



Portail de  
connaissances  
pour les femmes  
en entrepreneuriat

# État des lieux de l'entrepreneuriat féminin au Canada

2022

TED  
ROGERS  
SCHOOL  
OF MANAGEMENT

DiV<sup>ERSITY</sup>  
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](http://WEKH.CA)  
[@WEKH\\_PCFE](https://twitter.com/WEKH_PCFE)  
[DI.WEKH@RYERSON.CA](mailto: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 250 partenaires, le PCFE a été créé pour répondre aux besoins des femmes entrepreneures issues de la diversité, de toutes régions et de tous secteurs. En réponse à la crise relative à la COVID-19, le PCFE a donné l'impulsion, par le rapprochement de femmes entrepreneures et d'organismes de soutien à travers le pays, et par l'organisation de formations et d'évènements de réseautage. En relayant les ressources et les meilleures pratiques en usage à travers le pays, la plateforme technologique de pointe du PCFE, qui s'appuie sur Magnet, renforcera les moyens à disposition des femmes entrepreneures et des organismes qui les accompagnent.

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

## 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.

## Auteurs

Wendy Cukier, Ph. D.

Guang Ying Mo, Ph. D.

Zohreh Hassannezhad Chavoushi, Ph. D.

Betina Borova

Victoria Osten, Ph. D.

## Contributeurs

Nicole Crawford

Michael Pereira

Arief Kartolo

Md Saifur Rahman

Ranjana Singh Nagpal

Courtney Balaz-Munn

## 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

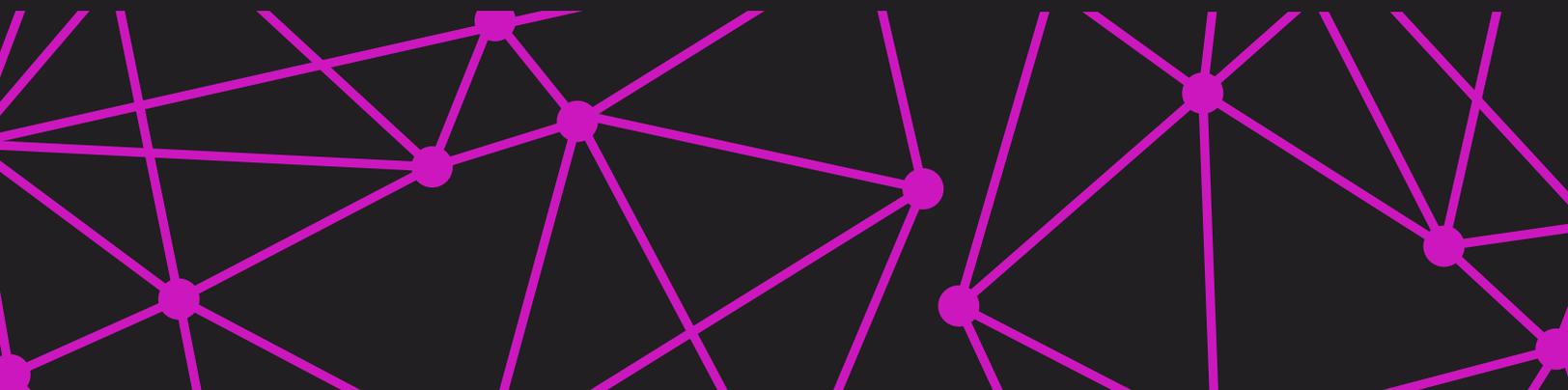
Canada

## Date de publication

Mars 2022

# Table des matières

<b>Résumé</b>	<b>i</b>
<b>Introduction</b>	<b>1</b>
<b>Répercussions de la pandémie de COVID-19 sur les entrepreneures</b>	<b>14</b>
<b>Entrepreneures issues de la diversité : profils et défis</b>	<b>27</b>
<b>Facteurs favorables et obstacles au sein de l'écosystème</b>	<b>37</b>
<b>Conclusions et recommandations</b>	<b>68</b>
<b>Références</b>	<b>72</b>





# Résumé

## Introduction

Les petites et moyennes entreprises (PME) et les entreprises individuelles constituent le moteur de l'économie canadienne, dans la mesure où elles représentent l'immense majorité des entreprises du pays. Pendant plus de deux ans, ces structures ont subi de plein fouet les répercussions sociales et économiques de la pandémie de COVID-19. Les secteurs des services, dans lesquels les entreprises détenues par des femmes ont tendance à exercer, ont été les plus touchés. Les entrepreneures issues de la diversité, notamment les femmes noires, racisées, autochtones ou handicapées et les membres de la communauté LGBTQ2S+, ont particulièrement souffert. Malgré l'ampleur des difficultés, les entrepreneures ont affiché une résilience et une ingéniosité incroyables, ainsi qu'une grande capacité d'innovation au sein d'une période remplie d'incertitudes.

Le présent rapport met à jour l'état des lieux de l'entrepreneuriat féminin au Canada en faisant la synthèse de la recherche existante et en s'appuyant sur les résultats issus de nouveaux travaux. Après un tour d'horizon des caractéristiques de l'entrepreneuriat féminin au Canada, il aborde les répercussions de la pandémie de COVID-19 sur les entrepreneures, les profils et les expériences des entrepreneures issues de la diversité, ainsi que les facteurs favorables et les obstacles à l'entrepreneuriat féminin aux niveaux sociétal (macro), organisationnel (méso) et individuel (micro) de l'écosystème.

S'il est difficile de faire l'état des lieux de l'entrepreneuriat féminin, cela tient notamment aux définitions, comme nous l'avons souligné dans de précédents rapports. On entend traditionnellement par « entrepreneurs » les détenteurs de la majorité des actions de petites et moyennes entreprises (PME). En décembre 2020, les femmes représentaient environ 16,8 p. 100 des propriétaires majoritaires de PME au Canada soit environ 205 188 entrepreneures. Cela dit, le nombre de travailleuses autonomes au Canada a atteint un pic à 1 065 200 en 2019, soit 37,2 p. 100 sur l'ensemble des travailleurs autonomes, avant de chuter à 982 600, soit 36,8 p. 100, en 2021. Le Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat (PCFE) emploie une définition générale de l'entrepreneuriat qui inclut les propriétaires et les exploitantes de PME, ainsi que les travailleuses autonomes.

Malgré leurs contributions importantes au tissu économique et social du Canada, les entrepreneures voient souvent leurs efforts diminués par les obstacles qui persistent au sein de l'écosystème entrepreneurial ainsi que dans son environnement. Cependant, des études de cas réalisées par des organismes de soutien à l'entrepreneuriat féminin soulignent les effets positifs du financement octroyé aux entrepreneures et indiquent des rendements du capital investi plus réguliers et une part de risque plus faible en comparaison avec d'autres programmes. Pourtant, les définitions et les moyens couramment utilisés afin de mesurer l'innovation et les répercussions économiques se concentrent le plus souvent sur les secteurs de

la technologie et de la fabrication, où les femmes sont pratiquement absentes, au détriment des contributions des secteurs plus féminisés, notamment les services, la santé, la beauté, la restauration ou la culture.

Bon nombre d'entrepreneures ont toutefois continué d'innover, de créer des emplois, d'exporter et de stimuler la croissance économique. Certaines sont d'ailleurs à la tête d'entreprises à forte croissance. Si les femmes sont traditionnellement sous-représentées parmi les jeunes entreprises à forte croissance, le nombre de nouvelles jeunes entreprises à croissance rapide et valorisées à plus d'un milliard de dollars américains (« licornes ») fondées au Canada par des femmes a presque doublé depuis 2019.

L'entrepreneuriat féminin a non seulement des répercussions manifestes sur l'économie et sur la création d'emplois, mais il joue un rôle important dans la contribution aux objectifs sociaux et environnementaux plus larges. La recherche démontre qu'un grand nombre d'entrepreneures sont motivées par des objectifs à la fois sociaux qu'économiques, et exercent une influence considérable sur les objectifs de développement durable des Nations Unies.

## Répercussions de la pandémie de COVID-19 sur les entrepreneures

### Répercussions économiques de la pandémie sur les entrepreneures au Canada

La pandémie de COVID-19 a eu des répercussions disproportionnées sur les femmes et les secteurs où ces dernières sont très présentes, poussant certains à parler de « récession au féminin ». Comparées aux entreprises détenues majoritairement par des hommes dans le secteur privé, les entreprises détenues majoritairement par des femmes ont connu une baisse importante des activités commerciales lors des premiers développements de leur entreprise et un plus grand nombre de licenciements. Suite à la pandémie, les femmes étaient d'ailleurs plus

*Le nombre de nouvelles jeunes entreprises à croissance rapide valorisées à plus d'un milliard de dollars américains (« licornes ») fondées au Canada par des femmes a presque doublé depuis 2019.*

susceptibles de vendre, de fermer, de quitter leur entreprise ou d'en suspendre l'activité.

