parties prenantes de l'écosystème, notamment les organisations professionnelles et les associations sectorielles.
- L'offre d'options de formation plus flexibles et modulaires pour la main-d'œuvre.
- L'élaboration de plateformes partagées dotées de formations et d'outils pour améliorer l'accès à des bassins d'emploi diversifiés et pour soutenir le perfectionnement des compétences et les cheminements professionnels.
- La collecte de données plus ventilées pour évaluer les expériences des différents types de PME, en particulier celles appartenant à des femmes et à d'autres groupes sous-représentés.
- L'élargissement des répercussions prises en compte par les bailleurs de fonds et les mesures de soutien aux PME afin d'inclure les retombées sur les collectivités et les objectifs sociaux.

Évaluation et mesure

L'une des priorités du PCFE est d'évaluer ce qui fonctionne. Si de nombreuses initiatives innovantes offrent des perspectives prometteuses, plusieurs facteurs, tels que la concurrence pour les ressources, ainsi que leur fragmentation et leur chevauchement, touchent l'ensemble de l'écosystème. Ces facteurs nuisent à la coordination des mesures d'aide aux entrepreneures et compromettent notre aptitude à provoquer et à comprendre les changements systémiques. Pour que les actions mises en œuvre produisent les effets escomptés, il est essentiel d'améliorer la fiabilité et la transparence des programmes de soutien aux entrepreneures, ainsi que les indicateurs de mesure de leur efficacité. Cette vision concorde avec les résultats des recherches qui ont remis en question l'efficacité des programmes ponctuels et indépendants²⁷¹. L'évaluation de programme se définit comme « la collecte systématique d'informations relatives aux activités, aux caractéristiques et aux résultats d'un programme à des fins d'évaluation, d'amélioration ou de prise de décision pour les futurs programmes²⁷² » (traduction libre).

L'évaluation des résultats de l'écosystème de l'innovation et de l'entrepreneuriat du Canada pose plusieurs difficultés. La première est la définition de ce qu'on entend par « entrepreneuriat féminin ». Dans certains cas, une « entrepreneure » est définie comme une femme détenant une PME constituée en société comptant de 1 à 499 employés²⁷³, tandis que dans d'autres, cette définition couvre également les travailleuses autonomes²⁷⁴. Comme évoqué précédemment, en 2017, 15,6 p. 100 des PME comptant au moins un employé étaient détenues majoritairement par des femmes (114 000 en 2017), tandis que 37,4 p. 100 des travailleuses autonomes (1 050 000 en 2019) étaient des femmes. La définition choisie peut donc grandement influencer sur l'accès des entrepreneures aux solutions de financement et aux programmes de soutien publics. Dans le cas des évaluations visant les communautés autochtones, cette catégorisation est particulièrement importante étant donné que 70 p. 100 des entrepreneures autochtones ne comptent aucun employé. Le nombre d'entrepreneures autochtones varie donc fortement selon que l'on inclut ou non le travail autonome dans la définition de l'entrepreneuriat²⁷⁵. Un autre défi consiste à définir la propriété. D'après la définition retenue dans certains programmes, une entreprise est détenue par des femmes lorsque celles-ci y détiennent une participation majoritaire (50+1 p. 100). D'autres programmes considèrent que toute entreprise détenue à plus de 25 p. 100 par une femme entre dans cette catégorie. Ces différences sémantiques posent problème lorsqu'il s'agit de comparer les programmes au Canada. Pour obtenir des données comparables, il convient d'affiner les définitions et de veiller à ce que les données recueillies tiennent compte de la diversité des conceptions de « l'entrepreneuriat féminin » au sein des différents programmes.

Les mécanismes d'évaluation de l'innovation posent également des difficultés. L'innovation est souvent associée et mesurée en termes d'augmentation de la productivité et de la croissance²⁷⁶. Néanmoins, elle dépend en réalité des conditions du cadre sociétal (infrastructures, capital humain, investissements et services publics), des politiques et pratiques organisationnelles (représentation, conception des programmes, procédures, soutiens et processus de sélection) et des comportements individuels (connaissances, attitudes et comportements)²⁷⁷.

Traditionnellement, les mesures de l'innovation sont axées sur la création technologique plutôt que sur l'innovation en matière de produits ou de services, ou sur leur adoption. Résultat : ces mesures (comme le nombre d'employés hautement qualifiés, le nombre de brevets, les niveaux d'instruction et de croissance) sont fortement orientées en faveur des STIM et ne sont pas nécessairement pertinentes dans d'autres secteurs ou contextes. Les innovations introduites

dans le secteur du commerce de détail et dans les services sont susceptibles d'être insuffisamment signalées, tout comme celles apportées par les chef.fe.s d'entreprise autochtones qui s'appuient parfois sur les savoirs et la culture autochtones, sans pour autant déposer de brevets ou enregistrer de marques pour protéger leur propriété.

Il est indispensable d'évaluer, au niveau macro, en quoi consistent l'innovation et l'entrepreneuriat, et de recenser parmi les initiatives contribuant au PIB celles qui s'appuient sur une approche inclusive et holistique. Des études récentes ont déterminé que les indicateurs de mesure utilisés au niveau macro ont tendance à privilégier la contribution au PIB, le nombre d'emplois créés et la productivité de la main-d'œuvre. En parallèle, la communauté internationale a pris davantage conscience qu'il est important de ne plus s'appuyer exclusivement sur des indicateurs d'ordre économique. Le Forum économique mondial a inclus des indicateurs d'inclusion, d'équité transgénérationnelle et de développement durable dans son Indice de développement inclusif. Ces indicateurs complètent les mesures traditionnelles de la croissance et du développement, et prennent en compte l'importance des progrès socio-économiques communs, un aspect qui n'est pas pris en considération dans l'indicateur de croissance du PIB²⁷⁸. De son côté, l'OCDE s'est engagée à apporter son concours au Programme de développement durable à l'horizon 2030 et s'appuie sur le cadre mondial d'indicateurs mis en place par l'Organisation des Nations Unies afin de mesurer les progrès de ses États membres vers la concrétisation des objectifs de développement durable²⁷⁹.

Les approches d'évaluation traditionnelles sont également parfois insuffisantes pour appréhender l'innovation rurale et sociale. Dans les collectivités rurales, les réseaux jouent un rôle décisif dans l'adoption et la diffusion des innovations. Les facteurs contextuels, tels que les infrastructures, le capital humain, les investissements et les services publics, y sont différents de ceux dont bénéficient les zones urbaines²⁸⁰. Dans le même registre, il est difficile d'évaluer précisément l'impact de l'innovation sociale ou des entreprises assumant une vocation – qui privilégient souvent la mission au gain financier – au moyen d'approches axées sur l'optimisation, comme l'analyse coûts-bénéfices, qui permet d'estimer la valeur de la production et de justifier l'utilisation des ressources, ou encore au moyen des modèles de rendement utilisés dans le secteur privé.

Certaines considérations régionales entrent également en ligne de compte dans l'évaluation des retombées de l'innovation et de l'entrepreneuriat. À titre d'exemple, les régions peuvent être soumises à certains effets multiplicateurs, comme ceux observés à l'échelle locale dans les collectivités ayant massivement investi dans la construction automobile. De la même manière, le fait d'investir dans des établissements de garde d'enfants ou de soins de santé peut avoir des retombées sur l'emploi et engendrer d'autres effets socio-économiques bénéfiques dans les régions concernées. D'autre part, les programmes canadiens tels que l'Initiative des supergrappes d'innovation profitent en premier lieu aux agglomérations urbaines et évaluent le succès sur la base des investissements injectés dans la technologie et la commercialisation²⁸¹. De même, dans les centres d'excellence en commercialisation et en recherche²⁸², des scientifiques travaillent de concert avec le secteur privé pour soutenir la commercialisation de biens et de services. Toutefois, les laboratoires de recherche et de développement soutenant ces initiatives ne sont généralement pas situés dans les zones rurales.

Les approches axées sur les régions, les secteurs et les capacités font partie des solutions aux difficultés d'évaluation. Ce type de démarche nuancée, qui s'appuie sur une série d'indicateurs socio-économiques, permet de mesurer non seulement la capacité d'innovation individuelle, mais aussi les activités innovantes des entreprises. Si l'on se penche sur les capacités

d'innovation, on constate que les PME, les jeunes pousses et les jeunes créateurs.trices d'entreprise (âgés de 28 à 33 ans) font preuve d'une certaine audace créatrice, même si des entrepreneur.e.s plus âgé.e.s parviennent également à créer des entreprises à forte croissance. À l'échelle de l'entreprise, la productivité peut être mesurée au moyen de sondages portant sur l'innovation ou sur les activités d'innovation. Outre les répercussions économiques, il s'agit également de mesurer les retombées sociales, sans surévaluer les entreprises à forte croissance qui présentent tout de même des risques élevés en matière de stabilité, notamment dans le contexte de la pandémie. Les compétences et les habiletés acquises au travers des activités axées sur l'innovation et l'entrepreneuriat sont également prises en compte²⁸³.

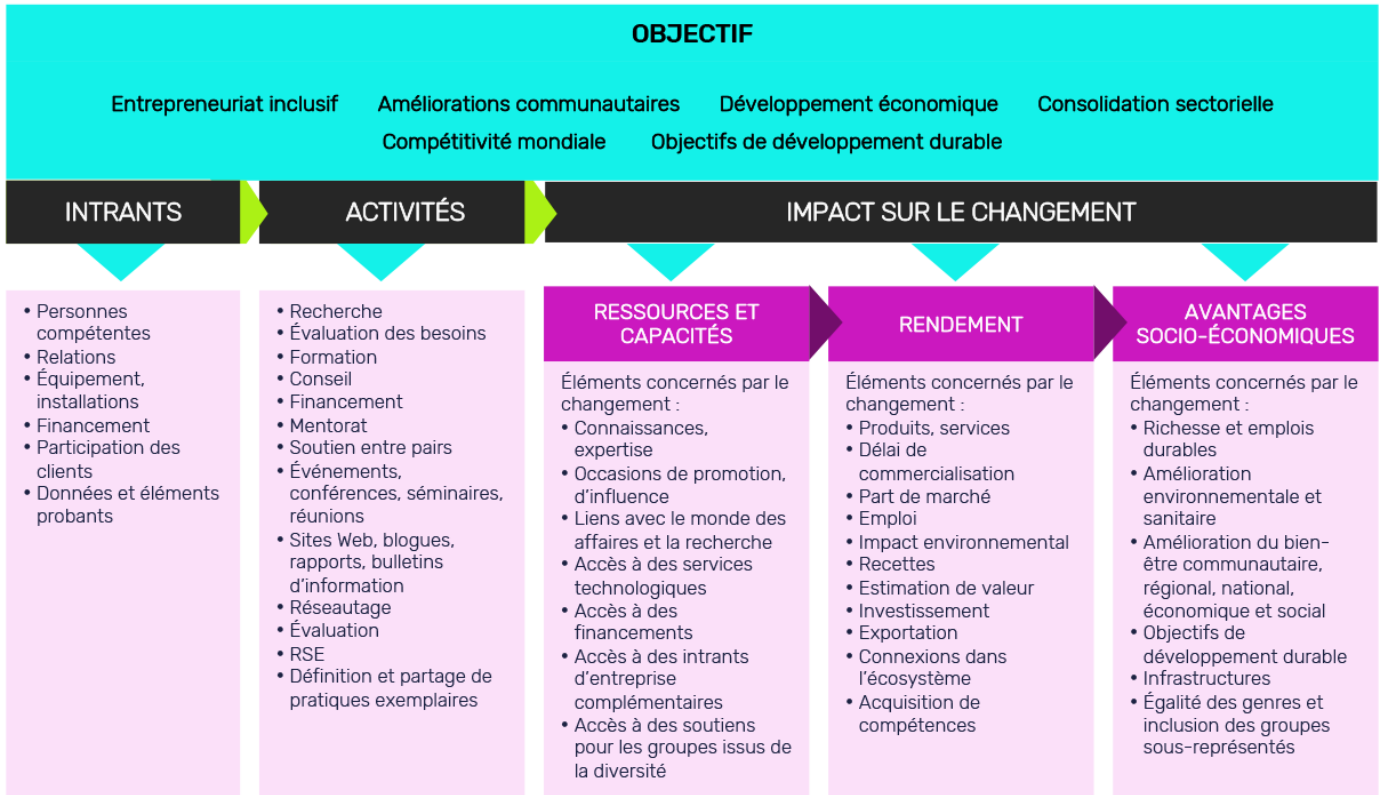
Les mesures de l'innovation présentent des avantages et des inconvénients, selon le contexte. Dans les collectivités rurales, la création de nouveaux produits est plus facile à jauger que l'innovation de processus. Dans l'ensemble, il est plus aisé de mesurer l'innovation lorsqu'elle est autodéclarée, mais cela nécessite de mener des sondages et de parvenir à une forme de représentativité. Les activités de recherche et de développement se mesurent en unités de comparaison (devises), mais seuls les intrants sont pris en compte, pas les résultats. S'ils sont couramment utilisés pour mesurer la réussite, les brevets ne constituent pas un critère d'évaluation applicable à tous les secteurs, et ils présentent une corrélation variable avec l'innovation. En outre, seules recourent aux brevets les entreprises disposant des moyens financiers nécessaires pour faire respecter leurs droits de propriété intellectuelle. Si les données sur les produits fournissent un éclairage intéressant sur les innovations pour le marché et pour l'entreprise, elles sont toutefois difficiles à obtenir et semblent plus pertinentes pour mesurer l'innovation dans le secteur manufacturier notamment. Des études récentes ont également établi une différence entre la création de nouveaux produits (différenciation verticale) et la diversification des produits (différenciation horizontale)²⁸⁴.

Le stade de développement d'une entreprise joue également sur la façon dont on mesure sa réussite. En phase de recherche d'idées ou de démarrage, il peut s'avérer plus judicieux de mesurer les efforts de formation ou les capacités de l'entreprise, car lors de ces étapes, les jeunes pousses ne se développent pas toujours, mais se réorganisent, fusionnent avec d'autres entités ou changent radicalement de cap. Les programmes proposés par les incubateurs offrent aux jeunes chef.fe.s d'entreprise la possibilité d'acquérir des compétences qui pourront aisément être utilisées sur le marché du travail traditionnel et qui constituent, à ce stade, un indicateur de mesure très utile. De nombreux programmes fondés sur une approche communautaire intègrent des solutions d'apprentissage par l'expérience afin de favoriser l'acquisition de compétences et d'habiletés, mais aussi de stimuler la création d'entreprises.

Vers la mise en place d'un cadre d'évaluation de l'écosystème de soutien à l'entrepreneuriat féminin

Fruit d'une collaboration avec des intervenants, des bailleurs de fonds et des partenaires de recherche de l'ensemble de l'écosystème entrepreneurial féminin, le modèle logique mis au point par le PCFE (synthétisé à la figure 9) sert de point de départ pour étudier les résultats à l'échelle de l'écosystème et pour établir des indicateurs de mesure permettant d'évaluer les résultats entre les programmes et les initiatives, ainsi qu'aux niveaux individuel, organisationnel et socio-économique.