Les entreprises appartenant à des femmes sont plus susceptibles d'être exploitées dans les secteurs les plus touchés – le commerce de détail, l'hébergement, l'éducation et les services (à l'exception des services publics) – et sont généralement plutôt récentes et de plus petite taille, ce qui les rend plus vulnérables aux répercussions économiques causées par la pandémie. Les résultats de Statistique Canada montrent qu'une plus grande proportion d'entreprises détenues majoritairement par des femmes ont fait état de leur incapacité à s'endetter davantage. Au troisième trimestre de 2021, 38 p. 100 des entreprises détenues majoritairement par des femmes avaient licencié au moins un employé depuis le début de la pandémie et 71,9 p. 100 ayant licencié des employés avaient réduit leurs effectifs d'au moins 50 p. 100 contre 64,3 p. 100 dans les autres entreprises. Parallèlement, la proportion de l'ensemble des entreprises ayant licencié au moins un employé était légèrement inférieure (36,5 p. 100), et 64,3 p. 100 de ces entreprises ont déclaré avoir réduit leurs effectifs d'au moins 50 p. 100<sup>1</sup>. En outre, au cours du premier trimestre de 2021, moins d'entreprises détenues majoritairement par des femmes sont restées pleinement opérationnelles, comparativement aux autres entreprises.

### Répercussions du travail non rémunéré

Les mesures de confinement dont l'objectif était de ralentir la progression de la COVID-19 ont contraint de nombreuses personnes à travailler à domicile, tandis que les enfants devaient rester à la maison en raison de la fermeture des écoles et des services de garde d'enfants. De nombreuses femmes ont alors dû prendre

en charge une plus grande part du fardeau que représente l'augmentation du travail non rémunéré des soins à prodiguer, tout en jonglant avec leurs propres obligations professionnelles ou entrepreneuriales. Au Canada, 67 p. 100 des femmes ayant des enfants âgés de moins de 18 ans ont déclaré avoir assumé des responsabilités supplémentaires durant la pandémie, contre à peine 28 p. 100 des hommes. Près d'un quart des femmes à la tête de petites entreprises ont des enfants de moins de 18 ans, cette double charge de travail et de soins leur a donc occasionné des défis considérables. Si l'augmentation de la charge que représente la garde d'enfants est associée à une incidence sur la productivité au travail, elle peut aussi avoir d'importantes répercussions sur la santé mentale des mères en particulier. Une étude menée à la fin de fin 2020 montre que, 63 p. 100 des mères d'enfants âgés de moins de cinq ans estiment que « le télétravail donne l'impression de travailler tout le temps et de ne pas avoir de temps pour soi ou pour sa famille », contre 36 p. 100 chez les femmes sans enfant.

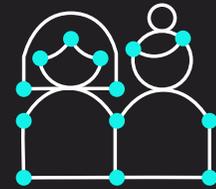
### Répercussions sur la santé mentale

Tout semble indiquer que la santé mentale des femmes, de manière générale, a également été durement touchée, et que les entrepreneurs, en particulier, subissent encore plus de stress. Une étude des répercussions de la pandémie révèle que les entrepreneures jouent de multiples rôles auprès de leurs proches, qu'il s'agisse de parent, de partenaire, de conjoint, d'aidant, d'ami, etc. - et qu'elles considèrent difficile de trouver un équilibre entre ces rôles, d'autant plus qu'elles doivent assumer la grande part de la garde des enfants. Ainsi, les entrepreneures sont plus susceptibles de se sentir déprimées (51 p. 100) et d'indiquer que leurs problèmes de santé mentale entravent leur capacité de travailler (40 p. 100).

### Résilience et innovation

Malgré des difficultés sans précédent, les entrepreneures conservent une vision optimiste de l'avenir et ont continué à faire preuve d'une grande résilience et d'une propension accrue à l'innovation. En effet, une enquête réalisée par Statistique Canada a révélé qu'au premier trimestre de 2022, environ deux

## L'innovation malgré la pandémie de la COVID-19



**55 %**

des entreprises détenues majoritairement par des femmes ont introduit de nouvelles méthodes pour fidéliser la clientèle



Les entreprises appartenant à des femmes ont davantage exploité les technologies numériques que les entreprises détenues majoritairement par des hommes



**34 %**

ont procédé à des ajustements au niveau de leurs produits et services

tiers des entreprises du secteur privé détenues majoritairement par des femmes envisageaient les 12 prochains mois avec optimisme.

Pendant la pandémie, plus de la moitié (55 p. 100) des entreprises détenues majoritairement par des femmes ont introduit de nouvelles méthodes relationnelles avec les clients, contre 50 p. 100 des entreprises dans leur ensemble. Par ailleurs, les entreprises appartenant à des femmes ont mieux réussi à tirer parti des technologies numériques que les entreprises détenues majoritairement par des hommes, 27 p. 100 des entreprises appartenant à des femmes ayant augmenté les connexions virtuelles à des fins internes et 30 p. 100 ayant augmenté les connexions virtuelles pour les relations externes ou le commerce électronique (contre 25 p. 100 des entreprises dans leur ensemble). De plus, une grande part des entreprises détenues majoritairement par des femmes (34 p. 100) a procédé à des ajustements au niveau des produits et des services, contre 27 p. 100 des entreprises dans leur ensemble.

### Soutien pendant la pandémie et plans de relance

Fin 2021, plus des deux tiers (68,4 p. 100) des entreprises détenues majoritairement par des femmes estimaient ne pas avoir besoin de financement ou de prêt. Au même moment, plus d'un tiers (36,4 p. 100) des entreprises détenues majoritairement par des femmes n'avaient pas bénéficié de financement remboursable de la part du gouvernement, contre 32,7 p. 100 de l'ensemble des PME, et ce, souvent (dans 29,3 p. 100 des cas) en raison de problèmes d'admissibilité. Plus de la moitié des femmes ayant bénéficié d'un soutien (54,7 p. 100) ont obtenu des fonds du Compte d'urgence pour les entreprises canadiennes (CUEC).

De nombreux acteurs de l'écosystème, qui ont montré leur aptitude à servir et à soutenir les femmes et les groupes issus de la diversité, ont également mis en place de nouvelles initiatives pouvant prendre la forme d'un soutien consultatif individualisé, d'un financement, d'une formation professionnelle ou encore de services de soutien entre pairs, entre autres, durant la pandémie.

## Entrepreneures issues de la diversité : profils et défis

### Les entrepreneures noires

Malgré l'apport de leurs compétences et de leur expérience, les entrepreneures noires continuent de se heurter à des obstacles. Les institutions et les organismes de soutien aux entrepreneurs sont imprégnés de préjugés conscients et inconscients qui excluent les femmes noires et entravent leur parcours. Les entrepreneures noires ne bénéficient pas non plus des soutiens attendus sous forme d'encouragement, de mentorat, de parrainage et d'accès aux réseaux et à l'information.

Si de nouveaux programmes publics et prêts financiers ciblent en particulier les entrepreneurs noirs, certaines difficultés demeurent. Les personnes noires propriétaires d'entreprises ont tendance à ne pas se sentir à l'aise lorsqu'il s'agit de demander un financement externe et de s'endetter. D'après une enquête menée par le Groupe Canado-Africain du Sénat, seule la moitié des personnes noires habilitées (définies comme possédant de l'expérience et bénéficiant d'un soutien) interrogées ont déclaré ne pas hésiter à demander un financement auprès des gouvernements fédéral et provinciaux. Cette enquête montre par ailleurs qu'un nombre encore plus faible de propriétaires d'entreprise noirs se sentent à l'aise à l'idée de demander un financement auprès d'organismes communautaires sans but lucratif (36 p. 100), de banques (35 p. 100), de coopératives d'épargne et de crédit (33 p. 100) et d'établissements prêteurs dans le secteur des technologies financières (16 p. 100).

### Les entrepreneures autochtones

L'entrepreneuriat féminin autochtone est en plein essor dans tout le pays, mais la représentation des femmes autochtones dans l'entrepreneuriat est encore loin derrière leurs

*Environ sept entrepreneures autochtones sur dix déclarent que leurs activités ont été ébranlées par la pandémie.*

homologues masculins. L'enquête de 2020 de Statistique Canada sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises a révélé que 25,5 p. 100 des entreprises appartenant majoritairement à des entrepreneurs autochtones sont détenues majoritairement par des femmes, contre 64,3 p. 100 détenues majoritairement par des hommes et 10,1 p. 100 détenues à parts égales par des hommes et des femmes. La proportion d'entreprises affichant un chiffre d'affaires annuel compris entre 100 000 dollars et 1 million de dollars est passée de 17 p. 100 en 2015 à 19 p. 100 en 2019, tandis que celles ayant un chiffre d'affaires annuel supérieur à 1 million de dollars ont augmenté de 4 p. 100 en 2015 à 9 p. 100 en 2019.

Néanmoins, les répercussions disproportionnées de la pandémie de COVID-19 menacent ces perspectives d'avenir prometteuses. Environ sept entrepreneures autochtones sur dix déclarent que leurs activités ont été ébranlées par la pandémie. À titre d'exemple, au cours des 12 derniers mois, 17,4 p. 100 des entreprises détenues majoritairement par des Autochtones ont licencié des employés, soit une proportion deux fois supérieure à celle observée sur l'ensemble des entreprises (8,6 p. 100).

Les entrepreneures autochtones demeurent confrontées aux obstacles existants avant la pandémie de COVID-19. Or, ces derniers se sont même accentués dans certains cas. Les entrepreneures autochtones rencontrent ainsi des problèmes d'accès au financement et aux ressources, notamment en raison d'un manque de clarté des critères d'admissibilité, d'un manque de fiabilité des connexions Internet, de l'absence de réseaux et de la discrimination systémique. La Loi sur les Indiens crée également des difficultés particulières qui entravent l'accès au capital des propriétaires d'entreprise autochtones et leurs activités commerciales.

## Les entrepreneures immigrantes

Les immigrantes, les nouvelles arrivantes et les réfugiées enrichissent le Canada par leurs points de vue et leurs expériences uniques, lesquels peuvent être des atouts majeurs pour se lancer dans l'entrepreneuriat de manière efficace. De nombreuses entrepreneures

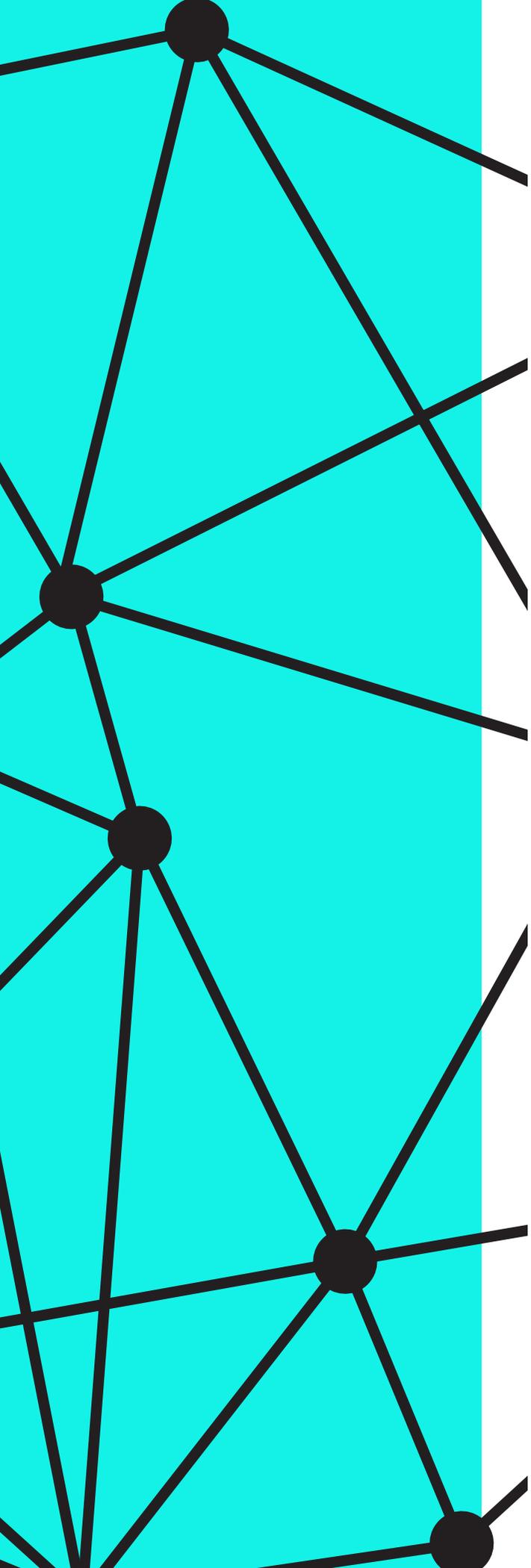
*Les entreprises détenues par des immigrantes au Canada sont 8,6 % plus susceptibles de créer de nouveaux produits et 20,1 % plus susceptibles de mettre en œuvre des processus ou des méthodes de production innovants.*

immigrantes bénéficient d'un bagage multilingue et international qui les différencie et leur permet d'exporter davantage. De fait, les entreprises sont presque deux fois plus nombreuses à exporter lorsqu'elles sont dirigées par des immigrantes (16,6 p. 100) plutôt que par des femmes nées au Canada (10,4 p. 100). En termes d'innovation, les entreprises détenues par des immigrantes au Canada sont également 8,6 p. 100 plus susceptibles de créer de nouveaux produits et 20,1 p. 100 plus susceptibles de mettre en œuvre des processus ou des méthodes de production innovants, en comparaison des entreprises appartenant à leurs homologues nées au Canada.

Bien qu'elles possèdent bon nombre des compétences et des expériences nécessaires pour réussir, les entrepreneures immigrantes sont sous-représentées au Canada et sont deux fois moins susceptibles d'être propriétaires d'une entreprise que leurs homologues masculins. Les entrepreneures immigrantes sont souvent rabaissées et négligées, car leurs acquis antérieurs, connaissances et éducation, sont sous-estimés au Canada.

## Les entrepreneures en situation de handicap

Peu de travaux de recherche se sont penchés sur l'expérience entrepreneuriale des femmes vivant avec un handicap. À ce manque de compréhension s'ajoute le fait que ces personnes sont souvent regroupées au sein d'un groupe homogène, plutôt que d'être considérées comme des personnes dont la nature des handicaps visibles, invisibles et épisodiques est extrêmement diversifiée. Toutefois, les données démontrent que les personnes en situation de handicap au Canada sont moins susceptibles (8,6 p. 100) d'exercer à leur compte que les personnes non handicapées (11,1 p. 100).



## Les entrepreneurs LGBTQ2S+

Environ une entreprise canadienne sur quarante est détenue ou exploitée par une personne membre de la communauté LGBTQ2S+, ce qui représente 28 000 entreprises à l'échelle du Canada. Les préjugés et la discrimination ont également une incidence sur l'expérience entrepreneuriale de ces propriétaires d'entreprise. Ainsi, près de 37 p. 100 des entrepreneurs LGBTQ2S+ (parmi lesquels sont inclus les personnes agenres, non binaires, transgenres et cisgenres) choisissent de ne pas rendre leur identité publique afin d'éviter la discrimination. D'après une étude, 28 p. 100 des entreprises appartenant à des personnes LGBTQ2S+ ont été victimes de discrimination en raison de l'identité de leur propriétaire.

Les propriétaires d'entreprise s'identifiant comme membres de la communauté LGBTQ2S+ se sont avérés moins susceptibles de prévoir des changements au sein de leurs effectifs (69,8 p. 100 contre 64,4 p. 100 des entreprises dans leur ensemble) et ont moins licencié en raison d'un manque de demande. En outre, ils étaient plus susceptibles de former leurs employés actuels (20,1 p. 100 contre 17,0 p. 100 des entreprises dans leur ensemble) et d'embaucher du personnel pour travailler à distance (8,6 p. 100 contre 3,9 p. 100 des entreprises dans leur ensemble).

## Facteurs favorables et obstacles au sein de l'écosystème

Le parcours des entrepreneures est largement tributaire de facteurs externes. Il s'avère donc nécessaire de déterminer quels éléments de l'écosystème d'innovation au sens large (tels que le cadre formel et informel au sein des institutions, y compris les politiques, les réglementations et la culture, l'infrastructure, le secteur financier, les compétences, etc.) favorisent ou compromettent leurs efforts et quelles sont les interactions entre ces éléments. La dernière partie du présent rapport étudie les acteurs et les facteurs interdépendants à l'œuvre

dans l'écosystème entrepreneurial, ainsi qu'aux niveaux sociétal (macro), organisationnel (méso) et individuel (micro).

## Facteurs favorables et obstacles au niveau sociétal (macro)

Au niveau macro, les dynamiques institutionnelles et sociétales déterminent qui peut se lancer dans l'entrepreneuriat et dans quel secteur ou domaine d'activité. Les politiques et programmes publics, ainsi que les stéréotypes généraux liés à l'entrepreneuriat, exercent entre autres une influence. Parmi les dernières avancées en faveur de l'entrepreneuriat féminin, citons notamment :

- > le plan pancanadien d'apprentissage et de garde des jeunes enfants, un investissement de 30 milliards de dollars
- > le réinvestissement consenti au titre de la Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat, ainsi que la réalisation de nouveaux investissements en faveur du Programme pour l'entrepreneuriat des communautés noires et de programmes de soutien aux entrepreneurs autochtones
- > la mise en œuvre de programmes d'acquisition de compétences et de soutien technologique s'adressant aux PME
- > la tenue d'une consultation publique visant à cerner les exigences en matière de diversité de la Loi canadienne sur les sociétés par actions qui peuvent être adaptées et appliquées aux institutions financières sous réglementation fédérale
- > le Défi 50-30 du gouvernement du Canada, qui invite les organismes à atteindre la parité entre les genres (50 p. 100 de femmes et/ ou de personnes non binaires), ainsi qu'une représentation significative (30 p. 100)

d'autres groupes en quête d'équité (personnes racisées, autochtones, LGBTQ2S+ ou en situation de handicap, notamment) au sein des conseils d'administration et/ou dans des postes de haute direction

- > un éventail d'autres codes volontaires qui encouragent le secteur privé à promouvoir l'équité entre les genres et la diversité, à l'instar du 30% Club, de la Responsible Investment Association et de la BlackNorth Initiative, entre autres exemples
- > la mise en place de nouvelles initiatives favorisant la diversité des fournisseurs afin de tirer parti des 22 milliards de dollars dépensés chaque année par le gouvernement du Canada pour le compte de ministères et organismes fédéraux

Les stéréotypes liés à l'entrepreneuriat influencent l'orientation des politiques et le développement des infrastructures, les stratégies et les programmes au niveau organisationnel, et la perception individuelle des possibilités. La recherche contribue à démasquer ces stéréotypes, tandis que la campagne S'inspirer. Se réaliser. du PCFE continue de les remettre en question.