Figure 9 : Proposition de modèle logique pour évaluer l'écosystème de l'innovation et de l'entrepreneuriat du Canada



Ce modèle présente un résumé schématique des objectifs fondamentaux visés par les activités de l'écosystème. Il prend également en compte le fait que l'inclusion, les bénéfices pour la communauté et les objectifs de développement durable (ODD) contribueront largement à assurer le développement économique, la consolidation sectorielle et la compétitivité mondiale du Canada. Le modèle inclut les résultats sur les ressources et les capacités individuelles, et prend également en compte l'accès au numérique, un facteur d'autant plus déterminant pendant la pandémie actuelle. À l'échelle de l'entreprise, le rendement ne se mesure pas exclusivement avec des indicateurs classiques (chiffre d'affaires, valorisation ou volume des exportations), mais aussi avec des indicateurs de mesure de l'innovation (produits et services), du perfectionnement des compétences et de l'impact sur l'environnement. À l'échelle de l'individu et de l'entreprise, le modèle inclut un indicateur de mesure des liens établis avec les autres acteurs.trices de l'écosystème. Pour évaluer les résultats à long terme, le modèle prend en compte les évolutions socio-économiques, notamment l'inclusion, la durabilité, la santé et le bien-être, ainsi que des indicateurs pour mesurer la création d'emplois et de richesses. Ce modèle sera mis à jour en fonction des conclusions des futures études, des résultats d'évaluation et des rétroactions de l'écosystème.

Études de cas d'évaluation de l'écosystème

Après avoir appliqué ce modèle aux organismes financés par le Fonds pour l'écosystème de la Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat (SFE), on constate que le rendement du capital investi au sein de l'écosystème de l'entrepreneuriat féminin est relativement élevé. Au Canada, le secteur public a historiquement investi des sommes importantes dans des incubateurs et des accélérateurs, ainsi que dans des organismes de développement régionaux et des grappes d'entreprises. Priorité était donnée aux entreprises à forte croissance et à l'emploi d'indicateurs comme le niveau d'investissement dans la recherche et le développement et la croissance de l'emploi. Ces entités en forte expansion ont produit, dans certains cas, un rendement substantiel. Prenons l'exemple de FlyBits : hébergée dans un incubateur universitaire, cette entreprise a reçu un financement de 50 millions de dollars et enregistré une croissance de 300 p. 100 en glissement annuel. Elle est aujourd'hui présente en Europe, en Amérique du Nord et en Amérique latine²⁸⁵.

De nombreuses études suggèrent que les entreprises créées par des femmes ont davantage de difficultés à obtenir les ressources nécessaires, notamment des financements, pour exercer leur activité^{286,287}. C'est un véritable défi pour les entrepreneures à la tête de jeunes pousses technologiques d'accéder aux fonds de capital de risque, et les créatrices d'entreprise lèvent généralement 70 p. 100 moins de capitaux que leurs homologues masculins²⁸⁸. Malgré ces nombreux obstacles, le nombre de créatrices d'entreprise n'a pas cessé d'augmenter depuis 2010, tout comme le montant des fonds d'investissement accordés aux entreprises en démarrage fondées par une femme. D'après Crunchbase, environ 27 milliards de dollars ont été investis dans des entreprises en démarrage cofondées par au moins une femme au cours de l'année 2019, dont 6 milliards au profit d'entreprises en démarrage fondées exclusivement par des femmes. Par rapport aux chiffres enregistrés en 2010, le montant des investissements en faveur des jeunes pousses technologiques fondées ou cofondées par une femme a été multiplié par huit²⁸⁹. Les investissements en phase de croissance comportent toutefois un niveau de risque élevé. D'après les données issues d'études préliminaires, les investissements injectés dans les entreprises féminines, s'ils sont plus modestes et ne servent pas nécessairement des objectifs de croissance, produisent un rendement des capitaux investis tout au moins équivalent.

SheEO

Au sein de son réseau mondial, SheEO fédère des femmes appelées « activatrices » qui contribuent à un « fonds à perpétuité » dans le but de proposer des prêts sans intérêt aux entreprises dirigées par des femmes qui s'attachent à répondre aux objectifs de développement durable des Nations Unies. En 2019-2020, la SFE a injecté 2 500 000 dollars dans ce fonds, et en 2020-2021, SheEO a reçu 600 532 dollars à titre de financement complémentaire lié à la COVID-19²⁹⁰. SheEO utilise ce financement pour étendre ses programmes et services existants à l'ensemble du Canada et aider les entrepreneures à accéder à des financements non traditionnels ainsi qu'à des formations personnalisées. Ces formations personnalisées consistent notamment à établir des programmes de mentorat, à développer des réseaux de soutien entre pairs et à proposer des occasions de réseautage destinées aux femmes. SheEO a également organisé des événements et des conférences en ligne, étoffé son site Web, notamment sa plateforme « Ask/Give » (Demande/Dons), et entrepris de partager les pratiques exemplaires.

SheEO a investi 2,27 millions de dollars dans 29 entreprises détenues ou dirigées majoritairement (participation d'au moins 51 p. 100) par des femmes ou des personnes qui s'identifient comme telles. À ce jour, tous les prêts accordés par SheEO ont été remboursés à 100 p. 100. Le chiffre

d'affaires des entreprises financées par SheEO a par ailleurs progressé de 292 p. 100. Pour prétendre à un prêt, les entreprises doivent justifier d'un chiffre d'affaires annuel compris entre 50 000 et 2 millions de dollars et poursuivre au moins deux objectifs de développement durable des Nations Unies.

Parmi les créatrices d'entreprises financées par SheEO, 46 p. 100 présentent des identités multiples et sont soit racisées, soit d'origine autochtone. Le financement octroyé par SheEO a permis à 41 de ses femmes d'étendre leurs activités à l'international, pour un total de 61 marchés étrangers. En outre, 187 femmes ont pu assurer l'expansion de leur activité existante grâce au soutien financier de SheEO.

SheEO a étendu avec succès la portée de ses occasions de réseautage, de ses activités de jumelage et de ses programmes de mentorat en permettant à 1 313 femmes de bénéficier de ces facilités. Ces actions ont aidé les femmes à perfectionner leurs compétences entrepreneuriales et donné les moyens d'agir aux femmes de secteurs traditionnellement sous-représentés. Les fonds investis par SheEO ont contribué à la création ou au maintien de 276 emplois. Au moins une entreprise financée par SheEO s'est engagée à poursuivre 11 des 17 objectifs de développement durable des Nations Unies. Huit entreprises s'engagent en faveur de l'objectif 12 (consommation et production responsables), tandis que sept entreprises visent l'objectif 3 (bonne santé et bien-être) et six entreprises contribuent à l'objectif 8 (travail décent et croissance économique). La réussite économique et sociale des entreprises financées par SheEO démontre l'efficacité de l'approche inclusive et globale de l'entrepreneuriat féminin.

Women's Enterprise Centre – Colombie-Britannique

Le Women's Enterprise Centre (WEC) aide les femmes de Colombie-Britannique à créer, diriger et faire prospérer leur entreprise. En 2019-2020, le WEC a lancé le programme « Enhancing the Mosaic of Women Entrepreneurs » (EMWE) qui s'adresse aux catégories d'entrepreneures souvent mal desservies, afin d'améliorer leur accès à des possibilités de mentorat, à des formations et à des ressources à travers la Colombie-Britannique. Ces initiatives ont permis au WEC d'atteindre plusieurs objectifs : promouvoir un entrepreneuriat inclusif, stimuler le développement économique et avancer en direction des objectifs de développement durable des Nations Unies.

En 2019-2020, 2 700 000 dollars ont été versés au WEC par la SFE et en 2020-2021, le WEC a reçu 670 603 dollars à titre de financement complémentaire lié à la COVID-19²⁹¹. En outre, le ministère de la Diversification de l'économie de l'Ouest a octroyé 975 000 dollars au WEC. Ces fonds ont permis au WEC d'étoffer ses activités, notamment ses services de formation, de financement, de mentorat, de conseil et d'organisation d'événements destinés aux entrepreneures de Colombie-Britannique.

Cette année-là, le WEC a par ailleurs injecté 2,14 millions de dollars dans 35 entreprises dirigées par des femmes. L'investissement initial alloué par le WEC a permis de mobiliser un investissement supplémentaire de 5,67 millions de dollars en faveur des entrepreneures. Le WEC a apporté un soutien aux entreprises féminines se trouvant en phase de premier développement; 56 p. 100 des entreprises financées se trouvaient en phase de démarrage, 41 p. 100 en phase de croissance et 3 p. 100 du financement ont été affectés à l'acquisition d'entreprises. Parmi les femmes ayant obtenu un prêt du WEC, environ 20 p. 100 ont mis à profit le programme d'égalité d'accès aux capitaux pour les personnes immigrantes, les femmes autochtones et les jeunes, afin d'obtenir un financement complémentaire et développer leur entreprise. Plus de la moitié des prêts octroyés (environ 57 p. 100) visait à financer le soutien et le développement des entreprises existantes. En

outre, parmi les clientes ayant souscrit un prêt auprès du WEC, 54 p. 100 ont bénéficié d'un soutien à leur entreprise sous la forme de services complémentaires. Ces derniers ont contribué à la réussite des clientes, comme en témoigne le taux élevé de remboursement (96 p. 100) des emprunts accordés par le WEC.

En ce qui concerne les services de sensibilisation et de conseil du WEC, l'année a été tout aussi riche : 1 193 prestations de conseil ont été offertes et 18 020 demandes de renseignements ont fait l'objet d'une réponse. Le WEC a également organisé 95 ateliers de perfectionnement des compétences dans 146 collectivités, qui ont réuni un total de 4 406 participantes. Au cours de ces ateliers, les participantes ont bénéficié d'un soutien sur mesure et 99 p. 100 d'entre elles considèrent qu'elles pourront mettre en pratique les enseignements de la formation. Dans le cadre de la nouvelle série de webinaires sur la santé financière, trois séances de formation ont réuni près de 742 femmes, dans 56 collectivités de Colombie-Britannique. Le programme de mentorat du WEC a été consolidé et bénéficie du soutien de 45 nouvelles mentores et médiatrices, formées durant l'année écoulée. En tout, 23 mentores ont été mises en relation avec une mentorée. Enfin, 60 mentorées ont suivi le programme « Taking the stage », tandis que 190 femmes ont pu étoffer leurs connaissances sur l'exportation et les accords de libre-échange lors du Mentor Advisory Forum.

Le WEC a développé avec succès son approche collaborative et inclusive, et notamment noué 67 partenariats avec 43 organismes. Par ailleurs, fidèle à sa volonté d'accroître la visibilité des entrepreneures, le WEC a mis à l'honneur le parcours de 342 femmes accomplies et proposé la candidature de 47 autres femmes dans le cadre de divers concours. Parmi les clientes du WEC figurent 84 Autochtones, 35 femmes handicapées, 728 immigrées au Canada, 251 jeunes et 911 femmes installées en milieu rural.

Les investissements du WEC et les investissements complémentaires ont permis de générer l'équivalent de 234,5 millions de dollars d'activité économique. Ces investissements ont permis la création de 239 emplois. Par l'ensemble de ses activités, et les services de conseil et de formation qu'il propose, le WEC joue un rôle essentiel et imprime un changement positif en faveur des entrepreneures de la Colombie-Britannique.

Femmessor Québec

Femmessor s'attache à soutenir les femmes qui souhaitent créer, développer et acquérir une entreprise. Présent dans les 17 régions du Québec, l'organisme propose notamment des solutions de financement et des services de soutien sur mesure. En 2019, Femmessor a obtenu 5 735 823 dollars du Fonds pour l'écosystème de la SFE qui lui permettra d'ouvrir les portes du financement aux entrepreneures des secteurs sous-représentés, aux femmes issues de la diversité, aux femmes établies dans des zones rurales et dans les collectivités isolées, ainsi qu'à celles dont l'entreprise se situe dans la phase de premier développement²⁹².

Femmessor a injecté 4,78 millions de dollars dans 97 entreprises du Québec détenues à au moins 25 p. 100 par des femmes et dont au moins un membre de la direction est une femme. Cet investissement a été accordé sous la forme de prêts de démarrage (allant de 20 000 à 50 000 dollars) et de prêts visant au développement des entreprises (plafonnés à 150 000 dollars). Parmi ces prêts, 57 p. 100 ont été octroyés à des entreprises en démarrage, 33 p. 100 visaient des entreprises en phase de croissance et 10 p. 100 ont servi à des transferts de propriété ou à des acquisitions. Les solutions de financement proposées par Femmessor répondent aux besoins de ses clientes; 91 p. 100 des entrepreneures ayant reçu un financement se disent satisfaites.

Les efforts de sensibilisation menés par Femmessor et ses services de conseils ont porté leurs fruits. Au cours de l'année écoulée, fort de ses 136 spécialistes, Femmessor a répondu à 11 398 demandes de renseignements et prodigué des conseils à 873 entrepreneures. Par ailleurs, 152 entrepreneures réparties dans 17 régions du Québec ont bénéficié de services de mentorat. Femmessor a organisé 13 ateliers de groupe qui ont regroupé 181 participantes et donné lieu à 1 257 réunions de suivi. À cela s'ajoutent 42 ateliers d'acquisition des compétences qui ont réuni 941 participantes, 22 événements de réseautage auxquels ont pris part 509 femmes, et enfin 20 séances de formation, suivies par 432 participantes. Ces activités ont permis à de nombreuses entrepreneures du Québec d'acquérir des compétences et d'étoffer leur réseau; 96 p. 100 d'entre elles se disent satisfaites des services fournis.

Les investissements de Femmessor ont produit un spectaculaire rendement du capital investi de l'ordre de 24,7 millions dollars, et ont donné lieu à la création et à la sauvegarde de 710 emplois. Ces résultats solides sont la preuve du rôle important que jouent l'investissement et les services de soutien dans l'entrepreneuriat féminin au Québec.

Le PCFE continuera de contribuer à l'amélioration de la qualité des données et des cadres employés pour évaluer les résultats dans l'ensemble de l'écosystème. Il soutiendra également les initiatives qui permettront de mettre en lumière les bénéfices socio-économiques découlant de l'investissement dans l'entrepreneuriat féminin.

Conclusions et recommandations

Les entrepreneures présentent des caractéristiques différentes de leurs homologues masculins : elles sont 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. Les entrepreneures ne forment pas un groupe monolithique; en effet, on observe entre elles de profondes disparités régionales et sectorielles, et une certaine catégorisation intersectionnelle. Au moyen d'une approche spécifique au genre et intersectionnelle, ce rapport a mis en évidence les principaux obstacles et débouchés que rencontrent les femmes dans le paysage entrepreneurial canadien.

Les répercussions de la COVID-19 varient fortement selon le genre

En 2020, les répercussions de la pandémie de COVID-19 ont été plus sévères pour les entrepreneures que pour leurs homologues masculins. Sous le poids des stéréotypes de genre véhiculés par la société, certaines femmes ont dû assumer la majorité des tâches domestiques, tout en gérant le contrecoup subi par leur entreprise en raison de la pandémie de COVID-19. Le chiffre d'affaires des petites entreprises, la structure la plus fréquemment adoptée par les entrepreneures, a régressé d'au moins 20 p. 100, parfois bien plus. Après avoir atteint des records, la participation des femmes au marché du travail a chuté à son niveau le plus bas depuis 30 ans sous l'effet de la COVID-19. En 2021, à mesure que le Canada émergera de la pandémie, il conviendra d'offrir aux femmes un soutien adapté aux besoins de leur entreprise afin qu'elles puissent se maintenir à flot pendant les ultimes mois du confinement et retrouver par la suite une dynamique de croissance.

La définition du terme « entrepreneur.e » a une incidence sur l'inclusion

La définition du terme « entrepreneur.e » doit être élargie et inclure les travailleurs.euses autonomes. Cette modification entraînerait un ajustement majeur des indicateurs en usage dans le secteur public, les institutions financières, les partenaires intermédiaires et les incubateurs. L'emploi d'une définition élargie au sein de ces organismes favorisera une plus grande inclusion des femmes, en particulier des femmes qui présentent une pluralité d'identités (comme les femmes de couleur), dans les programmes de soutien aux entrepreneur.e.s. Cette définition influe considérablement sur la manière dont la réussite des entrepreneures et de leur entreprise est évaluée, et, par conséquent, sur les décisions des investisseurs.euses en matière d'attribution de soutien financier. Il est plus que jamais urgent de procéder à un tel changement, car les travailleurs.euses autonomes ont été frappé.e.s de plein fouet par la pandémie de COVID-19.