## Facteurs favorables et obstacles au niveau organisationnel (méso)

Au niveau méso, nous nous intéressons au rôle de soutien à l'entrepreneuriat que jouent les établissements d'enseignement postsecondaire, les institutions financières, les investisseurs et les sociétés de capital de risque, les incubateurs et les accélérateurs, ainsi que les clients, et nous étudions les obstacles auxquels se heurtent de nombreuses femmes et d'autres groupes en quête d'équité lors de leurs interactions avec eux.

*Si de nombreuses institutions financières ont mis sur pied de nouveaux fonds et programmes dédiés aux femmes et à d'autres groupes sous-représentés, comme les entrepreneurs noirs, d'importants obstacles restent ancrés dans les systèmes, les politiques et les processus du secteur financier. À titre d'exemple, les critères pris en compte dans les processus décisionnels d'octroi des financements (à savoir la capacité, les garanties, le capital, la personnalité et les conditions) sont éclairés en grande partie par des schémas historiques qui défavorisent, entre autres, les femmes.*

Les institutions financières, par exemple, sont un pivot de l'accès au financement pour les entrepreneures et ont participé à la prestation des programmes d'aide pendant la pandémie. Si nombre d'entre elles ont mis sur pied de nouveaux fonds et programmes dédiés aux femmes et à d'autres groupes sous-représentés, comme les entrepreneurs noirs, d'importants obstacles restent ancrés dans les systèmes, les politiques et les processus du secteur financier. À titre d'exemple, les critères pris en compte dans les processus décisionnels d'octroi des financements (à savoir la capacité, les garanties, le capital, la personnalité et les conditions) sont éclairés en grande partie par des schémas historiques qui défavorisent, entre autres, les femmes. De plus, la conception des produits financiers n'est souvent pas adaptée aux besoins des femmes et d'autres entrepreneurs. Si la plupart des entreprises au Canada se lancent avec un capital inférieur à 5 000 dollars, il n'en reste pas moins difficile d'obtenir des microprêts et des capitaux d'amorçage. La reddition de comptes et la transparence posent également d'importantes difficultés, dans la mesure où il est presque impossible d'obtenir les données nécessaires pour déterminer où sont ancrés les préjugés systémiques et comment ils s'exercent. Ces problèmes sont encore plus flagrants si l'on examine les pratiques des investisseurs providentiels et des sociétés de capital de risque. Néanmoins, diverses pratiques prometteuses se dessinent à travers des programmes innovants et le renouvellement d'engagements en faveur de soutiens sur mesure destinés à répondre aux besoins des femmes et des entrepreneurs issus de la diversité. Les institutions financières, telles que la Banque de développement du Canada (BDC), ont généré des profits conséquents durant la pandémie et il est permis d'espérer qu'elles les réinvestiront à l'appui d'une relance inclusive. Comme nous l'avons souligné précédemment, les réglementations et les codes volontaires sont également susceptibles d'accélérer ces processus.

Les incubateurs, les accélérateurs et d'autres organismes de soutien aux entreprises sont essentiels à l'amélioration des chances de survie et à l'épanouissement des entrepreneurs. Il ressort notamment d'une étude que les

*D'après une récente enquête intersectorielle, seulement 39 % des organismes ont intégré la diversité des fournisseurs dans leurs programmes d'approvisionnement, et les programmes existants sont inéquitables. Les programmes favorisant la diversité des fournisseurs sont l'un des principaux leviers capables d'ouvrir des débouchés pour les entrepreneures.*

entreprises appuyées par des accélérateurs et incubateurs d'entreprises étaient plus nombreuses que les autres à enregistrer une hausse de l'emploi et de la croissance. Certes, des données probantes attestent que bon nombre d'organismes soutenus par la Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat fournissent des services et des soutiens adaptés aux besoins des entrepreneures et obtiennent un excellent rendement de ces investissements. En même temps, dans l'ensemble, les incubateurs, les accélérateurs ainsi qu'une grande partie des programmes de soutien disponibles ne répondent pas aux besoins des entrepreneures ni à ceux des femmes issues de la diversité plus particulièrement. Il est nécessaire de mener d'autres travaux de recherche pour déterminer ce qui fonctionne pour qui et pour éliminer les obstacles existants, notamment dans les incubateurs orientés vers la technologie où l'exclusion fait souvent partie de la culture, des politiques, des programmes et des pratiques. Il convient par ailleurs de tenir compte des obstacles systémiques. De nombreux programmes, par exemple, acceptent uniquement les compagnies juridiquement constituées excluant de fait beaucoup d'entrepreneurs : femmes, noirs ou racisés, et autochtones.

Si de plus en plus de grands organismes affirment leur engagement envers l'équité, la diversité et l'inclusion en tenant des discours audacieux, l'ampleur des investissements concrets visant à ouvrir les marchés aux entrepreneures s'avère variable. D'après une

récente enquête intersectorielle, seulement 39 p. 100 des organismes ont intégré la diversité des fournisseurs dans leurs programmes d'approvisionnement, et les programmes existants sont inéquitables. Les programmes favorisant la diversité des fournisseurs sont l'un des principaux leviers capables d'ouvrir des débouchés pour les entrepreneures.

### Facteurs favorables et obstacles au niveau individuel (micro)

Au niveau micro, nous nous penchons sur le rôle joué par les programmes de formation professionnelle pour doter les femmes des compétences nécessaires à la concrétisation de leurs projets d'entrepreneuriat et à l'amélioration de leur auto-efficacité entrepreneuriale. Nous y examinons également les éléments liés à la conception et à la mise en œuvre des programmes qu'il convient de prendre en compte pour mieux soutenir les entrepreneures issues de la diversité, tels que la mise en place d'un soutien complet et la composition des équipes de formation.

## Conclusions et recommandations

Nous prenons appui sur notre compréhension des systèmes complexes et des processus d'innovation pour éclairer une stratégie globale permettant de supprimer les obstacles aux niveaux sociétal (macro), organisationnel (méso) et individuel (micro) en tenant compte des interactions entre eux.

### Recommandations au niveau sociétal (macro)

- > Continuer de recueillir des données granulaires, ventilées et intersectionnelles sur les travailleuses autonomes et les femmes propriétaires majoritaires de PME dans tous les secteurs
- > Appliquer une optique de genre et de diversité aux politiques et programmes publics en veillant à étudier leur incidence sur les femmes issues de la diversité – par exemple, en raison de définitions étroites de « l'innovation » et de l'accent placé sur la technologie

- > Lutter contre les stéréotypes et les préjugés insidieux, à tous les niveaux, à l'aide de programmes ciblant les stéréotypes ainsi que les préjugés ancrés et systémiques
- > Continuer de renforcer la sensibilisation et de faciliter l'orientation au sein des programmes
- > Envisager des mécanismes permettant d'améliorer l'accès au financement à tous les niveaux, notamment des cadres réglementaires ou des codes volontaires destinés à renforcer la responsabilité et la transparence des institutions financières
- > Améliorer l'accès à des instruments de financement répondant aux besoins des entrepreneures, diverses études mettant en lumière des écarts aux deux extrémités du spectre (microfinancement et capital de risque)
- > Favoriser l'inclusion dans l'ensemble de l'écosystème à l'aide des marchés et financements publics
- > Veiller à ce que les apports de capital financier soient assortis d'un ensemble complet de soutiens et d'un accès au capital social comme le réseautage, le mentorat et le parrainage
- > Veiller à ce que les mesures de rendement cadrent avec les objectifs généraux, notamment en matière de rendement économique du capital investi, mais aussi avec les objectifs de développement durable
- > Recueillir des données relatives à « ce qui fonctionne pour qui » et les diffuser à l'échelle de l'écosystème afin de reproduire et de mettre à l'échelle les pratiques exemplaires

### Recommandations au niveau organisationnel (méso)

- > Fournir des services aux entrepreneurs à l'appui d'engagements plus explicites en faveur de la parité et de la diversité des genres
- > Fixer des objectifs, recueillir des données et rendre des comptes : 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