Un financement plus inclusif, pour une plus grande diversité parmi les entrepreneur.e.s

D'après une étude récente de Statistique Canada, les femmes sont moins susceptibles d'accéder à la propriété d'une entreprise que les hommes. Le rapport précise également que les hommes sont plus souvent attirés par les entreprises détenues par des hommes, et les femmes par des entreprises détenues par des femmes ou par des entreprises dont la propriété est également répartie entre femmes et hommes. On peut donc déduire que le fait d'investir dans l'entrepreneuriat féminin et de promouvoir un financement inclusif permettra de soutenir un plus

grand nombre d'entreprises détenues en majorité ou à égalité par des femmes, et ainsi d'avancer vers un écosystème plus diversifié et inclusif, notamment pendant la période de reprise post-pandémie.

Ces dernières années, de nombreux programmes sont destinés aux entrepreneures. Cependant, ces programmes sont encore trop rares et trop éclatés, et ils sont insuffisants pour lever les obstacles que rencontrent les femmes dans l'écosystème de l'entrepreneuriat et de l'innovation. De plus, les femmes sont encore victimes de profondes discriminations lorsqu'elles se mettent en quête d'un financement, malgré l'existence de telles initiatives.

Le Défi 50-30 témoigne de l'engagement croissant en faveur de la lutte contre les inégalités profondes qui compromettent la représentation des femmes, des personnes canadiennes racisées et des Autochtones à des postes de direction dans le secteur privé canadien. Si le secteur des services financiers se classe au troisième rang des industries canadiennes en ce qui concerne le niveau de diversité de ses instances dirigeantes, les femmes sont encore sous-représentées parmi les administrateurs des sociétés de services financiers canadiennes cotées. Les sociétés de services financiers accueillant une plus grande diversité dans ses instances dirigeantes obtiennent de meilleurs résultats commerciaux et sociaux. En plus d'afficher une meilleure gestion du risque et de se porter mieux financièrement, ces sociétés financent également un plus grand nombre d'entrepreneur.e.s issus de la diversité. Il ne faut pas pour autant oublier que les initiatives en faveur de la diversité ne sont pas suffisantes pour imprimer un changement, car le parcours des entrepreneures est encore entravé par les discriminations systémiques et les biais cognitifs inconscients.

Pour offrir aux entrepreneures une meilleure voie d'accès au financement, il est suggéré de créer un code inspiré de l'Investing in Women Code. Deux approches viables pourraient améliorer l'accès des entrepreneures au financement : inciter les institutions financières à créer de nouveaux produits financiers et modifier les cadres réglementaires de sorte que les entrepreneures puissent bénéficier de produits financiers innovants.

« Ce qui se mesure se réalise »

Pour progresser vers un écosystème de l'entrepreneuriat et de l'innovation plus inclusif, il est essentiel d'adopter un système de mesure, comme l'étalonnage et la mise en œuvre d'objectifs de financement des entrepreneures, de diversification des fournisseurs, d'instruction et de formation. Il est essentiel de recueillir des données ventilées sur les entrepreneures pour suivre les progrès accomplis par ces femmes. Ces données doivent être collectées à tous les échelons des secteurs public et privé. Pour inciter le secteur privé à faire preuve d'une plus grande transparence en matière de financement des entrepreneures, on pourrait commencer par imposer ces mesures et une obligation de communication à la faveur d'une charte inspirée de l'*Investing in Women Code*. Cette première étape pourrait aussi favoriser la diffusion de pratiques exemplaires en matière de mesure de la vitalité de l'écosystème entrepreneurial féminin.

Soutenir un agenda des compétences pour promouvoir les entrepreneures

À divers échelons des secteurs public et privé, la requalification est considérée comme une condition essentielle au redressement et au succès des entrepreneures après la pandémie. Dans le paysage économique actuel, les compétences numériques sont un facteur clé du succès; il est donc primordial de concevoir des outils qui permettront aux entrepreneures d'acquérir ces compétences et d'accéder à la réussite. En outre, on pourrait remédier aux écarts croissants de

compétences dans le domaine des STIM en améliorant les taux de participation des femmes dans ces disciplines.

La mise en place d'une stratégie nationale au Canada axée en particulier sur la formation des femmes peut contribuer à améliorer la coordination des ressources, à combler les lacunes du système actuel et, par la suite, à stimuler l'innovation dans la prestation de services. La diffusion de ressources pédagogiques en ligne, notamment sous la forme de « microcours » sanctionnés par des « microcertifications », est un modèle riche en possibilités pour la formation des entrepreneures très occupées, qui doivent jongler entre leurs différents rôles et identités.

Bousculer les stéréotypes sur la représentation des entrepreneur.e.s

La représentation est une question centrale. C'est en changeant la représentation stéréotypée des entrepreneur.e.s – généralement décrit.e.s comme des hommes (le plus souvent blancs) travaillant dans la technologie – que l'on parviendra à changer le regard que porte la société sur les entrepreneures. Encore aujourd'hui, l'entrepreneuriat continue trop souvent de relever d'un paradigme masculin, alors que cette vision appelle urgemment à un changement de cap radical. Il est crucial de promouvoir une plus grande diversité des modèles de comportements et de donner aux femmes une tribune où elles pourront témoigner de leur expérience et inspirer d'autres entrepreneures.

Pour se réaliser, il est indispensable de disposer de sources d'inspiration. Les entrepreneur.e.s sont le moteur de la croissance et de l'innovation au Canada. Les données indiquent que les femmes, et notamment celles issues de la diversité, ont une forte propension à s'engager dans l'entrepreneuriat. Les politiques et les procédures ont leur importance, mais la visibilité et la représentation le sont tout autant. Les médias jouent un rôle majeur à cet égard. Dans un récent rapport, intitulé *S'inspirer. Se réaliser*, le Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat présente les mesures à prendre pour redéfinir l'entrepreneuriat à partir du modèle écologique du changement²⁹³. Le rapport propose de mettre au point une stratégie intégrée à plusieurs niveaux pour améliorer la représentation des entrepreneures. Au niveau individuel, l'entrepreneuriat doit être présenté comme un choix de carrière viable pour les femmes. Il importe également de fournir des services de formation spécifiques au genre, car les entrepreneures ont des besoins qui leur sont propres et visent des objectifs différents. Au niveau organisationnel, il est essentiel de transmettre et de faire valoir les arguments en faveur de la diversité. Enfin, au niveau sociétal, il importe de déconstruire les stéréotypes sur l'entrepreneuriat dans tous les contextes, y compris les stéréotypes raciaux qui encouragent la discrimination et le racisme envers les Noir.e.s. Il faut également mettre en lumière la réussite des femmes en érigeant les dirigeantes reconnues en modèles de rôle.

Placer la diversité et l'inclusion au cœur de l'écosystème

Le présent rapport démontre clairement la complexité des facteurs qui sous-tendent la question de l'entrepreneuriat féminin au Canada. Il pointe les obstacles présents aux niveaux macro, méso et micro, et explore les stratégies à déployer pour insuffler un changement concret. Toutefois, cette analyse et ces conclusions révèlent avant tout qu'il existe une étroite interconnexion entre tous les niveaux de l'écosystème entrepreneurial. Lorsqu'un changement intervient à un niveau, il se répercute sur les acteurs.trices des autres niveaux. Par exemple, le fait d'intégrer aux politiques une nouvelle définition du terme « entrepreneur.e » aura une incidence positive pour les entrepreneures, qui sont tributaires du soutien financier du gouvernement, non seulement pour surmonter la crise, mais aussi pour retrouver un second souffle après la pandémie de COVID-19. Le

fait d'amener une plus grande inclusion dans le secteur des services financiers contribuerait à favoriser l'accès des entrepreneures au financement. Ces changements encourageraient une plus grande participation des femmes dans l'économie de l'innovation.

Nous préconisons la mise en place d'une approche à plusieurs niveaux (le modèle écologique critique), qui établit un cadre permettant l'ancrage de l'entrepreneuriat féminin aux niveaux macro (sociétal), méso (organisationnel) et micro (individuel) et reconnaissant les interactions entre ces niveaux. Cette approche tient également compte du fait qu'on ne peut résoudre un problème complexe avec une solution simple et que les stratégies employées pour faire bouger les lignes doivent cibler les facteurs à chacun des trois niveaux.

À l'avenir, pour progresser vers un écosystème de l'entrepreneuriat inclusif et innovant, il nous faut appliquer une optique de genre et de diversité (compte tenu de l'importance primordiale du facteur de l'intersectionnalité) à chaque composante du système, afin d'aboutir à une compréhension commune de la nature et du contexte des obstacles qui se dressent sur le parcours des entrepreneures, issues ou non de la diversité. Comme évoqué précédemment, l'étape suivante est essentielle : il s'agit de mettre au point une stratégie intégrale et intégrée qui prend en compte cette approche à plusieurs niveaux. L'analyse présentée dans le présent document, seconde édition du rapport *État des lieux de l'entrepreneuriat féminin au Canada*, a mis en lumière les multiples façons dont se manifestent et peuvent se manifester les préjugés au travers des politiques, des pratiques et des comportements à tous les niveaux. Le présent rapport propose des stratégies fondées sur des données probantes pour briser les stéréotypes, ainsi que pour décrire et définir l'entrepreneuriat de manière à accorder une plus grande place aux entrepreneures issues ou non de la diversité, et à prendre en compte leur singularité.

Recommandations

Le maintien d'un écosystème d'innovation inclusif nécessite la mise en œuvre d'interventions ciblées à tous les niveaux. À partir du modèle écologique de l'innovation inclusive, les sections ci-dessous mettent en lumière diverses initiatives capables de favoriser efficacement l'entrepreneuriat féminin au Canada.

Niveau sociétal (macro)

- Poursuivre la collecte de données granulaires, ventilées et intersectionnelles concernant les travailleuses autonomes et les femmes propriétaires majoritaires de PME dans tous les secteurs
- Tenir compte des répercussions différenciées de la pandémie sur les entrepreneures en fonction du stade de développement et du secteur d'activité de leur entreprise, ainsi que des répercussions du travail non rémunéré
- Poursuivre l'élaboration et la mise en œuvre de politiques qui renforcent les conditions favorables à l'entrepreneuriat féminin, des services de garde d'enfants à l'infrastructure numérique, tout en reconnaissant la contribution du travail féminin non rémunéré, ainsi que la nécessité d'apporter un soutien en la matière
- Appliquer une optique de genre et de diversité dans les politiques et programmes publics pour cerner leurs répercussions sur les femmes issues de la diversité (par exemple, la définition étroite des termes « innovation » et « technologie »)
- Dénoncer les stéréotypes et les préjugés ancrés à tous les niveaux à l'aide de programmes de ciblage spécifiques
- Poursuivre les efforts de liaison et d'aide à l'orientation au sein des programmes
- S'assurer que les PME, les entrepreneur.e.s en général et les entrepreneures issues de la diversité en particulier sont pris en compte dans l'agenda des compétences
- Étudier des mécanismes permettant de renforcer l'accès au financement à tous les niveaux, y compris des cadres réglementaires définissant des codes que les institutions financières sont libres d'adopter ou non afin de renforcer la responsabilité et la transparence
- Améliorer l'accès à des instruments de financement qui satisfont les besoins des entrepreneures (plusieurs études évoquent l'existence de lacunes aux deux extrêmes, en ce qui concerne le microfinancement et les fonds de capital de risque)
- Mettre à profit les marchés et financements publics pour favoriser l'inclusion à l'échelle de l'écosystème
- S'assurer que les investissements en capitaux s'accompagnent de services complémentaires appropriés, notamment d'un accès au capital social (réseaux, formation et soutien)
- S'assurer que les mesures de rendement sont en accord non seulement avec les objectifs généraux, y compris l'optimisation des ressources par rapport au rendement économique, mais aussi avec les objectifs de développement durable
- Mener la collecte et le partage de données à l'échelle de l'écosystème concernant « ce qui fonctionne pour qui » afin de reproduire et d'étendre les pratiques exemplaires

Niveau organisationnel (méso)

- Encourager les organismes fournissant des services aux entrepreneur.e.s à prendre des engagements plus explicites en faveur de l'égalité des genres et de la diversité
- Encourager les organismes à fixer des objectifs, à recueillir des données et à produire des rapports : les incubateurs, les accélérateurs, les banques et les investisseurs.euses doivent assurer un suivi des processus de financement, de la demande jusqu'au versement des fonds, au moyen de données ventilées selon le genre
- Remettre en question les cultures organisationnelles imprégnées par les stéréotypes et les préjugés en encourageant l'adoption de stratégies cohérentes et efficaces en matière d'égalité, de diversité et d'inclusion, ainsi que le partage des pratiques exemplaires
- Reconnaître la nécessité de mettre en place des programmes dont la conception et la prestation sont centrées sur les femmes, en s'appuyant sur les nombreuses recherches étudiant leurs besoins et leurs souhaits. Il existe, par exemple, des obstacles au financement du capital de risque en ce qui concerne l'accès aux microsubventions et au financement
- S'assurer que les fournisseurs.euses de services proposent des services complémentaires et des soutiens adaptés aux femmes, les mesures jugées les plus importantes étant : la souplesse des horaires, l'accès aux services de garde d'enfants, l'accompagnement personnalisé et le mentorat, ainsi que les approches en santé mentale et l'adaptation aux traumatismes subis
- Garantir la reconnaissance et la prise en compte des besoins particuliers des femmes dans la conception et la prestation des programmes, notamment pour celles issues de la diversité, soit autochtones, racisées, handicapées, nouvelles arrivantes et celles s'identifiant comme LGBTQ2S+,
- Régler le problème de fragmentation du système pour créer des liens plus forts entre les programmes, de façon à garantir que les femmes bénéficient du soutien nécessaire à chaque étape de leur parcours; renforcer la collaboration et favoriser l'orientation au sein de l'écosystème (par exemple, une jeune diplômée sortant d'un incubateur doit savoir où s'adresser au sein de sa communauté)
- Veiller à mettre en place des soutiens personnalisés dans les secteurs de prédilection des entreprises dirigées par des femmes : services, restauration, santé et beauté, commerce de détail, etc.
- Vérifier qu'une optique de genre est appliquée aux programmes en ce qui concerne les sources de soutien, les études de cas et la pédagogie
- Encourager tous les acteurs.trices de l'écosystème à soutenir les entrepreneures en proposant des occasions en matière d'achats et en développant leurs chaînes d'approvisionnement
- Aller à la rencontre des entrepreneures, là où elles se trouvent dans l'écosystème, que ce soit par le biais d'organismes traditionnels ou de ceux œuvrant spécialement pour les femmes
- Soutenir l'adoption technologique, les processus d'innovation et l'exportation en faisant valoir que la viabilité à long terme et la survie des entreprises sont aussi importantes qu'une forte croissance

Niveau individuel (micro)

- Reconnaître l'impact de la socialisation des femmes et de la vision stéréotypée de l'entrepreneur sur leurs intentions entrepreneuriales, leurs aspirations et leur confiance en elles, et adapter les programmes en conséquence
- Veiller au perfectionnement des compétences, en particulier en matière de technologie et de finance, mais aussi dans d'autres domaines essentiels, comme la négociation, pour favoriser la réussite des femmes
- Lutter contre les préjugés chez les décideurs à tous les échelons du système et utiliser des instruments (par exemple, financement, réglementations ou politiques) pour lever les obstacles existants

Mot de conclusion

Cette année a fait figure d'exception à bien des égards. Réorientant rapidement son travail, le Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat (PCFE) s'est consacré au conseil et à la collecte de données sur les répercussions de la COVID-19 et les besoins rencontrés par les entrepreneures, tout en contribuant à faire connaître les programmes et services en place. Le rapport publié l'an dernier recensait certaines caractéristiques structurelles différenciant les entrepreneures (concentration dans le secteur tertiaire, tendance au travail autonome, petite taille des entreprises, probabilité d'un accès limité au financement). Or, la COVID-19 a démontré de façon saisissante l'impact que peuvent avoir ces différences, et a permis d'observer l'incidence spécifique au genre de la conception des mesures de soutien et des services. La pandémie a également mis au jour l'écrasant fardeau du travail non rémunéré qui pèse sur les femmes en général, et sur les entrepreneures en particulier : ses répercussions se font sentir dans toutes les facettes de leur activité et de leur vie privée.