- > Partager les pratiques exemplaires afin de créer des services de soutien inclusifs et reconnaître la nécessité d'adopter une approche de conception et de prestation des programmes centrée sur les femmes
- > Fournir un ensemble complet de services et de soutiens adaptés aux femmes, parmi lesquels sont jugés importants : la souplesse des horaires, l'accès aux services de garde d'enfants, l'accompagnement individuel et le mentorat, ainsi que les approches tenant compte de la santé mentale et des traumatismes
- > Concevoir des programmes répondant aux besoins particuliers des femmes issues de la diversité, y compris (entre autres) des femmes autochtones, racisées, en situation de handicap, nouvellement arrivées et des membres de la communauté LGBTQ2S+
- > Resserrer les liens entre les programmes au sein de l'écosystème pour s'assurer que les femmes sont accompagnées à chaque étape de leur parcours; et renforcer la collaboration et le soutien offert pour les aider à s'orienter (par exemple, quelles sont les possibilités dont dispose une femme à la sortie d'un incubateur dans telle ou telle collectivité?)
- > Veiller à la disponibilité de soutiens sur mesure à l'appui des secteurs dans lesquels exercent les entreprises dirigées par des femmes : services, restauration, santé et beauté, commerce de détail, etc.
- > Encourager tous les acteurs de l'écosystème à élaborer des programmes de soutien à l'entrepreneuriat féminin au moyen d'un approvisionnement ciblé, ainsi que des programmes favorisant l'expansion de leurs chaînes logistiques
- > Apporter un soutien à l'adoption technologique, aux processus d'innovation et à l'exportation, en reconnaissant que le développement durable et la survie des entreprises sont aussi importants qu'une forte croissance

## Recommandations au niveau individuel (micro)

- > Prendre conscience de la manière dont la socialisation des femmes et les stéréotypes liés à l'entrepreneuriat influencent l'intention, les aspirations et la confiance des femmes en la matière, et concevoir des programmes en conséquence
- > Renforcer l'acquisition de compétences, en particulier dans les domaines technologique et financier, mais aussi dans d'autres aspects essentiels de l'entrepreneuriat, comme la négociation, pour améliorer les chances de réussite des femmes
- > Se pencher sur les préjugés des décideurs, à tous les échelons de l'écosystème, et utiliser des instruments (financements, règlements, politiques, par exemple) pour lever les obstacles existants
- > Partager des témoignages de réussite, mais aussi d'échec, et donner l'occasion aux femmes d'apprendre des erreurs commises et de s'améliorer
- > Analyser les compétences dont les entrepreneures ont besoin pour survivre et prospérer après la pandémie de COVID-19
- > Se renseigner davantage sur les modèles, les approches et les pratiques qui consolident efficacement les compétences entrepreneuriales des femmes
- > S'efforcer de mieux comprendre les corrélations entre les investissements en faveur de la formation professionnelle, l'innovation et la croissance
- > Analyser les compétences et les capacités requises tout au long du parcours entrepreneurial dans les domaines suivants, mais sans s'y limiter, soit les affaires, la finance, la technologie, la commercialisation, etc.
- > Soutenir l'acquisition de compétences, telles que les compétences financières, l'élaboration de plans d'affaires, la gouvernance et les compétences en matière de plaidoyer



# Introduction

## Contexte

Ce rapport, le troisième d'une série de rapports consacrés à l'entrepreneuriat féminin au Canada, donne un aperçu de la recherche sur le sujet. Le gouvernement du Canada reconnaît l'importance de l'entrepreneuriat pour la prospérité économique et l'inclusion sociale et a beaucoup investi pour faire progresser l'entrepreneuriat féminin, notamment dans le cadre de la Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat (SFE). En outre, le gouvernement reconnaît qu'une approche intersectionnelle revêt une importance primordiale pour garantir à toutes les femmes la possibilité de créer et de développer leurs entreprises. Cependant, la pandémie de COVID-19 est venue bouleverser ces objectifs ambitieux et il importe à présent de tout mettre en œuvre pour assurer la survie des entreprises détenues par des femmes, plus fortement touchées que d'autres entreprises. Le présent rapport fait le point sur l'état de l'entrepreneuriat féminin sur la base des données disponibles.

En nous appuyant sur des recherches antérieures, nous abordons l'entrepreneuriat féminin selon un point de vue élargi, en y intégrant à la fois les entrepreneures dont la participation dans des petites et moyennes entreprises (PME) est majoritaire (qui détiennent plus de 50 p. 100 des actions) et les travailleuses autonomes.

Dans cette partie, nous abordons l'état de l'entrepreneuriat féminin en 2021, y compris les PME détenues majoritairement par des femmes et les travailleuses autonomes. Étant donné la forte proportion de travailleuses

autonomes et la disponibilité des données récentes, nous proposons une analyse des tendances concernant le travail autonome entre 1976 et 2021, ainsi qu'une analyse de la répartition des travailleuses autonomes par secteur d'activité, de leur proportion par région et de leurs caractéristiques par rapport à celles de leurs pairs masculins. Notre analyse montre que, comparativement à leurs homologues masculins, les travailleuses autonomes sont généralement plus jeunes, ont un niveau d'études plus élevé, partent à la retraite plus tôt et sont plus susceptibles d'avoir plusieurs emplois et d'être mariées ou en situation d'union de fait. Cette partie s'intéresse également aux effets économiques et sociaux concrets de l'entrepreneuriat féminin au Canada et dans le monde, ainsi qu'au rôle sans cesse plus important que jouent les femmes dans les jeunes pousses à forte croissance.

## Aperçu des femmes entrepreneures et de leurs entreprises en 2021

### Déterminer le nombre d'entrepreneures au Canada

On entend traditionnellement par «entrepreneurs» les détenteurs de la majorité des actions de petites et moyennes entreprises juridiquement constituées. Si l'on s'en tient à cette définition, les femmes représentaient seulement 16,8 p. 100 des propriétaires majoritaires de PME<sup>2</sup> en 2020 (soit 205 188 PME majoritairement détenues par des femmes, sur un ensemble de 1 221 357 PME au Canada<sup>3</sup>).

Toutefois, si l'on tient compte des travailleuses autonomes, leur nombre a plus que triplé entre 1976 et 2017, passant de 331 600 à 982 600 en 2021<sup>4</sup>.

## Les femmes dans les petites et moyennes entreprises

Le Canada comptait 1 174 693 PME en 2017<sup>5</sup> et 1 221 357 PME en décembre 2020<sup>6</sup>. La proportion d'entreprises majoritairement détenues par des femmes (plus de 50 p. 100 des actions) parmi l'ensemble des PME a progressé, passant de 15,6 p. 100 en 2017 à 16,8 p. 100 en 2020.

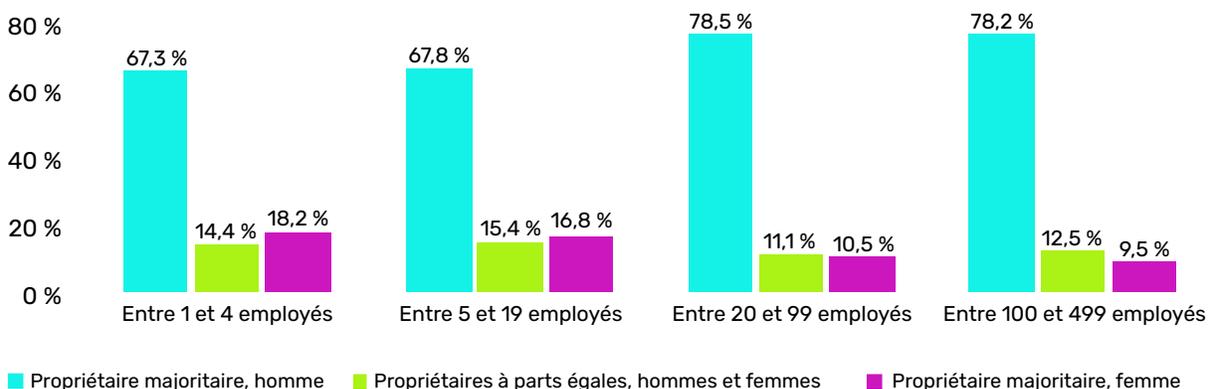
Les femmes restent toujours plus représentées parmi les propriétaires majoritaires de microentreprises ou de structures employant moins de 20 salariés. En 2020, les entreprises détenues majoritairement par des femmes représentaient 18,2 p. 100 de l'ensemble des entreprises employant 1 à 4 salariés, tandis que 67,3 p. 100 des entreprises étaient détenues majoritairement par des hommes et 14,4 p. 100 étaient détenues à parts égales par des hommes et des femmes. La même année, 16,8 p. 100 des entreprises de 5 à 19 salariés étaient détenues majoritairement par des femmes, 67,8 p. 100 par des hommes et 15,4 p. 100 à parts égales par des hommes et des femmes. La part des entreprises détenues majoritairement par des femmes diminue à mesure que la taille des entreprises

augmente. En 2021, 10,5 p. 100 de l'ensemble des entreprises de 20 à 99 salariés étaient détenues majoritairement par des femmes, 78,5 p. 100 par des hommes et 11,1 p. 100 par des hommes et des femmes à parts égales. En ce qui concerne les entreprises de 100 à 499 salariés, 9,4 p. 100 étaient détenues majoritairement par des femmes, 78,2 p. 100 par des hommes et 12,5 p. 100 par des hommes et des femmes à parts égales<sup>7</sup>.

Les PME détenues majoritairement par des femmes se trouvent plus souvent dans les secteurs des services que dans les secteurs à forte croissance comme la technologie ou le secteur manufacturier. Parmi les 13 catégories d'industrie répertoriées par Innovation, Sciences et Développement économique Canada (agriculture; construction; fabrication; commerce de gros; commerce de détail; transport et entreposage; services professionnels, scientifiques et techniques; services d'hébergement et de restauration; autres services; toutes les autres industries; tourisme; technologies de l'information et de la communication; et les industries du savoir), les PME détenues majoritairement par des femmes sont moins nombreuses que celles détenues par des hommes dans toutes les industries, sauf dans les catégories « toutes les autres » (30,3 p. 100), commerce de détail

## FIGURE 1

Caractéristiques des propriétaires de petites et moyennes entreprises au Canada, 2020 (pourcentage)



Source : Statistique Canada (2022). *Tableau 14-10-0027-01 : Emploi selon la catégorie de travailleur, données annuelles (x 1 000)*. [https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410002701&request\\_locale=fr](https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410002701&request_locale=fr)

(18 p. 100), services professionnels, scientifiques et techniques (13,8 p. 100), autres services (11,1 p. 100), services d'hébergement et de restauration (10,5 p. 100) et tourisme (4,9 p. 100)<sup>8</sup>.

## TENDANCES DE LA PRODUCTIVITÉ DU TRAVAIL

Une récente étude réalisée par Statistique Canada en 2020 propose une analyse de la productivité des entreprises détenues par des hommes ou par des femmes<sup>9</sup>. Les résultats montrent que les entreprises détenues par des hommes affichent généralement une plus grande productivité. Toutefois, pour les entreprises ayant démarré après 2010, celles détenues à parts égales par des hommes et par des femmes enregistraient en moyenne une productivité plus élevée que les entreprises détenues entièrement par des hommes ou bien par des femmes. Les entreprises détenues par des hommes affichent leur productivité la plus élevée après cinq ans d'activité, contre cinq à sept ans pour les entreprises détenues par des femmes<sup>10</sup>.

## TAUX DE SURVIE

Il existe également des différences selon le genre en ce qui concerne le taux de survie des PME. D'après les données issues du rapport de Statistique Canada de 2021 relatif aux principales statistiques des PME, les entreprises détenues majoritairement par des hommes affichaient un taux de survie légèrement plus élevé que celui des entreprises détenues majoritairement par des femmes au bout de 13 ans d'activité. Cependant, les entreprises détenues à parts égales par des hommes et par des femmes enregistraient, dans l'ensemble, les taux les plus élevés pour la période observée. Après cinq années d'activité, 77,2 p. 100 des entreprises détenues majoritairement par des femmes étaient toujours présentes sur le marché, contre 79,8 p. 100 des entreprises détenues majoritairement par des hommes et 84,9 p. 100 pour celles détenues à parts égales par des hommes et des femmes. Après dix années d'activité, le taux de survie des entreprises détenues majoritairement par des femmes était de 57,6 p. 100, contre 61,9 p. 100 pour les entreprises détenues majoritairement par des hommes et 68,6 p. 100 pour celles détenues à parts égales par des hommes et des femmes.

*Depuis plusieurs décennies, le travail autonome connaît un essor plus rapide chez les femmes, notamment celles plus jeunes, que chez les hommes. Le nombre de femmes travaillant à leur compte a augmenté de 315 % depuis les années 1970, passant de 311 600 en 1976 à 982 600 en 2021, avec un pic de 1 065 200 personnes en 2019.*

majoritairement par des femmes, 52,8 p. 100 de celles détenues majoritairement par des hommes et 60,2 p. 100 de celles détenues à parts égales par des hommes et des femmes étaient toujours en activité 13 années après leur création<sup>11</sup>.

## Les femmes et le travail autonome

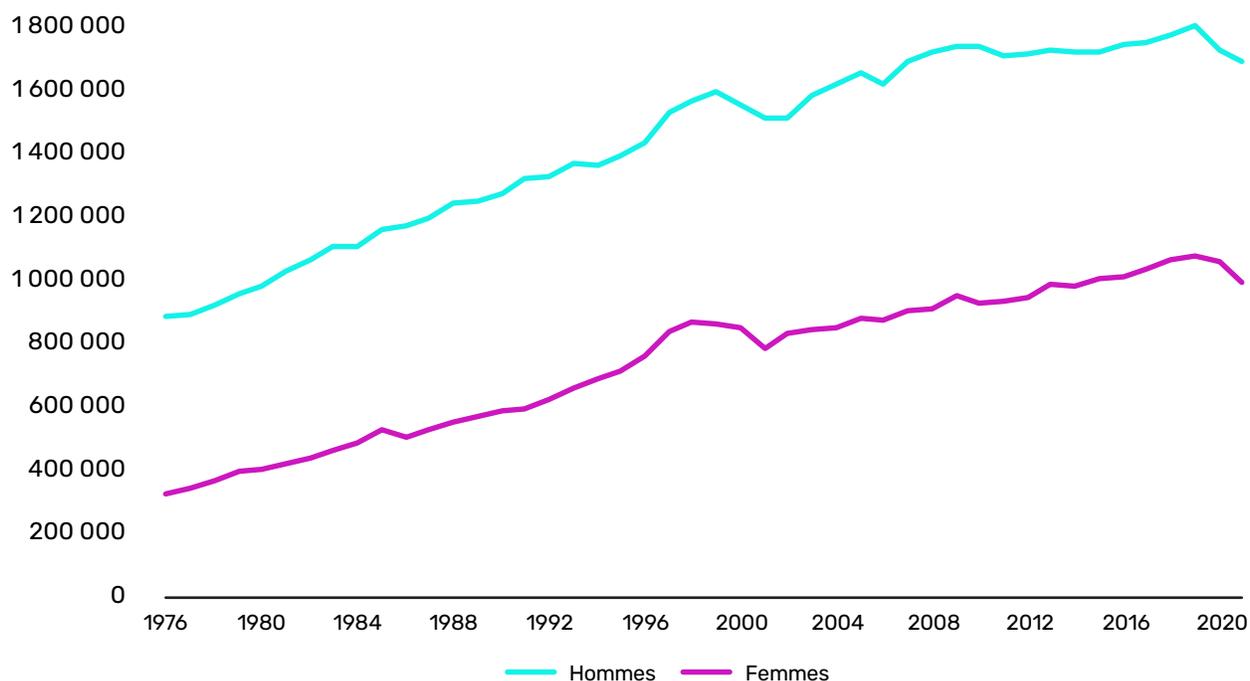
Depuis plusieurs décennies, le travail autonome connaît un essor plus rapide chez les femmes, notamment celles plus jeunes, que chez les hommes. Le nombre de femmes travaillant à leur compte a augmenté de 315 p. 100 depuis les années 1970, passant de 311 600 en 1976 à 982 600 en 2021, avec un pic de 1 065 200 personnes en 2019<sup>12</sup>.

Toutefois, pendant la pandémie, la représentation des femmes parmi les travailleurs autonomes a diminué, passant de 1 065 200 en 2019 à 982 600 en 2021, soit une baisse de 82 600 personnes<sup>13</sup>. Au cours de la même période, le nombre d'hommes exerçant une activité autonome a également diminué, quoique plus lentement, passant de 1 798 900 en 2019 à 1 685 200 en 2021, soit une diminution de 113 700 personnes. De plus, la part des travailleuses autonomes parmi l'ensemble des travailleurs autonomes au Canada est passée de 37,2 p. 100 en 2019 à 36,8 p. 100 en 2021, ce qui représente une diminution de 0,4 p. 100 des travailleuses autonomes au Canada.

De précédentes recherches ont montré que les entrepreneures sont plus susceptibles d'exercer dans le secteur des services que les hommes<sup>14</sup>. Les données plus récentes révèlent aussi que le nombre de travailleuses autonomes diminue,

## FIGURE 2

Évolution du travail autonome au Canada, 1976 à 2021



Source : Statistique Canada (2022). *Tableau 14-10-0027-01 : Emploi selon la catégorie de travailleur, données annuelles (x 1 000)*. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410002701>.

mais qu'elles représentent tout de même la majorité des travailleurs autonomes dans les secteurs des soins de santé et de l'aide sociale (67,1 p. 100), des services éducatifs (60,6 p. 100) et les autres industries de services (52,3 p. 100) en 2021<sup>15</sup>.