Au cours des prochains mois, nous étudierons en profondeur certaines initiatives en tâchant de mieux comprendre ce qui fonctionne pour qui, toujours dans une optique résolument intersectionnelle. L'année prochaine, nous analyserons plus en détail les écosystèmes locaux, les perspectives sectorielles, le renforcement des capacités en ce qui concerne le financement et l'approvisionnement, les entreprises à forte croissance dirigées par des femmes, et le microfinancement. Nous évaluerons en outre l'optimisation des ressources financières investies en faveur de la croissance économique et de l'innovation dans une optique de genre, les objectifs de développement durable et leurs répercussions, les compétences et le renforcement des capacités, entre autres thématiques.

Références

- ¹ W. Cukier, S. Gagnon, J. Hodson, T. Saba, G. Grandy, S. Morton, M. Elmi, K. Stolarick et Z. H. Chavoushi, *État des lieux de l'entrepreneuriat féminin au Canada 2020*, Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat, 2020, <https://wekh.ca/research/the-state-of-womens-entrepreneurship-in-canada/?lang=fr>.
- ² N. Bosma et D. Kelley, « *Global Entrepreneurship Monitor* », *2018/2019 Report*, 2019, <https://www.gemconsortium.org/report/gem-2018-2019-global-report>.
- ³ L. Huang, *Profil des PME : Statistiques démographiques du propriétaire*, Innovation, Sciences et Développement économique Canada, 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).
- ⁴ Statistique Canada, *Enquête sur la population active : fichier de microdonnées à grande diffusion, décembre 2020*, 2020, <https://doi.org/10.25318/71m0001x-fra>.
- ⁵ Gouvernement du Canada, *Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises (EFCPME), 2017*, Innovation, Sciences et Développement économique Canada, 2018, <https://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/fra/03086.html>.
- ⁶ Statistique Canada, *Enquête sur la population active : fichier de microdonnées à grande diffusion, décembre 2020*, accès via ODESI.
- ⁷ Statistique Canada, *Enquête sur la population active : fichier de microdonnées à grande diffusion, décembre 2020*, accès via ODESI.
- ⁸ L. Huang et P. Rivard, *Financement des petites et moyennes entreprises canadiennes détenues par des femmes*, Innovation, Sciences et Développement économique Canada, 2021, http://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/fra/h_03138.html.
- ⁹ Statistique Canada, *Enquête sur la population active : fichier de microdonnées à grande diffusion, décembre 2020*, <https://doi.org/10.25318/71m0001x-fra>.
- ¹⁰ Canadian Advanced Technology Alliance, « *51% Equity Definition for Women Owned Businesses introduces yet another form of discrimination against women* », 2019, <https://cata.ca/2019/feds-51-percent-equity-definition/>.
- ¹¹ Statistique Canada, *Enquête sur la population active : fichier de microdonnées à grande diffusion, décembre 2020*, 2020, <https://doi.org/10.25318/71m0001x-fra>.
- ¹² Statistique Canada, *Emploi selon la catégorie de travailleurs, données annuelles (x 1 000)*, 2020, https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410002701&pickMembers%5B0%5D=1.1&pickMembers%5B1%5D=3.1&pickMembers%5B2%5D=4.1&cubeTimeFrame.startYear=1976&cubeTimeFrame.endYear=2020&referencePeriods=19760101%2C20200101&request_locale=fr.
- ¹³ Statistique Canada, *Enquête sur la population active : fichier de microdonnées à grande diffusion, décembre 2020*, 2020, <https://doi.org/10.25318/71m0001x-fra>.
- ¹⁴ 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>.
- ¹⁵ Industrie Canada, *Petites et moyennes entreprises détenues majoritairement par des femmes – Mai 2015*, 2015, https://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/fra/h_02966.html.
- ¹⁶ 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>.
- ¹⁷ Innovation, Sciences et Développement économique Canada, *Principales statistiques relatives aux petites entreprises – 2020*, 2020, http://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/fra/h_03126.html#naissance.
- ¹⁸ Innovation, Sciences et Développement économique Canada, *Principales statistiques relatives aux petites entreprises – 2020*, Direction générale de la petite entreprise, 2020, http://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/fra/h_03126.html#pme-canada.
- ¹⁹ 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>.
- ²⁰ A. A. B. Baur, *Petites et moyennes entreprises exportatrices appartenant à des femmes - Analyse descriptive et comparative*, Affaires mondiales Canada, gouvernement du Canada, 2019, https://www.international.gc.ca/trade-commerce/economist-economiste/analysis-analyse/women_owned-export-entreprises_femmes.aspx?lang=fra.
- ²¹ Statistique Canada, *Enquête sur la population active : fichier de microdonnées à grande diffusion, janvier 2019*, 2019, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/catalogue/71M0001X2019001>.
- ²² Gouvernement du Canada, *Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises (EFCPME), 2017*, Innovation, Sciences et Développement économique Canada, 2018, <https://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/fra/03086.html>.
- ²³ S. K. Rahman et K. Grant, *L'avenir des licornes canadiennes s'annonce prometteur*, 2021, <https://wekh.ca/lavenir-des-licornes-canadiennes-sannonce-prometteur/?lang=fr>.
- ²⁴ S. K. Rahman et K. Grant, *L'avenir des licornes canadiennes s'annonce prometteur*, 2021, <https://wekh.ca/lavenir-des-licornes-canadiennes-sannonce-prometteur/?lang=fr>.

- ²⁵ S. K. Rahman et K. Grant, *L'avenir des licornes canadiennes s'annonce prometteur*, 2021, <https://wekh.ca/lavenir-des-licornes-canadiennes-sannonce-prometteur/?lang=fr>.
- ²⁶ K. De Latt et M. Hellstern, *Grandir à leur façon : Les femmes à la tête d'entreprises à forte croissance au Canada tracent leur propre voie vers la prospérité*, Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat et Brookfield Institute, 2020, <https://wekh.ca/wp-content/uploads/2020/10/Grandiraleurfacon-rapport.pdf>.
- ²⁷ K. De Latt et M. Hellstern, *Grandir à leur façon : Les femmes à la tête d'entreprises à forte croissance au Canada tracent leur propre voie vers la prospérité*, Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat et Brookfield Institute, 2020, <https://wekh.ca/wp-content/uploads/2020/10/Grandiraleurfacon-rapport.pdf>.
- ²⁸ S. K. Rahman et K. Grant, *L'avenir des licornes canadiennes s'annonce prometteur*, 2021, <https://wekh.ca/lavenir-des-licornes-canadiennes-sannonce-prometteur/?lang=fr>.
- ²⁹ K. De Latt et M. Hellstern, *Grandir à leur façon : Les femmes à la tête d'entreprises à forte croissance au Canada tracent leur propre voie vers la prospérité*, Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat et Brookfield Institute, 2020, <https://wekh.ca/wp-content/uploads/2020/10/Grandiraleurfacon-rapport.pdf>.
- ³⁰ Gouvernement du Canada, *Le point sur le commerce 2020*, Affaires mondiales Canada, 2020, <https://www.international.gc.ca/gac-amc/publications/economist-economiste/state-of-trade-commerce-international-2020.aspx?lang=fra>.
- ³¹ D. Grekou et B. Gueye, *Qui sont les hommes et les femmes qui deviennent propriétaires d'entreprise au Canada?*, Statistique Canada, 2021, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2021002-fra.htm>.
- ³² D. Grekou et B. Gueye, *Qui sont les hommes et les femmes qui deviennent propriétaires d'entreprise au Canada?*, Statistique Canada, 2021, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2021002-fra.htm>.
- ³³ D. Grekou et B. Gueye, *Qui sont les hommes et les femmes qui deviennent propriétaires d'entreprise au Canada?*, Statistique Canada, 2021, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2021002-fra.htm>.
- ³⁴ K. Crenshaw, « Demarginalizing the intersection of race and sex: A Black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory, and antiracist politics », *University of Chicago Legal Forum*, 1989, p. 139-167.
- ³⁵ Conseil canadien pour l'entreprise 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>.
- ³⁶ Conseil canadien pour l'entreprise 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>.
- ³⁷ J. Stanford, « 10 Ways the COVID-19 Pandemic Must Change Work for Good », Centre for Future Work », 2020, https://www.policyalternatives.ca/sites/default/files/uploads/publications/National%20Office/2020/06/10Ways_work_must_change.pdf (sommaire en français sous le titre *Dix façons d'améliorer le monde du travail après la pandémie de COVID-19* à l'adresse <https://centreforfuturework.ca/dix-facons-dameliorer-le-monde-du-travail-apres-la-pandemie-de-covid-19>).
- ³⁸ Z. Deng, R. Morissette et D. Messacar, *Faire tourner l'économie à distance : le potentiel du travail à domicile pendant et après la COVID-19*, Statistique Canada, 2020, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/45-28-0001/2020001/article/00026-fra.htm>.
- ³⁹ Statistique Canada, *La COVID-19 au Canada : le point sur les répercussions sociales et économiques après six mois*, 2020, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-631-x/11-631-x2020003-fra.htm>.
- ⁴⁰ S. Tam, S. Sood et C. Johnston, *Les répercussions de la COVID-19 sur les petites entreprises au Canada, troisième trimestre de 2020*, Statistique Canada, 2020, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/45-28-0001/2020001/article/00088-fra.htm>.
- ⁴¹ Gouvernement du Canada, *Principales statistiques relatives aux petites entreprises - Janvier 2019*, 2019, https://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/fra/h_03090.html.
- ⁴² Statistique Canada, *Les répercussions de la COVID-19 sur les petites entreprises au Canada*, 2020, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/45-28-0001/2020001/article/00018-fra.htm>.
- ⁴³ Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, *Sondage : Les impacts de la COVID-19 sur votre entreprise (3^e partie)*, 2020, <https://www.cfib-fcei.ca/sites/default/files/2020-03/Sondage-Impacts-COVID-19-31-Mars.pdf>.
- ⁴⁴ Statistique Canada, *Enquête sur la population active, août 2020*, 2020, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/200904/dq200904a-fra.htm?HPA=1>.
- ⁴⁵ S. A. Mein, « COVID-19 and health disparities: The reality of "the great equalizer" », *Journal of General Internal Medicine*, vol. 35, n° 8, 2020, p. 2439-2440, <https://doi.org/10.1007/s11606-020-05880-5>.
- ⁴⁶ A. Hemmami, « Abuse-19: The "she" pandemic », 2020, <https://www.wya.net/op-ed/abuse-19-the-she-pandemic/>.
- ⁴⁷ J. Dunham, « Women disproportionately 'bearing the brunt' of coronavirus crisis, advocates say », *CTV News*, 22 avril 2020, <https://www.ctvnews.ca/canada/women-disproportionately-bearing-the-brunt-of-coronavirus-crisis-advocates-say-1.4907309>.
- ⁴⁸ T. Caldwell, « How COVID-19 has disproportionately affected women », *Healthing*, 1^{er} septembre 2020, <https://www.healthing.ca/news/the-womens-pandemic-how-covid-19-has-disproportionately-affected-women>.
- ⁴⁹ Gouvernement du Canada, *Maladie à coronavirus de 2019 (COVID-19) : Mise à jour quotidienne sur l'épidémiologie*, 2021, <https://sante-infobase.canada.ca/covid-19/resume-epidemiologique-cas-covid-19.html>.
- ⁵⁰ F. Faraday, *Vers une nouvelle normalité : les femmes, le travail décent et l'économie des soins fracturée au Canada*, Fondation canadienne des femmes, 2020, <https://canadianwomen.org/fr/vers-une-nouvelle-normalite>.

- ⁵¹ F. Faraday, *Vers une nouvelle normalité : les femmes, le travail décent et l'économie des soins fracturée au Canada*, Fondation canadienne des femmes, 2020, <https://canadianwomen.org/fr/vers-une-nouvelle-normalite>.
- ⁵² Centre de toxicomanie et de santé mentale, « COVID-19 pandemic adversely affecting mental health of women and people with children », 14 octobre 2020, <https://www.camh.ca/en/camh-news-and-stories/covid-19-pandemic-adversely-affecting-mental-health-of-women-and-people-with-children>.
- ⁵³ Organisation des Nations Unies, *Note de synthèse : L'impact de la COVID-19 sur les femmes*, 2020, https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/note_de_synthese_-_l'impact_de_la_covid-19_sur_les_femmes_et_les_filles.pdf.
- ⁵⁴ G. Y. Mo, W. Cukier, A. Atputharajah, M. I. Boase et H. Hon, « Differential impacts on diverse groups during COVID-19 in Canada », *Academy of Management Conference*, 2021, à paraître.
- ⁵⁵ Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat, *Les répercussions de la COVID-19 sur les femmes propriétaires d'entreprise*, 2020, https://wekh.ca/wp-content/uploads/2021/01/Les_repercussions_de_la_COVID-19_sur_les_femmes_proprietaires_dentreprise.pdf.
- ⁵⁶ M. Ghoussoub, « COVID-19 exacerbated violence against women. Frontline workers want essential service funding », *CBC News*, Colombie-Britannique, 6 décembre 2020, <https://www.cbc.ca/news/canada/british-columbia/covid-intimate-partner-violence-1.5830614>.
- ⁵⁷ Women's Enterprise Centre, « *The path forward: Advancing the funding journeys of BC women business owners* », 2021, https://www.womensenterprise.ca/wp-content/uploads/2021/03/FINAL_WEC-Report-The-Path-Forward-2021_03_03-web.pdf.
- ⁵⁸ C. Dessanti, *Le projet She-Coverly : Faire face aux impacts économiques sexospécifiques de la COVID-19 en Ontario*, Chambre de commerce de l'Ontario, 2020, <https://wekh.ca/research/faire-face-aux-impacts-economiques-sexospécifiques-de-la-covid-19-en-ontario/?lang=fr>.
- ⁵⁹ W. Cukier, « COVID-19 may turn back the clock on women's entrepreneurship », *The Conversation*, 29 juin 2020, <https://theconversation.com/covid-19-may-turn-back-the-clock-on-womens-entrepreneurship-139961>.
- ⁶⁰ P. Stroh, « Pandemic threatens to wipe out decades of progress for working mothers », *CBC News*, 17 août 2020, <https://www.cbc.ca/news/business/women-employment-covid-economy-1.5685463>.
- ⁶¹ D. Desjardins et C. Freestone, *La pandémie menace des décennies de progression des femmes au sein de la population active*, RBC Economics, *Leadership avisé RBC*, 16 juillet 2020, https://leadershipavise.rbc.com/la-pandemie-menace-des-decennies-de-progression-des-femmes-au-sein-de-la-population-active/?_ga=2.60386989.1863627884.1617826823-1399750335.1617826823/.
- ⁶² D. Desjardins et C. Freestone, *La pandémie menace des décennies de progression des femmes au sein de la population active*, RBC Economics, *Leadership avisé RBC*, 16 juillet 2020, https://leadershipavise.rbc.com/la-pandemie-menace-des-decennies-de-progression-des-femmes-au-sein-de-la-population-active/?_ga=2.60386989.1863627884.1617826823-1399750335.1617826823.
- ⁶³ G. Y. Mo, W. Cukier, A. Atputharajah, M. I. Boase et H. Hon, « Differential impacts during COVID-19 in Canada: A look at diverse individuals and their businesses », *Canadian Public Policy/Analyse de politiques*, vol. 46, n° 3, 2020, p. 261-271, DOI : <https://doi.org/10.3138/cpp.2020-072>.
- ⁶⁴ Statistique Canada, *Revenus des entreprises pour la période du 1^{er} janvier au 31 mars 2019, par rapport à la période du 1^{er} janvier au 31 mars 2020, selon les caractéristiques de l'entreprise*, 2020, https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/cv.action?pid=3310023401&request_locale=fr.
- ⁶⁵ G. Y. Mo, W. Cukier, A. Atputharajah, M. I. Boase et H. Hon, « Differential impacts during COVID-19 in Canada: A look at diverse individuals and their businesses », *Canadian Public Policy/Analyse de politiques*, vol. 46, n° 3, 2020, p. 261-271, <https://doi.org/10.3138/cpp.2020-072>.
- ⁶⁶ G. Y. Mo, W. Cukier, A. Atputharajah, M. I. Boase et H. Hon, « Differential impacts during COVID-19 in Canada: A look at diverse individuals and their businesses », *Canadian Public Policy/Analyse de politiques*, vol. 46, n° 3, 2020, p. 261-271, <https://doi.org/10.3138/cpp.2020-072>.
- ⁶⁷ L. Didyk, *La résilience aidera les femmes entrepreneurs tandis que l'économie s'ouvre à nouveau*, non daté, <https://www.bdc.ca/fr/articles-outils/blogue/resilience-aidera-femmes-entrepreneurs-tandis-economie-ouvre-nouveau>.
- ⁶⁸ T. Saba et G. Cachat-Rosset, *Regard sur l'entrepreneuriat féminin en période de Covid-19 : analyse des résultats de l'enquête effectuée entre le 16 et le 20 avril 2020*, *Femmessor*, 2020, https://femmessor.com/femmessor/data/files/pdfs/2020-05-01_femmessor_rapport_sondage_covid-19_web.pdf.
- ⁶⁹ Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat, *Les répercussions de la COVID-19 sur les femmes propriétaires d'entreprise*, 2020, https://wekh.ca/wp-content/uploads/2021/01/Les_repercussions_de_la_COVID-19_sur_les_femmes_proprietaires_dentreprise.pdf.
- ⁷⁰ Women's Enterprise Centre, « *The path forward: Advancing the funding journeys of BC women business owners* », 2021, https://www.womensenterprise.ca/wp-content/uploads/2021/03/FINAL_WEC-Report-The-Path-Forward-2021_03_03-web.pdf.
- ⁷¹ G. Y. Mo, W. Cukier, A. Atputharajah, M. I. Boase et H. Hon, « Differential impacts during COVID-19 in Canada: A look at diverse individuals and their businesses », *Canadian Public Policy/Analyse de politiques*, vol. 46, n° 3, 2020, p. 261-271, DOI : <https://doi.org/10.3138/cpp.2020-072>.