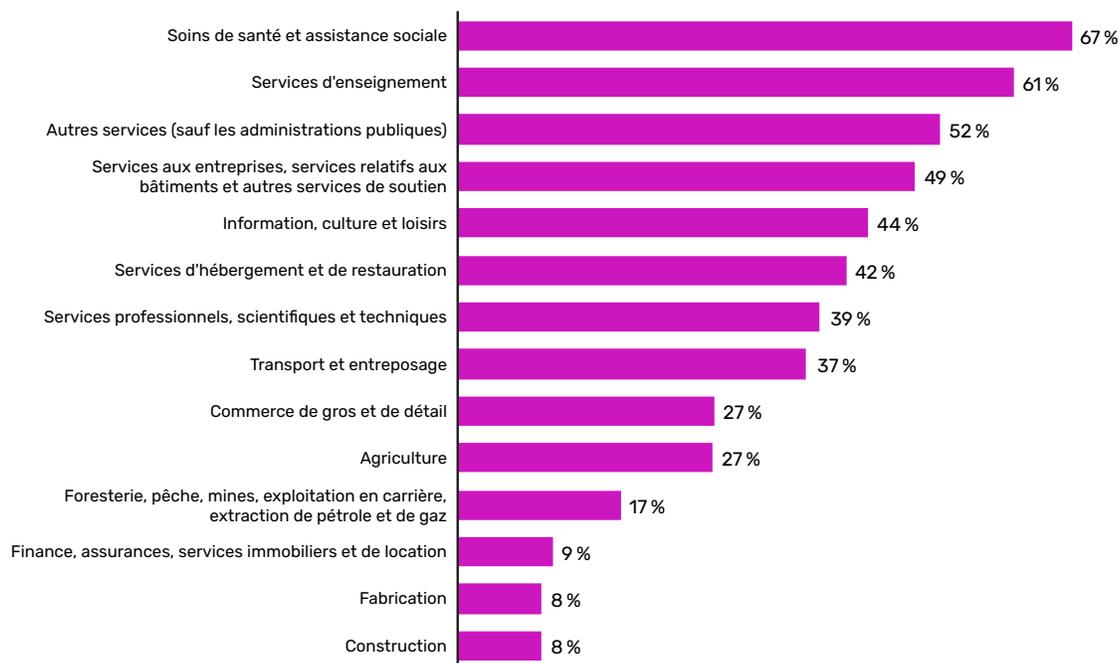
D'après une étude comparative du nombre de travailleurs autonomes par secteur en 2020 et 2021, les travailleuses autonomes qui exercent dans les secteurs producteurs de biens et de services ont été plus affectées par la pandémie que leurs pendants masculins dans ces mêmes secteurs. À titre d'exemple, dans le secteur de la production de biens, le nombre de personnes exerçant à leur compte, hommes et femmes confondus, a augmenté, passant de 616 100 en 2020 à 619 500 en 2021. Toutefois, le nombre de travailleurs autonomes dans ce secteur a augmenté entre 2020 et 2021, passant de 521 000 à 526 900, tandis que le nombre de travailleuses autonomes a diminué, passant de 98 500 en 2020 à 89 200 en 2021.

Ainsi, l'augmentation générale du nombre de travailleurs autonomes dans le secteur des biens et des services masque une diminution du nombre de travailleuses autonomes<sup>16</sup>.

Dans le secteur de la production de services, le nombre de travailleuses autonomes a diminué plus fortement que le nombre de leurs homologues masculins au cours des deux dernières années. En 2020, ce secteur employait 2 150 000 personnes, hommes et femmes confondus, contre 2 051 700 personnes en 2021. Le nombre d'hommes exerçant à leur compte dans le secteur est passé de 1 200 600 en 2020 à 1 158 300 en 2021 (soit une diminution de 42 300 personnes), tandis que le nombre de travailleuses autonomes passait lui de 949 400 en 2020 à 893 400 en 2021 (soit une diminution de 56 000 personnes). La baisse du nombre de travailleuses autonomes dans le secteur des services a donc été 1,3 fois plus importante que celle des travailleurs autonomes<sup>17</sup>.

### FIGURE 3

Représentation des travailleuses autonomes par secteur en 2021



Source : Statistique Canada (2022). *Tableau 14-10-0027-01 : Emploi selon la catégorie de travailleur, données annuelles (x 1 000)*. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410002701>.

L'entrepreneuriat féminin se caractérise également par des différences régionales. À l'échelle nationale, 6,3 p. 100 des femmes au Canada étaient travailleuses autonomes en 2021 (figure 4)<sup>18</sup>. La proportion de ces travailleuses est la plus élevée en Alberta (7,4 p. 100) et reste au-dessus de la moyenne nationale en Colombie-Britannique (7,2 p. 100), en Saskatchewan (7,1 p. 100), en Nouvelle-Écosse (6,6 p. 100) et en Ontario (6,5 p. 100). Elle est la plus faible à Terre-Neuve-et-Labrador (2,9 p. 100) (figure 4)<sup>19</sup>. Sur le plan de la répartition, l'Ontario compte le plus grand nombre de travailleuses autonomes (390 700), tandis que l'Île-du-Prince-Édouard le nombre le plus faible (3 700)<sup>20</sup>.

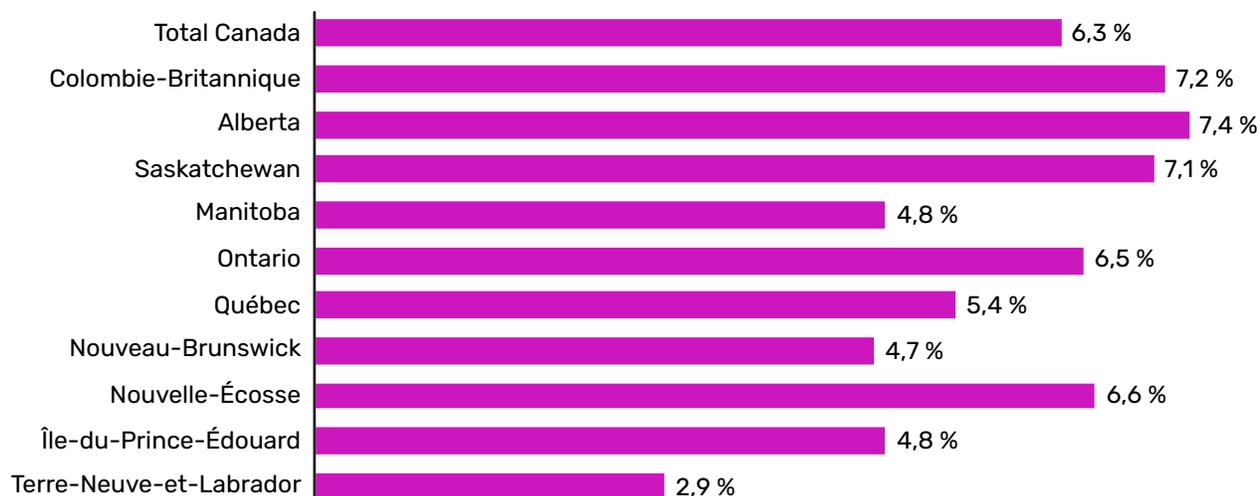
Les travailleuses autonomes sont, en moyenne, plus jeunes et ont un niveau d'éducation plus élevé que leurs pendants masculins. D'après les données récoltées dans l'Enquête sur la population active de décembre 2021, environ quatre travailleuses autonomes sur dix sont âgées de 35 à 49 ans (41,7 p. 100 contre 37,5 p. 100 pour les hommes)<sup>21</sup>. Les femmes ont

également tendance à prendre leur retraite plus tôt que les hommes (à 66,1 ans contre 68,5 ans pour les hommes)<sup>22</sup>. Les femmes exerçant à leur compte sont plus nombreuses (41 p. 100) que leurs homologues masculins (34 p. 100) à détenir un baccalauréat ou un diplôme supérieur. Les hommes et les femmes travaillant à leur compte ont suivi des études postsecondaires dans des proportions quasi identiques (respectivement 38 p. 100 et 39 p. 100)<sup>23</sup>.

Les travailleuses autonomes sont plus susceptibles que les hommes d'occuper plusieurs emplois. Parmi les travailleurs autonomes qui exercent plusieurs activités, on compte 59 p. 100 de femmes et 36 p. 100 d'hommes<sup>24</sup>. Ces personnes occupent souvent plusieurs emplois pour améliorer leur revenu ou assumer leurs responsabilités familiales. Les travailleuses autonomes travaillent également moins d'heures par semaine, en moyenne, que les hommes (31,6 heures pour les femmes et 40,0 heures pour les hommes)<sup>25</sup>.

## FIGURE 4

Pourcentage de travailleuses autonomes parmi toutes les femmes, par province, 2021



Source : Statistique Canada (2022). *Tableau 14-10-0027-01 : Emploi selon la catégorie de travailleur, données annuelles (x 1 000)*. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410002701>.

La majorité des travailleuses autonomes sont mariées (74 p. 100) ou vivent en unions de fait. Les travailleuses autonomes sont plus souvent divorcées (12 p. 100) que les hommes (8 p. 100), et relativement moins souvent (14 p. 100 contre 16 p. 100 pour les hommes) célibataires et jamais mariées. Les travailleuses autonomes ont plus souvent que leurs homologues masculins (80 p. 100 contre 77 p. 100 pour les hommes) des enfants âgés de moins de 17 ans<sup>26</sup>.

*Les travailleuses autonomes sont plus susceptibles que les hommes d'occuper plusieurs emplois. Parmi les travailleurs autonomes qui exercent plusieurs activités, on compte 59 p. 100 de femmes et 36 p. 100 d'hommes.*

## Répercussions sociales et économiques de l'entrepreneuriat féminin

L'entrepreneuriat féminin est souvent négligé à cause des stéréotypes qui pèsent sur le monde entrepreneurial. Dans les faits, l'apport déjà important des entrepreneures au développement économique et social pourrait être encore plus marqué si ces dernières bénéficiaient d'un meilleur accompagnement dans leur parcours entrepreneurial.