- ⁷² G. Teare, « Global VC funding to female founders dropped dramatically this year », *Crunchbase*, 21 décembre 2020, <https://news.crunchbase.com/news/global-vc-funding-to-female-founders/>.
- ⁷³ G. Teare, « Global VC funding to female founders dropped dramatically this year », *Crunchbase*, 21 décembre 2020, <https://news.crunchbase.com/news/global-vc-funding-to-female-founders/>.
- ⁷⁴ Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat, *Les répercussions de la COVID-19 sur les femmes propriétaires d'entreprise*, 2020, https://wekh.ca/wp-content/uploads/2021/01/Les_repercussions_de_la_COVID-19_sur_les_femmes_proprietaires_dentreprise.pdf.
- ⁷⁵ Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat, *Black women entrepreneurs in Canada*, manuscrit transmis pour publication, 2021.
- ⁷⁶ T. S. Manolova, C. G. Brush et L. F. Edelman, « Pivoting to stay the course: How women entrepreneurs take advantage of opportunities created by the COVID-19 pandemic », *International Small Business Journal: Researching Entrepreneurship*, vol. 38, n° 6, 2020, <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0266242620949136>.
- ⁷⁷ G. Teare, « Global VC funding to female founders dropped dramatically this year », *Crunchbase*, 21 décembre 2020, <https://news.crunchbase.com/news/global-vc-funding-to-female-founders/>.
- ⁷⁸ Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat, « *Black women entrepreneurs in Canada* », manuscrit transmis pour publication, 2021.
- ⁷⁹ W. Cukier, M. Elmi, D. Munro et A. Sultana, « *Skills for the Post-Pandemic World - Scoping Report* », Forum des politiques publiques et Diversity Institute, 2020, <https://www.ryerson.ca/diversity/reports/SkillsForThePostPandemicWord-ScopingPaper.pdf>.
- ⁸⁰ T. S. Manolova, C. G. Brush et L. F. Edelman, « Pivoting to stay the course: How women entrepreneurs take advantage of opportunities created by the COVID-19 pandemic », *International Small Business Journal: Researching Entrepreneurship*, vol. 38, n° 6, 2020, <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0266242620949136>.
- ⁸¹ K. Forde, « The great pivot: US women small business owners during COVID », *Al Jazeera: Economy*, 16 mars 2021, <https://www.aljazeera.com/economy/2021/3/16/the-great-pivot-us-women-small-business-owners-and-covid>.
- ⁸² W. Cukier, K. McCallum, P. Egbunonu et K. Bates, De la nécessité naît l'invention : compétences pour l'innovation dans un monde postpandémique, *Forum des politiques publiques*, 2021, <https://ppforum.ca/fr/publications/de-la-necessite-nait-linvention-competences/>.
- ⁸³ T. S. Manolova, C.G. Brush et L.F. Edelman, « Pivoting to stay the course: How women entrepreneurs take advantage of opportunities created by the COVID-19 pandemic », *International Small Business Journal: Researching Entrepreneurship*, vol. 38, n° 6, 2020, <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0266242620949136>.
- ⁸⁴ W. Cukier, K. McCallum, P. Egbunonu et K. Bates, De la nécessité naît l'invention : compétences pour l'innovation dans un monde postpandémique, *Forum des politiques publiques*, 2021, <https://ppforum.ca/fr/publications/de-la-necessite-nait-linvention-competences/>.
- ⁸⁵ Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat, *The impact of COVID-19 on women entrepreneurs*, 2020, https://wekh.ca/wp-content/uploads/2020/04/WEKH_The_Impact_of_COVID-19_on_Women_Entrepreneurs.pdf.
- ⁸⁶ Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat, *Les répercussions de la COVID-19 sur les femmes propriétaires d'entreprise*, 2021, <https://wekh.ca/research/les-repercussions-de-la-covid-19-sur-les-femmes-proprietaires-dentreprise/?lang=fr>.
- ⁸⁷ C. Dessanti, *Le projet She-Coverly : Faire face aux impacts économiques sexospécifiques de la COVID-19 en Ontario*, Chambre de commerce de l'Ontario, 2020, <https://wekh.ca/research/faire-face-aux-impacts-economiques-sexospecifiques-de-la-covid-19-en-ontario/?lang=fr>.
- ⁸⁸ Statistique Canada, *Diversité de la population noire au Canada : un aperçu*, 2019, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/89-657-x/89-657-x2019002-fra.pdf?st=63JxWSGM>.
- ⁸⁹ R. Houle, *Évolution de la situation socioéconomique de la population noire au Canada, 200 à 2016*, Statistique Canada, 2020, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-657-x/89-657-x2020001-fra.htm>.
- ⁹⁰ Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat, *Black women entrepreneurs in Canada*, manuscrit transmis pour publication, 2021.
- ⁹¹ M. Morgan et D. Bennett, « Hip-hop & the global imprint of a Black cultural form », *Daedalus*, vol. 140, n° 2, 2011, p. 176-196, https://doi.org/10.1162/DAED_a_00086.
- ⁹² M. Elmi, N. Spencer, J.-A. Francis, S. Dei, S. Soumare, G.Y. Mo et H. Parameswaran, *État des lieux de l'entrepreneuriat féminin : Pleins feux sur les femmes entrepreneures noires*, Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat, février 2021, <https://wekh.ca/research/etat-des-lieux-de-lentrepreneuriat-feminin-pleins-feux-sur-les-femmes-entrepreneures-noires/?lang=fr>.
- ⁹³ Black Business and Professional Association, « *Summary of preliminary findings from BBPA COVID-19 Survey* », 2020, <https://bbpa.org/wp-content/uploads/2020/05/blackbusiness-survey-by-the-bbpa.pdf>.
- ⁹⁴ N. Spencer et J.-A. Francis, « *Barriers and opportunities: Black entrepreneurship in Canada* », *Canadian Diversity*, vol. 17, n°4, 2020, p. 59-68.
- ⁹⁵ Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat, Black Business and Professional Association, Casa Foundation et de Sedulous Women Leaders, *Élévation : Une étude portant sur 700 femmes entrepreneures noires*, Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat, 2021, <https://wekh.ca/research/elevation-une-etude-de-700-femmes-entrepreneures-noires/?lang=fr>.

- ⁹⁶ T. Hayles, « Despite awareness, Black women entrepreneurs remain underfunded », *The Globe and Mail*, 25 mai 2021, <https://www.theglobeandmail.com/featured-reports/article-despite-awareness-black-women-entrepreneurs-remain-underfunded>.
- ⁹⁷ M. Elmi, N. Spencer, J.-A. Francis, S. Dei, S. Soumare, G. Y. Mo et H. Paramesawaran, *État des lieux de l'entrepreneuriat féminin : Pleins feux sur les femmes entrepreneures noires*, Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat et Black Business and Professional Association, 2021, <https://wekh.ca/research/etat-des-lieux-de-lentrepreneuriat-feminin-pleins-feux-sur-les-femmes-entrepreneures-noires/?lang=fr>.
- ⁹⁸ Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat, Black Business and Professional Association, Casa Foundation et de Sedulous Women Leaders, *Élévation : Une étude portant sur 700 femmes entrepreneures noires*, Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat, 2021, <https://wekh.ca/research/elevation-une-etude-de-700-femmes-entrepreneures-noires/?lang=fr>.
- ⁹⁹ D. Amato, « *Indigenous entrepreneurship in Canada: The impact and the opportunity* », RBC, 18 juin 2020, <https://discover.rbcroyalbank.com/indigenous-entrepreneurship-in-canada-the-impact-and-the-opportunity/>.
- ¹⁰⁰ H. Bobiwash, « *Indigenous women entrepreneurs in Canada: Summary of National Survey Findings*, Association nationale des sociétés autochtones de financement, 2020, <https://nacca.ca/wp-content/uploads/2020/07/NACCA-IWE-Survey-Report.pdf>.
- ¹⁰¹ S. Morton, K. Jakobsh et K. Savic, « *Indigenous women entrepreneurs: Preliminary report* », Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat et Conseil canadien pour l'entreprise autochtone, 2020, https://wekh.ca/wp-content/uploads/2020/10/Indigenous_Women_Entrepreneurs_EN.pdf.
- ¹⁰² K. Jakobsh et S. Boskov, *Franchir les obstacles : Une décennie d'entrepreneuriat féminin autochtone au Canada*, Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat et Conseil canadien pour l'entreprise autochtone, 2020, https://wekh.ca/wp-content/uploads/2020/12/Franchir_les_obstacles.pdf.
- ¹⁰³ K. Jakobsh et S. Boskov, *Franchir les obstacles : Une décennie d'entrepreneuriat féminin autochtone au Canada*, Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat et Conseil canadien pour l'entreprise autochtone, 2020, https://wekh.ca/wp-content/uploads/2020/12/Franchir_les_obstacles.pdf.
- ¹⁰⁴ S. Morton, K. Jakobsh et K. Savic, « *Indigenous women entrepreneurs: Preliminary report* », Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat et Conseil canadien pour l'entreprise autochtone, 2020, https://wekh.ca/wp-content/uploads/2020/10/Indigenous_Women_Entrepreneurs_EN.pdf.
- ¹⁰⁵ A. Richard, *Mikwam Makwa Ikwe (femme-ourse de glace) : analyse des besoins nationaux propres à l'entrepreneuriat féminin autochtone*, Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat, 2021, <https://wekh.ca/research/mikwam-makwa-ikwe/?lang=fr>.
- ¹⁰⁶ H. Bobiwash, « *Indigenous women entrepreneurs in Canada: Valuable investments in their businesses, families and communities* », Association nationale des sociétés autochtones de financement, 2020, <https://nacca.ca/wp-content/uploads/2020/07/NACCA-IWE-Summary-Report.pdf>.
- ¹⁰⁷ A. Richard, *Mikwam Makwa Ikwe (femme-ourse de glace) : analyse des besoins nationaux propres à l'entrepreneuriat féminin autochtone*, Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat, 2021, <https://wekh.ca/research/mikwam-makwa-ikwe/?lang=fr>.
- ¹⁰⁸ K. Jakobsh et S. Boskov, *Franchir les obstacles : Une décennie d'entrepreneuriat féminin autochtone au Canada*, Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat et Conseil canadien pour l'entreprise autochtone, 2020, https://wekh.ca/wp-content/uploads/2020/12/Franchir_les_obstacles.pdf.
- ¹⁰⁹ K. Jakobsh et S. Boskov, *Franchir les obstacles : Une décennie d'entrepreneuriat féminin autochtone au Canada*, Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat et Conseil canadien pour l'entreprise autochtone, 2020, https://wekh.ca/wp-content/uploads/2020/12/Franchir_les_obstacles.pdf.
- ¹¹⁰ K. Jakobsh et S. Boskov, *Franchir les obstacles : Une décennie d'entrepreneuriat féminin autochtone au Canada*, Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat et Conseil canadien pour l'entreprise autochtone, 2020, https://wekh.ca/wp-content/uploads/2020/12/Franchir_les_obstacles.pdf.
- ¹¹¹ A. Richard, *Mikwam Makwa Ikwe (femme-ourse de glace) : analyse des besoins nationaux propres à l'entrepreneuriat féminin autochtone*, Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat, 2021, <https://wekh.ca/research/mikwam-makwa-ikwe/?lang=fr>.
- ¹¹² W. Cukier, *Innovation inclusive : Utiliser la technologie pour combler le fossé entre les régions urbaines et rurales*, Forum des politiques publiques, 2019, <https://ppforum.ca/wp-content/uploads/2019/01/Innovation-inclusive-Utiliser-la-technologie-pour-combler-le-fosse%C3%A9-entre-les-r%C3%A9gions-urbaines-et-rurales-PPF-JAN2019-FR.pdf>.
- ¹¹³ Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat, *Soutenir les femmes entrepreneures des régions rurales pendant et après la crise de la COVID-19*, 2020, <https://wekh.ca/soutenir-les-femmes-entrepreneures-des-regions-rurales-pendant-et-apres-la-crise-de-la-covid-19/?lang=fr>.
- ¹¹⁴ A. Fletcher, C. Newton et G. Grandy, « *Boosting Economic Growth: A report on women AG entrepreneurship in Saskatchewan* », Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat et Université de Regina, 2020, <https://wekh.ca/wp-content/uploads/2020/06/SK-Ag-Report.pdf>.
- ¹¹⁵ A. Fletcher, C. Newton et G. Grandy, « *Boosting Economic Growth: A report on women AG entrepreneurship in Saskatchewan* », Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat et Université de Regina, 2020, <https://wekh.ca/wp-content/uploads/2020/06/SK-Ag-Report.pdf>.

- ¹¹⁶ Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat et Femmessor, *Regard sur l'entrepreneuriat féminin au Québec en période de COVID-19*, 2020, https://wekh.ca/wp-content/uploads/2020/08/PCFE_Regard_sur_lentrepreneuriat_feminin_au_Quebec_en_période_de_COVID-19.pdf.
- ¹¹⁷ Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat et Femmessor, *Regard sur l'entrepreneuriat féminin au Québec en période de COVID-19*, 2020, https://wekh.ca/wp-content/uploads/2020/08/PCFE_Regard_sur_lentrepreneuriat_feminin_au_Quebec_en_période_de_COVID-19.pdf.
- ¹¹⁸ Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat et Femmessor, *Regard sur l'entrepreneuriat féminin au Québec en période de COVID-19*, août 2020, https://wekh.ca/wp-content/uploads/2020/08/PCFE_Regard_sur_lentrepreneuriat_feminin_au_Quebec_en_période_de_COVID-19.pdf.
- ¹¹⁹ Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat et Femmessor, *Regard sur l'entrepreneuriat féminin au Québec en période de COVID-19*, août 2020, https://wekh.ca/wp-content/uploads/2020/08/PCFE_Regard_sur_lentrepreneuriat_feminin_au_Quebec_en_période_de_COVID-19.pdf.
- ¹²⁰ Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat et Femmessor, *Regard sur l'entrepreneuriat féminin au Québec en période de COVID-19*, août 2020, https://wekh.ca/wp-content/uploads/2020/08/PCFE_Regard_sur_lentrepreneuriat_feminin_au_Quebec_en_période_de_COVID-19.pdf.
- ¹²¹ Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat et Femmessor, *Regard sur l'entrepreneuriat féminin au Québec en période de COVID-19*, août 2020, https://wekh.ca/wp-content/uploads/2020/08/PCFE_Regard_sur_lentrepreneuriat_feminin_au_Quebec_en_période_de_COVID-19.pdf.
- ¹²² C. Abel et J. Lai, « Disabled Canadians ignored in policies on COVID-19 », *Policy Options*, 2 octobre 2020, <https://policyoptions.irpp.org/magazines/october-2020/disabled-canadians-ignored-in-policies-on-covid-19/>.
- ¹²³ F. Yang, K. Dorrance et N. Aitken, Les changements survenus dans la santé et le bien-être des Canadiens ayant un problème de santé de longue durée ou une incapacité depuis le début de la pandémie de COVID-19, *Statistique Canada*, 2020, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/45-28-0001/2020001/article/00082-fra.htm>.
- ¹²⁴ Statistique Canada, *La vulnérabilité des Canadiens ayant une incapacité pendant la pandémie de COVID-19*, 2020, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/200706/dq200706a-fra.htm>.
- ¹²⁵ W. Cukier, G. Y. Mo et J.-A. Francis, « Women's entrepreneurship in the inclusive innovation ecosystem in Canada », dans B. Owalla, T. Vorley et H. Lawston-Smith (dir.) *Gender, diversity and innovation: Concepts, policies and practice*, 2021, à paraître.
- ¹²⁶ K. D. Hughes et C. Saunders, « *Trends in Canadian Women's Entrepreneurship 2013-2019* », Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat, The Centre for Innovation Studies et Global Entrepreneurship Monitor, 2020, https://wekh.ca/wp-content/uploads/2020/11/Trends_in_Canadian_Womens_Entrepreneurship_2013-2019.pdf (résumé en français sous le titre *Tendances en matière d'entrepreneuriat féminin au Canada 2013-2019* à l'adresse https://wekh.ca/wp-content/uploads/2020/11/Tendances_en_matiere_resume.pdf).
- ¹²⁷ W. Cukier, S. Gagnon, J. Hodson, T. Saba, G. Grandy, S. Morton, M. Elmi, K. Stolarick, Z. H. Chavoushi, *État des lieux de l'entrepreneuriat féminin au Canada (2020)*, 2020, Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat, https://wekh.ca/wp-content/uploads/2020/10/Etat_des_lieux_de_lentrepreneuriat_feminin_au_Canada_2020.pdf.
- ¹²⁸ W. Cukier, S. Gagnon, J. Hodson, T. Saba, G. Grandy, S. Morton, M. Elmi, K. Stolarick, Z. H. Chavoushi, *État des lieux de l'entrepreneuriat féminin au Canada (2020)*, 2020, Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat, https://wekh.ca/wp-content/uploads/2020/10/Etat_des_lieux_de_lentrepreneuriat_feminin_au_Canada_2020.pdf.
- ¹²⁹ W. Cukier, S. Gagnon, S. Blanchette, Z. Hassannezhad, M. Elmi et A. Atputharajah, *S'inspirer. Se réaliser. Femmes entrepreneures – Au-delà des stéréotypes*, Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat, 2020, https://wekh.ca/wp-content/uploads/2020/11/S_inspirer_Se_realiser.pdf.
- ¹³⁰ W. Cukier, S. Gagnon, L. M. Lindo, C. Hannan et S. Amato, « A [critical] ecological model to enabling change: Promoting diversity and inclusion, dans *Getting things done* », *Emerald Group Publishing Limited*, 2014, [https://doi.org/10.1108/S2046-6072\(2013\)0000002017](https://doi.org/10.1108/S2046-6072(2013)0000002017).
- ¹³¹ L. Nicholson et A. Anderson, « News and nuances of the entrepreneurial myth and metaphor: Linguistic games in entrepreneurial sense-making and sense-giving », *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol. 29, n° 2, 2005, p. 162.
- ¹³² M. C. D. García et F. Welter, « Gender identities and practices: Interpreting women entrepreneurs' narratives », *International Small Business Journal*, vol. 31, n° 4, 2013, p. 384-404.
- ¹³³ E. Hamilton, « The discourse of entrepreneurial masculinities (and femininities) », *Entrepreneurship & Regional Development*, vol. 25, n°s 1-2, 2013, p. 90-99.
- ¹³⁴ E. Hamilton, « The discourse of entrepreneurial masculinities (and femininities) », *Entrepreneurship & Regional Development*, vol. 25, n°s 1-2, 2013, p. 90-99.
- ¹³⁵ W. Cukier, S. Gagnon, S. Blanchette, Z. Hassannezhad, M. Elmi et A. Atputharajah, *S'inspirer. Se réaliser. Femmes entrepreneures – Au-delà des stéréotypes*, Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat, 2020, <https://wekh.ca/sinspirer-se-realiser/?lang=fr>.
- ¹³⁶ A. Rose, « *The Alison Rose review of female entrepreneurship* », HM Treasury, 2019, <https://www.gov.uk/government/publications/the-alison-rose-review-of-female-entrepreneurship>.
- ¹³⁷ J. A. Nelson, « Are women really more risk-averse than men? », *note de recherche de l'INET n° 012*, 2012, disponible au SSRN : <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2158950>.

- ¹³⁸ A. Merelli, « Two maps explain why women can't raise capital », *Quartz*, 17 janvier 2018, <https://qz.com/1176717/risk-averse-and-yet-untrustworthy-how-sexist-bias-affect-womens-access-to-credit-and-funding>.
- ¹³⁹ K. De Laat et M. Hellstern, *Grandir à leur façon: Les femmes à la tête d'entreprises à forte croissance au Canada tracent leur propre voie vers la prospérité*, Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat et Brookfield Institute, 2020, <https://wekh.ca/wp-content/uploads/2020/10/Grandiraleurfacon-rapport.pdf>.
- ¹⁴⁰ PWC et Women Entrepreneurship Saskatchewan, « *Women entrepreneurship in Canada* », 1^{er} octobre 2018, <https://wesk.ca/wp-content/uploads/2018/10/WESK-Report-Oct.-15-2018-PwC.pdf>.
- ¹⁴¹ F. Ritche, « *Women still underrepresented in tech* », Statistica, 2020, <https://www.statista.com/chart/4467/female-employees-at-tech-companies/>.
- ¹⁴² W. Cukier, S. Gagnon et T. Saba, « Creating an inclusive innovation and entrepreneurship ecosystem », *Canadian Diversity*, vol. 17, n° 4, 2020, p. 5-12, https://wekh.ca/wp-content/uploads/2021/03/Canadian_Women_Entrepreneurs.pdf.
- ¹⁴³ K. Kuschel, K. Ettl, C. Diaz-García et G. A. Alsos, « Stemming the gender gap in STEM entrepreneurship – insights into women's entrepreneurship in science, technology, engineering and mathematics », *International Entrepreneurship and Management Journal*, vol. 16, n° 1, 2020, p. 1-15.
- ¹⁴⁴ K. Wall, *Persévérance et représentation des femmes dans les programmes d'études en STGM*, Statistique Canada, 2020, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2019001/article/00006-fra.htm>.
- ¹⁴⁵ 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. Siltaja (dir.), « *Getting things done: Dialogues in critical Management Studies* », Bingley, Emerald, 2014, p. 245-275.
- ¹⁴⁶ 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. Siltaja (dir.), « *Getting things done: Dialogues in critical Management Studies* », Bingley, Emerald, 2014, p. 245-275.
- ¹⁴⁷ 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-womenentrepreneurship-study-2018.pdf>.
- ¹⁴⁸ J. E. Prieger, H. Lu et H. Zhang, « *The importance of transportation, broadband, and intellectual infrastructure for entrepreneurship* », Université Pepperdine, documents de travail de la School of Public Policy, document n° 68, 2017, <https://digitalcommons.pepperdine.edu/sppworkingpapers/68>.
- ¹⁴⁹ J. E. Prieger, H. Lu et H. Zhang, « *The importance of transportation, broadband, and intellectual infrastructure for entrepreneurship* », Université Pepperdine, documents de travail de la School of Public Policy, document n° 68, 2017, <https://digitalcommons.pepperdine.edu/sppworkingpapers/68>.
- ¹⁵⁰ Gouvernement du Canada, *La haute vitesse pour tous : la stratégie canadienne pour la connectivité*, Innovation, Science et Développement économique Canada, 2019, https://www.ic.gc.ca/eic/site/139.nsf/fra/h_00002.html.
- ¹⁵¹ Brookfield Institute, « *Mapping Toronto's Digital Divide* », 2021, <https://brookfieldinstitute.ca/mapping-torontos-digital-divide/#:~:text=The%20digital%20divide%20in%20Canada,slow%20in%20closing%20those%20gaps>.
- ¹⁵² Picodi, 10 décembre 2019, <https://www.picodi.com/ca/bargain-hunting/prices-of-the-internet-around-the-world>.
- ¹⁵³ Conseil canadien des normes, *Le Défi 50-30*, non daté, <https://www.scc.ca/fr/programmes-phares/le-defi-50-30>.
- ¹⁵⁴ B. Orser, A. Riding et J. Weeks, « The efficacy of gender-based federal procurement policies in the United States », *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, vol. 11, n° 1, 2019, p. 6-37.
- ¹⁵⁵ Organisation de coopération et de développement économiques, *Panorama de l'entrepreneuriat 2016*, Paris, Les Éditions de l'OCDE, 2016, <https://www.oecd.org/gender/data/do-women-have-equal-access-to-finance-for-their-business.htm>.
- ¹⁵⁶ La Banque mondiale, « *More and better gender data: A powerful tool for improving lives* », 9 mai 2016, <https://www.worldbank.org/en/results/2016/05/09/more-and-better-gender-data-a-powerful-tool-for-improving-lives>.
- ¹⁵⁷ Swedish Institute for Standards, « *ISO/IWA 34 – Definition of a 'Woman - Owned Business' and guidance on its use* », non daté, https://www.sis.se/en/about_sis/isoiwa-34-definition-of-a-womanowned-business-and-guidance-on-its-use.
- ¹⁵⁸ WEConnect International, « *WEConnect International Certification* », non daté, <https://weconnectinternational.org/weconnect-international-certification>.
- ¹⁵⁹ WBE, « *WBE certification for Canadian companies* », non daté, <https://wbecanada.ca/certification>.
- ¹⁶⁰ Swedish Institute for Standards, « *ISO/IWA 34 – Definition of a "Woman-Owned Business" and guidance on its use* », non daté, https://www.sis.se/en/about_sis/isoiwa-34-definition-of-a-womanowned-business-and-guidance-on-its-use.
- ¹⁶¹ Organisation internationale de normalisation, « *IWA 34:2021(en): Women's entrepreneurship – Key definitions and general criteria*, 2021, <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:iwa:34:ed-1:v1:en>.
- ¹⁶² W. Cukier, S. Gagnon, J. Hodson, T. Saba, G. Grandy, S. Morton, M. Elmi, K. Stolarick et Z. H. Chavoushi, *État des lieux de l'entrepreneuriat féminin au Canada 2020*, 2020, https://wekh.ca/wp-content/uploads/2020/10/Etat_des_lieux_de_lentrepreneuriat_feminin_au_Canada_2020.pdf.

- ¹⁶³ K. D. Hughes et C. Saunders, « *Trends in Canadian Women's Entrepreneurship 2013-2019* », Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat, The Centre for Innovation Studies et Global Entrepreneurship Monitor, 2020, https://wekh.ca/wp-content/uploads/2020/11/Trends_in_Canadian_Womens_Entrepreneurship_2013-2019.pdf (résumé en français sous le titre *Tendances en matière d'entrepreneuriat féminin au Canada 2013-2019* à l'adresse https://wekh.ca/wp-content/uploads/2020/11/Tendances_en_matiere_resume.pdf).
- ¹⁶⁴ K. D. Hughes et C. Saunders, « *Trends in Canadian Women's Entrepreneurship 2013-2019* », Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat, The Centre for Innovation Studies et Global Entrepreneurship Monitor, 2020, https://wekh.ca/wp-content/uploads/2020/11/Trends_in_Canadian_Womens_Entrepreneurship_2013-2019.pdf (résumé en français sous le titre *Tendances en matière d'entrepreneuriat féminin au Canada 2013-2019* à l'adresse https://wekh.ca/wp-content/uploads/2020/11/Tendances_en_matiere_resume.pdf).
- ¹⁶⁵ National Women's Business Council, « *New research shows that women-owned firms exceed growth expectations, but still lack access to capital* », non daté, <https://www.nwbc.gov/2014/08/01/high-growth-women-owned-businesses-access-to-capital>.
- ¹⁶⁶ National Women's Business Council, « *New research shows that women-owned firms exceed growth expectations, but still lack access to capital* », non daté, <https://www.nwbc.gov/2014/08/01/high-growth-women-owned-businesses-access-to-capital>.
- ¹⁶⁷ L. Neeley et H. V. Auken, « Differences between female and male entrepreneurs' use of bootstrap financing », *Journal of Developmental Entrepreneurship*, vol. 15, n° 1, 2020, p. 19-34.
- ¹⁶⁸ V. Vu et S. Denney, *Réduire l'écart : Explorer la relation entre le genre des propriétaires et les expériences de croissance des entreprises canadiennes*, Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat et Brookfield Institute, 2021, <https://brookfieldinstitute.ca/wp-content/uploads/Reduire-lecart-FINAL.pdf>.
- ¹⁶⁹ C. Barrett, « Women face a decades-long battle for financial equality », *Financial Times*, 2018, <https://www.ft.com/content/a1b4d94c-feff-11e7-9650-9c0ad2d7c5b5>.
- ¹⁷⁰ L. Huang et P. Rivard, *Financement des petites et moyennes entreprises canadiennes détenues par des femmes*, Innovation, Science et Développement économique Canada, 2021, http://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/fra/h_03138.html.
- ¹⁷¹ L. Huang et P. Rivard, *Financement des petites et moyennes entreprises canadiennes détenues par des femmes*, Innovation, Science et Développement économique Canada, 2021, http://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/fra/h_03138.html.
- ¹⁷² S. Ongena et A. Popov, « *Working paper series: Gender bias and credit access* », Banque centrale européenne, 2015, <https://www.ecb.europa.eu/pub/pdf/scpwps/ecbwp1822.en.pdf>.
- ¹⁷³ P. De Andrés, R. Gimeno et R. M. de Cabo, « The gender gap in bank credit access », *Journal of Corporate Finance*, n° 101782, 2020.
- ¹⁷⁴ L. Huang et P. Rivard, *Financement des petites et moyennes entreprises canadiennes détenues par des femmes*, Innovation, Science et Développement économique Canada, 2021, http://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/fra/h_03138.html.
- ¹⁷⁵ M. Cowling, S. Marlow et W. Liu, « Gender and bank lending after the global financial crisis: are women entrepreneurs safer bets? », *Small Business Economics*, 2019, p. 1-28.
- ¹⁷⁶ PDQ-Funding, « *Business loans for women: Levelling the playing field* », 7 janvier 2021, <https://pdq-funding.co.uk/business-loans-for-women>.
- ¹⁷⁷ BMO pour elles, « *How to overcome gender stereotypes about women entrepreneurs* », BMO pour elles, 24 février 2020, <https://bmoformen.com/business-ownership/managing/how-to-overcome-gender-stereotypes-about-women-business-owners>.
- ¹⁷⁸ M. Cowling, S. Marlow et W. Liu, « Gender and bank lending after the global financial crisis: are women entrepreneurs safer bets? », *Small Business Economics*, 2019, p. 1-28.
- ¹⁷⁹ Brookfield Institute for Innovation + Entrepreneurship, « *Empowering Women Entrepreneurs* », 2020, <https://brookfieldinstitute.ca/empowering-women-entrepreneurs>.
- ¹⁸⁰ M. Cowling, S. Marlow et W. Liu, « Gender and bank lending after the global financial crisis: are women entrepreneurs safer bets? », *Small Business Economics*, 2019, p. 1-28.
- ¹⁸¹ L. Huang et P. Rivard, *Financement des petites et moyennes entreprises canadiennes détenues par des femmes*, Innovation, Science et Développement économique Canada, 2021, http://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/fra/h_03138.html.
- ¹⁸² JMC Consulting et Wyckoff Consulting, « *Venture capital, social capital and the funding of women-led businesses* », SBA Office of Advocacy, 2013, <https://cdn.advocacy.sba.gov/wp-content/uploads/2019/05/15130600/rs406tot4.pdf>.
- ¹⁸³ W. Cukier, S. Gagnon, J. Hodson, T. Saba, G. Grandy, S. Morton, M. Elmi, K. Stolarick et Z. H. Chavoushi, *État des lieux de l'entrepreneuriat féminin au Canada 2020*, Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat, 2020, <https://wekh.ca/letat-des-lieux-de-lentrepreneuriat-feminin-au-canada-2020/?lang=fr>.
- ¹⁸⁴ W. Cukier, S. Gagnon, J. Hodson, T. Saba, G. Grandy, S. Morton, M. Elmi, K. Stolarick et Z. H. Chavoushi, *État des lieux de l'entrepreneuriat féminin au Canada 2020*, Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat, 2020, <https://wekh.ca/letat-des-lieux-de-lentrepreneuriat-feminin-au-canada-2020/?lang=fr>.

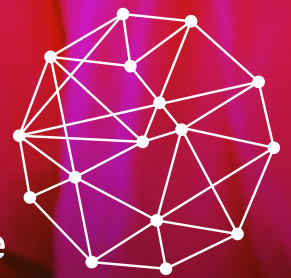
- ¹⁸⁵ G. Sullivan, « Google statistics show Silicon Valley has a diversity problem », *The Washington Post*, 29 mai 2014, <https://www.washingtonpost.com/news/morning-mix/wp/2014/05/29/most-google-employees-are-white-men-where-are-allthewomen/>.
- ¹⁸⁶ Conseil canado-américain pour l'avancement des femmes entrepreneures et chefs d'entreprises, *Améliorer l'accès aux capitaux pour les femmes*, 16 mai 2018, <https://advancingwomeninbusiness.com/fr/pillar-four-2>.
- ¹⁸⁷ Female Funders, « *Women in Venture Report 2018: A baseline look at gender in the Canadian investment ecosystem* », 2018, <https://femalefunders.com/women-in-venture/2018>.
- ¹⁸⁸ C. Beckton, J. McDonald et M. Marquis-Bissonette, *Innover partout, au quotidien – Les femmes entrepreneures et l'innovation*, The Beacon Agency, Université Carleton, BMO Groupe financier, gouvernement du Canada, 2018, <https://bmopourelles.com/wp-content/uploads/2018/02/Everyday-everywhere-innovating-French-version.pdf>.
- ¹⁸⁹ Statistique Canada, *Qui sont les femmes actives de la tranche de revenu supérieure de 1 % au Canada?*, 21 janvier 2019, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2019002-fra.htm>.
- ¹⁹⁰ C. C. Miller, « Google releases employee data, illustrating tech's diversity challenge », *Bits Blog*, 29 mai 2014, <https://bits.blogs.nytimes.com/2014/05/28/google-releases-employee-data-illustrating-techs-diversity-challenge>.
- ¹⁹¹ Conseil canado-américain pour l'avancement des femmes entrepreneures et chefs d'entreprises, *Améliorer l'accès aux capitaux pour les femmes*, 16 mai 2018, <https://advancingwomeninbusiness.com/fr/pillar-four-2>.
- ¹⁹² N. Rockel, « *B.C Women Entrepreneurs have spoken: They want better access to capital* », *BCBusiness*, 8 mars 2021, <https://www.bcbusiness.ca/BC-women-entrepreneurs-have-spoken-they-want-better-access-to-capital>.
- ¹⁹³ M. Elmi, N. Spencer, J.-A. Francis, S. Dei, S. Soumare, G. Y. Mo et H. Parameswaran, *État des lieux de l'entrepreneuriat féminin : Pleins feux sur les femmes entrepreneures noires*, Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat et Black Business and Professional Association, 2021, <https://wekh.ca/research/etat-des-lieux-de-lentrepreneuriat-feminin-pleins-feux-sur-les-femmes-entrepreneures-noires/?lang=fr>.
- ¹⁹⁴ S. Morton, K. Jakobsh et K. Savic, « *Indigenous women entrepreneurs: Preliminary report* », Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat et Conseil canadien pour l'entreprise autochtone, 2020, <https://wekh.ca/research/indigenous-women-entrepreneurs-2>.
- ¹⁹⁵ H. Afni, D. Marom, A. Robb et O. Sade, « Gender dynamics in crowdfunding (Kickstarter): Evidence on entrepreneurs, backers, and taste-based discrimination », *Review of Finance*, 2020.
- ¹⁹⁶ Female Funders et Highline Beta, « *Women in venture report 2019* », Female Funders, 2019, <https://femalefunders.com/women-in-venture>.
- ¹⁹⁷ T. Soper, « *Here are more than 50 women VCs and angel investors backing startups in Seattle and Portland* », *GeekWire*, 17 octobre 2018, <https://www.geekwire.com/2018/list-50-women-vcs-angel-investors-backing-startups-seattle-portland>.
- ¹⁹⁸ K. Snellman et I. Solal, « Does investor gender matter for the success of female entrepreneurs? The signaling effect of gender homophily in entrepreneurial finance », 2020.
- ¹⁹⁹ C. Paihe, « *Sex-disaggregated Supply-side data relevant to financial inclusion* », Inter-American Development Bank (IDB), 2018, <https://publications.iadb.org/publications/english/document/Sex-disaggregated-Supply-side-Data-Relevant-to-Financial-Inclusion.pdf>.
- ²⁰⁰ A. Rose, « *The Alison Rose review of female entrepreneurship* », HM Treasury, 2019, <https://www.gov.uk/government/publications/the-alison-rose-review-of-female-entrepreneurship>.
- ²⁰¹ A. Rose, « *The Alison Rose review of female entrepreneurship*, HM Treasury, 2019, <https://www.gov.uk/government/publications/the-alison-rose-review-of-female-entrepreneurship>.
- ²⁰² ACORN Canada, « *ACORN Canada study on High interest loans*, 2021, https://acorncanada.org/sites/default/files/Summary%20of%20the%20Study%20on%20High%20Interest%20Loans_compressed.pdf.
- ²⁰³ Women's Enterprise Centre, « *The path forward: Advancing the funding journeys of BC women business owners*, 2021, https://www.womensenterprise.ca/wp-content/uploads/2021/03/FINAL_WEC-Report-The-Path-Forward-2021_03_03-web.pdf.
- ²⁰⁴ W. Cukier, S. Smarz et M. Yap, « Using the Diversity Audit Tool to assess the status of women in the Canadian financial services sector », *The International Journal of Diversity in Organisations, Communities, and Nations*, vol. 11, n° 3, 2011, p. 15–36.
- ²⁰⁵ B. J. Orser et C. Elliott, « *Feminine capital: Unlocking the power of women entrepreneurs* », Palo Alto, Stanford University Press, 2015.
- ²⁰⁶ A. Rose, « *The Alison Rose review of female entrepreneurship*, HM Treasury, 2019, <https://www.gov.uk/government/publications/the-alison-rose-review-of-female-entrepreneurship>.
- ²⁰⁷ C. Beckton, J. McDonald et M. Marquis-Bissonette, *Innover partout, au quotidien : Les femmes entrepreneures et l'innovation*, The Beacon Agency, Université Carleton, BMO Groupe financier, gouvernement du Canada, 2018, <https://bmopourelles.com/wp-content/uploads/2018/02/Everyday-everywhere-innovating-French-version.pdf>.
- ²⁰⁸ C. Beckton, J. McDonald et M. Marquis-Bissonette, *Innover partout, au quotidien : Les femmes entrepreneures et l'innovation*, The Beacon Agency, Université Carleton, BMO Groupe financier, gouvernement du Canada, 2018, <https://bmopourelles.com/wp-content/uploads/2018/02/Everyday-everywhere-innovating-French-version.pdf>.

- ²⁰⁹ B. Orser, C. Elliott et W. Cukier, « *Strengthening ecosystem supports for women entrepreneurs: Ontario Inclusive Innovation (i2) Action Strategy* », 2019, https://www.ryerson.ca/content/dam/diversity/reports/5515_TELFER-Orser-Inclusive-Innovation-report_0419_final-aoda.pdf.
- ²¹⁰ W. Cukier, S. Gagnon, J. Hodson, T. Saba, G. Grandy, S. Morton, M. Elmi, K. Stolarick et Z. H. Chavoushi, *État des lieux de l'entrepreneuriat féminin au Canada 2020*, Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat, 2020, <https://wekh.ca/research/the-state-of-womens-entrepreneurship-in-canada/?lang=fr>.
- ²¹¹ W. Cukier, S. Gagnon, J. Hodson, T. Saba, G. Grandy, S. Morton, M. Elmi, K. Stolarick et Z. H. Chavoushi, *État des lieux de l'entrepreneuriat féminin au Canada 2020*, Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat, 2020, <https://wekh.ca/research/the-state-of-womens-entrepreneurship-in-canada/?lang=fr>.
- ²¹² W. Cukier, S. Gagnon, J. Hodson, T. Saba, G. Grandy, S. Morton, M. Elmi, K. Stolarick et Z. H. Chavoushi, *État des lieux de l'entrepreneuriat féminin au Canada 2020*, Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat, 2020, <https://wekh.ca/research/the-state-of-womens-entrepreneurship-in-canada/?lang=fr>.
- ²¹³ L.-P. Beland, O. Fakorede et D. Mikol, « Short-term effect of COVID-19 on self-employed workers in Canada », *Analyse de politiques*, vol. 46, n° 1, 2020, p. S66-S81.
- ²¹⁴ Visa, *The state of Canadian women's entrepreneurship*, 2020, <https://www.visa.ca/dam/VCOM/regional/na/canada/small-business/documents/canada-women-entrepreneurship.pdf>.
- ²¹⁵ R. Hudson Breen et A. Leung, « Choosing mothering and entrepreneurship: a relational career-life process », *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, vol. 12, n° 3, 2020, p. 253-271, DOI : <https://doi.org/10.1108/IJGE-08-2019-0130>.
- ²¹⁶ BMO pour elles, « *How to overcome gender stereotypes about women entrepreneurs* », 24 février 2020, <https://bmoformwomen.com/business-ownership/managing/how-to-overcome-gender-stereotypes-about-women-business-owners>.
- ²¹⁷ Innovation, Sciences et Développement économique Canada, *Résumé de l'Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises, 2017, 2018*, <https://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/fra/03086.html>.
- ²¹⁸ N. Bosma, S. Hill, A. Ionescu-Somers, A. Kelley, J. Levie et A. Tarnawa, « *Global Entrepreneurship Monitor: 2019/2020 Global report*, 2020, <https://www.gemconsortium.org/report/gem-2019-2020-global-report>.
- ²¹⁹ N. Bosma, S. Hill, A. Ionescu-Somers, A. Kelley, J. Levie et A. Tarnawa, « *Global Entrepreneurship Monitor: 2019/2020 Global report*, 2020, <https://www.gemconsortium.org/report/gem-2019-2020-global-report>.
- ²²⁰ N. Bosma, S. Hill, A. Ionescu-Somers, A. Kelley, J. Levie et A. Tarnawa, « *Global Entrepreneurship Monitor: 2019/2020 Global report* », 2020, <https://www.gemconsortium.org/report/gem-2019-2020-global-report>.
- ²²¹ N. Bosma, S. Hill, A. Ionescu-Somers, A. Kelley, J. Levie et A. Tarnawa, « *Global Entrepreneurship Monitor: 2019/2020 Global report* », 2020, <https://www.gemconsortium.org/report/gem-2019-2020-global-report>.
- ²²² N. Bosma, S. Hill, A. Ionescu-Somers, A. Kelley, J. Levie et A. Tarnawa, « *Global Entrepreneurship Monitor: 2019/2020 Global report* », 2020, <https://www.gemconsortium.org/report/gem-2019-2020-global-report>.
- ²²³ S. Scherrer, P. N. Hakimi et P. Morandi, « *Improving access to entrepreneurial financing for female founders* », Funding Female Founders, non daté, <https://static1.squarespace.com/static/5d8f577638f6ac3dd06d6dd5/t/5fd212bd87bef85997f55a89/1607602891309/Funding+Female+Founders.pdf>.
- ²²⁴ S. Scherrer, P. N. Hakimi et P. Morandi, « *Improving access to entrepreneurial financing for female founders* », Funding Female Founders, non daté, <https://static1.squarespace.com/static/5d8f577638f6ac3dd06d6dd5/t/5fd212bd87bef85997f55a89/1607602891309/Funding+Female+Founders.pdf>.
- ²²⁵ L'Initiative Femmes de la Banque Scotia, *Connaissances et confiance en finance : Vers une parité hommes-femmes dans le financement des petites entreprises canadiennes*, Banque Scotia, 2020, <https://www.scotiabank.com/women-initiative/ca/en/posts.french.finances.articles.research-fr-connaissances-et-confiance-en-finance.html>.
- ²²⁶ Innovation, Sciences et Développement économique Canada, *Résumé de l'Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises, 2017*, gouvernement du Canada, 2018, <https://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/fra/03086.html>.
- ²²⁷ C. Beckton, J. McDonald, S. M. Saifuddin et U. R. Ozkan, *Une force véritable : Les femmes entrepreneurs et le risque*, The Beacon Agency Inc, 2016.
- ²²⁸ K. D. Hughes et C. Saunders, « *Women's Entrepreneurship and Entrepreneurial Ecosystems in Canada* », Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat, The Centre for Innovation Studies et Global Entrepreneurship Monitor, 2020, <https://wekh.ca/wp-content/uploads/2020/11/Womens-Entrepreneurship-and-Entrepreneurial-Ecosystems-in-Canada.pdf> (résumé en français sous le titre *L'entrepreneuriat des femmes et les écosystèmes entrepreneuriaux au Canada* à l'adresse https://wekh.ca/wp-content/uploads/2020/11/Lentrepreneuriat_des_femmes_et_les_ecosystemes_entrepreneuriaux_au_Canada.pdf).
- ²²⁹ I. Kamberidou, « "Distinguished" women entrepreneurs in the digital economy and the multitasking whirlpool », *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, vol. 9, n° 3, 2020.

- ²³⁰ M. Elmi, Z. Hassannezhad, S. Blanchette, H. Parameswaran, K. Jae et W. Cukier, *Les répercussions de la COVID-19 sur les femmes propriétaires d'entreprise*, Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat, 2020, https://wekh.ca/wp-content/uploads/2021/01/Les_repercussions_de_la_COVID-19_sur_les_femmes_proprietaires_dentreprise.pdf.
- ²³¹ D. Shortt, B. Robson et M. Sabat, *Comblent le déficit de compétences numériques, Compétences de l'avenir*, Forum des politiques publiques, Diversity Institute et Centre des Compétences futures, 2020, <https://fsc-ccf.ca/wp-content/uploads/2020/01/ComblentLeDéficitDeCompétencesNumériques-FPP-JAN20.pdf>.
- ²³² M. S. Rahman et K. Grant, *L'avenir des licornes canadiennes s'annonce prometteur*, Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat, 2021, <https://wekh.ca/lavenir-des-licornes-canadiennes-sannonce-prometteur/?lang=fr>.
- ²³³ A. Menking et S. Kaplan, *L'essor de la femtech*, Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat, 2020, https://wekh.ca/wp-content/uploads/2020/11/Lessor_de_la_femtech.pdf.
- ²³⁴ C. Dessanti, *Le projet « She-Covery » : Faire face aux impacts économiques sexospécifiques de la COVID-19 en Ontario*, Chambre de commerce de l'Ontario, 2020, <https://wekh.ca/research/faire-face-aux-impacts-economiques-sexospécifiques-de-la-covid-19-en-ontario/?lang=fr>.
- ²³⁵ 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.
- ²³⁶ 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.
- ²³⁷ A. Bandura, « Exercise of personal agency through the self-efficacy mechanism », dans R. Schwarzer (dir.), « *Self-efficacy: Thought control of action* », Hemisphere Publishing Corp, 1992, p. 3-38.
- ²³⁸ J. S. Eccles, « Understanding women's educational and occupational choices: Applying the Eccles et al. model of achievement-related choices », *Psychology of women quarterly*, vol. 18, n° 4, 1994, p. 585-609.
- ²³⁹ 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.
- ²⁴⁰ 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.
- ²⁴¹ L'Initiative Femmes de la Banque Scotia, *Connaissances et confiance en finance : Vers une parité hommes-femmes dans le financement des petites entreprises canadiennes*, Banque Scotia, 2020, <https://www.scotiabank.com/women-initiative/ca/en/posts.french.finances.articles.research-fr-connaissances-et-confiance-en-finance.html>.
- ²⁴² L'Initiative Femmes de la Banque Scotia, *Connaissances et confiance en finance : Vers une parité hommes-femmes dans le financement des petites entreprises canadiennes*, Banque Scotia, 2020, <https://www.scotiabank.com/women-initiative/ca/en/posts.french.finances.articles.research-fr-connaissances-et-confiance-en-finance.html>.
- ²⁴³ P. De Andrés, R. Gimeno et R. M. de Cabo, « The gender gap in bank credit access », *Journal of Corporate Finance*, n° 101782, 2020.
- ²⁴⁴ 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, n° 3, 2018, p. 424-456.
- ²⁴⁵ M. Naranchimeg, « Why are female small business owners in the United States less likely to apply for bank loans than their male counterparts? », *Journal of Small Business and Entrepreneurship*, vol. 27, n° 2, 2015, p. 229-249.
- ²⁴⁶ M. Cowling, S. Marlow et W. Liu, « Gender and bank lending after the global financial crisis: are women entrepreneurs safer bets? », *Small Business Economics*, vol. 55, 2019, p. 853-880.
- ²⁴⁷ E. Carranza, C. Dhakal et I. Love, « *Female entrepreneurs: How and why are they different?* », Groupe de la Banque mondiale, 2018, <https://documents1.worldbank.org/curated/en/400121542883319809/pdf/Female-Entrepreneurs-How-and-Why-are-They-Different.pdf>.
- ²⁴⁸ R. Aernoudt et A. De San José, « A gender financing gap: fake news or evidence? », *Venture Capital: An International Journal of Entrepreneurial Finance*, vol. 22, n° 2, 2020, p. 127-134.
- ²⁴⁹ L'Initiative Femmes de la Banque Scotia, *Connaissances et confiance en finance : Vers une parité hommes-femmes dans le financement des petites entreprises canadiennes*, Banque Scotia, 2020, <https://www.scotiabank.com/women-initiative/ca/en/posts.french.finances.articles.research-fr-connaissances-et-confiance-en-finance.html>.
- ²⁵⁰ A. W. Brooks, L. Huang, S. W. Kearney et F. E. Murray, « Investors prefer entrepreneurial ventures pitched by attractive men », *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, vol. 111, n° 12, 2014, p. 4427-4431.
- ²⁵¹ A. Feldman, « New study: Women entrepreneurs ask for less financing than men, get smaller loans at higher rates », *Forbes*, 6 septembre 2016, <https://www.forbes.com/sites/amyfeldman/2016/09/06/new-study-women-entrepreneurs-ask-for-less-financing-than-men-get-smaller-loans-at-higher-rates/?sh=321013aa13ee>.
- ²⁵² D. Kanze, L. Huang, M. A. Conley et E. T. Higgins, « We ask men to win and women not to lose: Closing the gender gap in startup funding », *Academy of Management Journal*, vol. 61, n° 2, 2018, p. 586-614.
- ²⁵³ D. Kanze, L. Huang, M. A. Conley et E. T. Higgins, « We ask men to win and women not to lose: Closing the gender gap in startup funding », *Academy of Management Journal*, vol. 61, n° 2, 2018, p. 586-614.
- ²⁵⁴ 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.

- ²⁵⁵ K. De Laat et M. Hellstern, *Grandir à leur façon: Les femmes à la tête d'entreprises à forte croissance au Canada tracent leur propre voie vers la prospérité*, Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat et Brookfield Institute, 2020, <https://wekh.ca/wp-content/uploads/2020/10/Grandiraleurfacon-rapport.pdf>.
- ²⁵⁶ A. Rose, « *The Alison Rose review of female entrepreneurship* », HM Treasury, 2019, https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/784324/RoseReview_Digital_FINAL.PDF.
- ²⁵⁷ A. MacDougall, J. Valley et J. Jeffrey, *Pratiques de divulgation en matière de diversité 2020 – diversité et leadership au sein des sociétés ouvertes canadiennes*, Osler, 2020, <https://www.osler.com/osler/media/Osler/reports/corporate-governance/DiversityDisclosure-2020-FR.pdf>.
- ²⁵⁸ K. Hassan, M. Varadan et C. Zeisberger, « *How the VC pitch process is failing female entrepreneurs* », Harvard Business Review, 2020, <https://hbr.org/2020/01/how-the-vc-pitch-process-is-failing-female-entrepreneurs>.
- ²⁵⁹ A. MacDougall, J. Valley et J. Jeffrey, *Pratiques de divulgation en matière de diversité 2020 – diversité et leadership au sein des sociétés ouvertes canadiennes*, Osler, 2020, <https://www.osler.com/osler/media/Osler/reports/corporate-governance/DiversityDisclosure-2020-FR.pdf>.
- ²⁶⁰ M. Wilkinson, « *8 essential guidelines to reduce unconscious bias in your recruitment process* », Coburg Banks, 13 juin 2017, <https://www.coburgbanks.co.uk/blog/assessing-applicants/reducing-bias-in-your-recruitment-process>.
- ²⁶¹ V. Hunt, D. Layton et S. Prince, « *Why diversity matters*, McKinsey & Company, 2015, <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/why-diversity-matters>.
- ²⁶² A. MacDougall, J. Valley et J. Jeffrey, *Pratiques de divulgation en matière de diversité 2020 – diversité et leadership au sein des sociétés ouvertes canadiennes*, Osler, 2020, <https://www.osler.com/osler/media/Osler/reports/corporate-governance/DiversityDisclosure-2020-FR.pdf>.
- ²⁶³ A. McDougall, « *All together now: Intergovernmental relations in Canada's labour market sector* », Institut de recherche en politiques publiques, 2019, <https://irpp.org/research-studies/all-together-now-intergovernmental-relations-in-canadas-labour-market-sector> (résumé en français à l'adresse <https://irpp.org/fr/research-studies/all-together-now-intergovernmental-relations-in-canadas-labour-market-sector>).
- ²⁶⁴ P. Gumbel et A. Reich, « *Building the workforce of tomorrow, today* », McKinsey Quarterly, McKinsey & Company, 2018, <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/building-the-workforce-of-tomorrow-today>.
- ²⁶⁵ Cognizant, « *Cognizant and general assembly to launch no-cost digital engineering education program* » [communiqué de presse], 2018, <https://news.cognizant.com/2018-03-22-Cognizant-And-General-Assembly-To-Launch-No-Cost-Digital-Engineering-Education-Program>.
- ²⁶⁶ DataQuest India Online, « *Tech Mahindra reskilled nearly 70% of IT workforce in digital and future skills* », 2019, <https://www.dqindia.com/tech-mahindra-reskilled-nearly-70-workforce-digital-future-skills>.
- ²⁶⁷ J. O'Leary, C. Widener et S. Agarwal, « *Closing the talent gap: Five ways government and business can team up to reskill workers* », Deloitte, 2018, https://www2.deloitte.com/content/dam/insights/us/articles/4697_Workforce-reinvention/DI_Workforce-reinvention.pdf.
- ²⁶⁸ A. Rose, *The Alison Rose review of female entrepreneurship*, HM Treasury, 2019, https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/784324/RoseReview_Digital_FINAL.PDF.
- ²⁶⁹ C. Dessanti, *Le projet « She-Covery » : Faire face aux impacts économiques sexospécifiques de la COVID-19 en Ontario*, Chambre de commerce de l'Ontario, 2020, <https://wekh.ca/research/faire-face-aux-impacts-economiques-sexospecifiques-de-la-covid-19-en-ontario/?lang=fr>.
- ²⁷⁰ T. Saba, S. Blanchette et C. Kronfli, *Soutenir l'entrepreneuriat et les PME : un programme postpandémie pour les compétences et la formation*, Forum des politiques publiques, Diversity Institute et Centre des Compétences futures, 2021, <https://www.rverson.ca/diversity/reports/supporting-entrepreneurship-and-smes/>.
- ²⁷¹ B. Orser, C. Elliott et J. Leck, « *Entrepreneurial feminists: Perspectives about opportunity recognition and governance* », *Journal of Business Ethics*, vol. 115, n° 2, 2013, p. 241-257.
- ²⁷² Q. M. Patton, « *Utilization focused evaluation: The new century text* », 3^e édition, Londres, Sage Publications, 1997.
- ²⁷³ Statistique Canada, *Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises*, 2018, https://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/fra/h_02774.html.
- ²⁷⁴ Statistique Canada, *Enquête sur la population active, décembre 2019*, 2020, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/200110/dq200110a-fra.htm>.
- ²⁷⁵ Conseil canadien pour l'entreprise 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>.
- ²⁷⁶ K. Kuschel, K. Ettl, C. Díaz-García et G. A. Alsos, « *Stemming the gender gap in STEM entrepreneurship – insights into women's entrepreneurship in science, technology, engineering and mathematics* », *International Entrepreneurship and Management Journal*, vol. 16, n° 1, 2020, p. 1-15.
- ²⁷⁷ W. Cukier, S. Gagnon, T. Saba et A. Slater, *Bâtir un écosystème d'innovation inclusif pour les femmes entrepreneures*, Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat, 2020, <https://wekh.ca/batir-un-ecosysteme-dinnovation-inclusif-pour-les-femmes-entrepreneures/?lang=fr>.
- ²⁷⁸ Forum économique mondial, « *The inclusive development index 2018: Summary and data highlights* », 2018, http://www3.weforum.org/docs/WEF_Forum_IncGrwth_2018.pdf.

-
- ²⁷⁹ Organisation de coopération et de développement économiques, *Des politiques meilleures à l'horizon 2030 : Un plan d'action de l'OCDE à l'appui des objectifs de développement durable*, 2016, [https://www.oecd.org/fr/cad/Des politiques meilleures à l'horizon 2030.pdf](https://www.oecd.org/fr/cad/Des%20politiques%20meilleures%20%C3%A0%20l'horizon%202030.pdf).
- ²⁸⁰ Syndicat des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, *En chiffres : Les femmes en milieu rural*, 2020, http://www.tuac.ca/index.php?option=com_content&view=article&id=3096&catid=279&Itemid=6&lang=fr.
- ²⁸¹ Gouvernement du Canada, *Initiative des Supergrappes d'innovation*, 2020, <https://www.ic.gc.ca/eic/site/093.nsf/fra/accueil>.
- ²⁸² Gouvernement du Canada, *Centres d'excellence en commercialisation et en recherche*, 2018, https://www.nce-rce.gc.ca/Programs-Programmes/CECR-CECR/Index_fra.asp.
- ²⁸³ P. Azoulay, B. F. Jones, J. D. Kim et J. Miranda, « Age and high-growth entrepreneurship », *American Economic Review: Insights*, vol. 2, n° 1, 2020, p. 65-82.
- ²⁸⁴ S. Braguinsky, A. Ohyama, T. Okazaki et C. Syverson, « *Product Innovation, Product Diversification, and Firm Growth: Evidence from Japan's Early Industrialization* » (n° w26665), National bureau of economic research, 2020.
- ²⁸⁵ I. Kirkwood, « *Flybits secures \$45 million CAD Series C for context-as-a-service platform* », Canadian Startup News, 16 juillet 2019, <https://betakit.com/flybits-secures-45-million-cad-series-c-for-context-as-a-service-platform/>.
- ²⁸⁶ 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, n° 2, 2009, p. 397-417.
- ²⁸⁷ K. D. Hughes, « *Pushed or pulled? Women's entry into self-employment and small business ownership* », *Gender, Work & Organization*, vol. 10, n° 4, 2003, p. 433-454.
- ²⁸⁸ H. Seligson, « *Nurturing a Baby and a Start-Up Business* », *The New York Times*, 10 juin 2012.
- ²⁸⁹ Crunchbase Inc., « *Funding to the Female Founders* », 2020, <https://about.crunchbase.com/female-founder-report-2020/>.
- ²⁹⁰ Gouvernement du Canada, *Nom des organismes bénéficiaires au titre du Fonds pour l'écosystème de la SFE*, Innovation, Sciences et Développement économique Canada, non daté, <https://www.ic.gc.ca/eic/site/129.nsf/fra/00005.html>.
- ²⁹¹ Gouvernement du Canada, *Nom des organismes bénéficiaires au titre du Fonds pour l'écosystème de la SFE*, Innovation, Sciences et Développement économique Canada, non daté, <https://www.ic.gc.ca/eic/site/129.nsf/fra/00005.html>.
- ²⁹² Gouvernement du Canada, *Nom des organismes bénéficiaires au titre du Fonds pour l'écosystème de la SFE*, Innovation, Sciences et Développement économique Canada, non daté, <https://www.ic.gc.ca/eic/site/129.nsf/fra/00005.html>.
- ²⁹³ W. Cukier, S. Gagnon, S. Blanchette, Z. Hassannezhad, M. Elmi et A. Atputharajah, *S'inspirer. Se réaliser. Femmes entrepreneures – Au-delà des stéréotypes*, Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat, 2020, https://wekh.ca/wp-content/uploads/2020/11/S_inspirer_Se_realiser_.pdf.



Portail de
connaissances
pour les femmes
en entrepreneuriat

TED
ROGERS
SCHOOL
OF MANAGEMENT

DiVERSITY
INSTITUTE

 institut
brookfield
pour l'innovation + l'entrepreneuriat

Financé par le
gouvernement
du Canada