### Répercussions économiques

Les PME au Canada sont des moteurs du développement économique et représentent 90 p. 100 des emplois dans le secteur privé<sup>27</sup>. Au Canada, de nombreuses jeunes entreprises (37,4 p. 100 de l'ensemble du travail autonome en 2019) appartiennent à des femmes<sup>28</sup>, emploient plus de 1,5 million de personnes et participent à hauteur de 150 milliards de dollars canadiens à l'économie<sup>29</sup>. D'après un rapport de McKinsey, la suppression des obstacles fondés sur le genre et l'encouragement des entrepreneures pourraient avoir pour effet d'injecter 12 000 milliards de dollars dans le PIB mondial<sup>30,31</sup>.

Le problème de définition décrit plus haut et le manque de données actuelles et ventilées compliquent l'évaluation des répercussions économiques des entrepreneures. Toutefois, les études de cas réalisées par les organismes d'entrepreneures viennent renforcer<sup>32</sup> l'idée que les projets d'entrepreneuriat féminin représentent des investissements intéressants. Les résultats préliminaires de certains organismes ayant bénéficié d'aides financières par l'intermédiaire du Fonds pour l'écosystème de la Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat (cohorte 2018) offrent un exemple probant. Evol (auparavant Femmessor), organisme québécois qui offre un soutien financier et des services plus complets aux entrepreneures, a accordé 31 millions de dollars de financement à des entreprises détenues par des femmes. Ces fonds ont permis de financer 1 200 entreprises appartenant à des femmes, et le programme a

bénéficié à plus de 75 000 entrepreneures. Les investissements d'Evol ont rapporté 185 millions de dollars en retombées financières et permis la création de plus de 6 035 emplois<sup>33</sup>. De même, WeBC (anciennement Women's Enterprise Centre) a accordé 27 prêts à des femmes à différents stades de leur projet (en plein lancement, développement ou rachat d'entreprise) en Colombie-Britannique. L'organisme a octroyé en tout 3,87 millions de dollars de financement direct ou à effet de levier dans les projets des entrepreneures<sup>34</sup>. Les investissements de WeBC ciblaient des projets menés par des femmes, à toutes les étapes du développement. Au total, leur investissement a généré 234,5 millions de dollars d'activité économique et contribué à la création de 239 emplois<sup>35</sup>. Les rendements du capital investi restent à préciser, mais il semble que ces investissements soient plus fiables et moins risqués que d'autres programmes.

Il est difficile d'évaluer les effets de l'entrepreneuriat féminin, car les définitions et les mesures classiques de l'innovation et des répercussions économiques se concentrent habituellement sur les secteurs de la technologie et de la fabrication, où les femmes sont largement absentes. À titre d'exemple, bien des indicateurs de mesure de l'innovation s'intéressent à la commercialisation de la propriété intellectuelle et des nouvelles technologies plutôt qu'à l'innovation en matière de processus ou de produit. La création de technologie est seulement perçue comme une innovation quand les technologies en question apportent des changements. Cette vision biaisée limite l'efficacité des stratégies d'innovation et favorise une tendance à investir dans des projets à haut risque et à haut rendement<sup>36</sup>. Par conséquent, les contributions des autres secteurs sont négligées, notamment les secteurs où les femmes sont plus susceptibles de travailler, soit les services, la santé, la beauté, la restauration ou la culture. Par ailleurs, un suivi fondé sur l'inclusion des questions de genre est primordial afin de mesurer les contributions des femmes, car les difficultés et les possibilités que vivent les hommes sont radicalement différentes<sup>37</sup>.

## Répercussions sociales

Il est aujourd'hui admis que la croissance économique peut avoir des conséquences imprévues et que cette notion doit être appréhendée dans un sens plus large. Dans le cadre de l'Indice de développement inclusif, par exemple, le Forum économique mondial prend en compte des indicateurs clés en matière de croissance et de développement, d'inclusion, d'équité intergénérationnelle et de durabilité<sup>38</sup>. Le Canada, comme d'autres pays, a pris des engagements importants en matière de durabilité environnementale, d'inclusion sociale et économique et d'autres priorités alignées sur les objectifs de développement durable des Nations Unies (ODD)<sup>39</sup>. Les ODD comprennent 17 objectifs indépendants, mais complémentaires pour relever les plus grands défis de la planète : pas de pauvreté; faim zéro; bonne santé et bien-être; éducation de qualité; égalité entre les sexes; eau propre et assainissement; énergie propre et d'un coût abordable; travail décent et croissance économique; industrie, innovation et infrastructure; inégalités réduites; villes et communautés durables; consommation et production responsables; mesures relatives à

la lutte contre les changements climatiques; vie aquatique; vie terrestre; paix, justice et institutions efficaces; partenariats pour la réalisation des objectifs (Fondation des Nations Unies, s.d.)<sup>40</sup>. Les ODD veillent à mettre en équilibre les objectifs économiques, sociaux et environnementaux dans le cadre du développement durable. L'entrepreneuriat féminin a non seulement des répercussions importantes sur la croissance économique et sur la création d'emplois, mais il joue également un rôle important en contribuant à l'atteinte d'objectifs sociaux et environnementaux plus larges.

Les études révèlent que les entrepreneures sont souvent motivées par le besoin d'améliorer ou de relever des défis sociétaux<sup>41,42</sup>. Une étude portant sur plus de 10 000 personnes issues de 52 pays a révélé que les femmes sont plus susceptibles que les hommes de lancer et de développer des entreprises à vocation sociale et environnementale, et non à des fins strictement économiques<sup>43</sup>. De plus, les femmes cherchent plus souvent que les hommes à poursuivre, dans le cadre de leur entreprise, des objectifs à l'appui de l'égalité

## FIGURE 5

Les objectifs de développement durable des Nations Unies



Source : Organisation des Nations Unies (s.d). *Faire des ODD une réalité*. <https://sdgs.un.org/fr>.

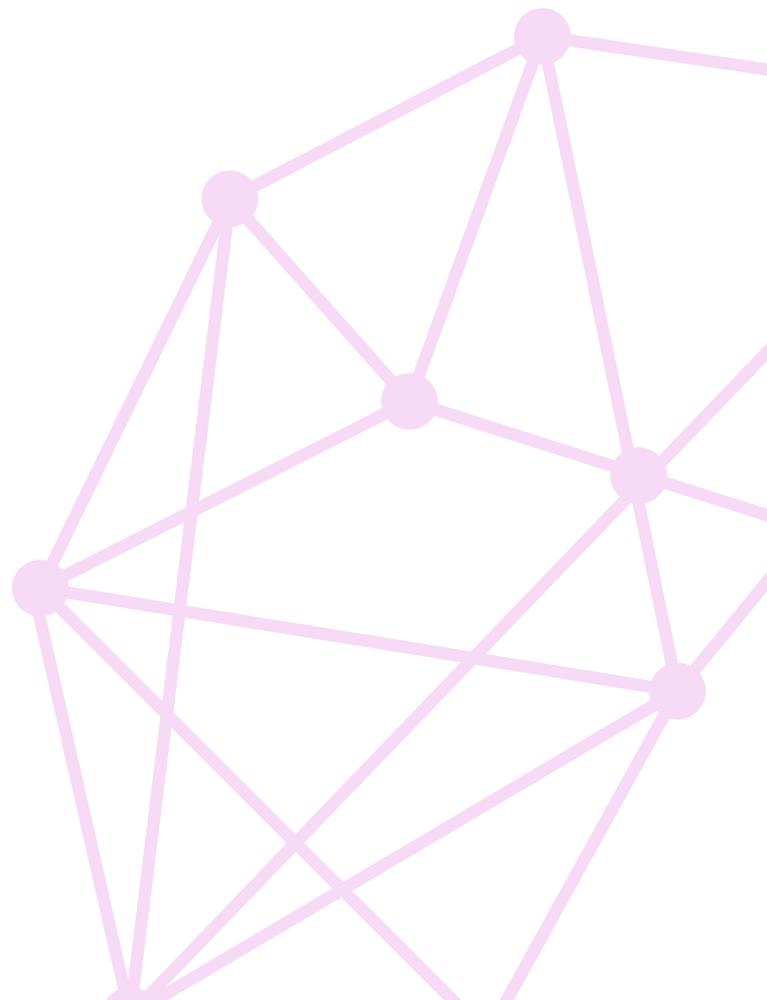
des genres et de la durabilité écologique<sup>44</sup>. Des études montrent également que les femmes occupant des postes de direction prennent plus souvent que leurs homologues masculins des décisions susceptibles d'améliorer les mesures de protection et de conservation de l'environnement<sup>45</sup>. Les femmes dirigeantes d'entreprises ont des connaissances relatives à la protection de l'environnement extrêmement plus poussées, mettent plus souvent en place des politiques écologiques et reçoivent moins souvent des amendes pour des infractions environnementales<sup>46</sup>.

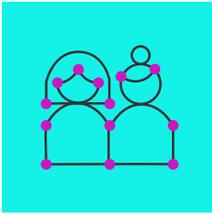
Les études sur les entrepreneurs autochtones soulignent également l'importance qu'ils accordent aux répercussions communautaires et sociales. Les entrepreneures autochtones affichent souvent des valeurs culturelles qui répondent aux besoins de la collectivité et mettent l'accent sur la durabilité et le principe de la septième génération, qui fait référence à la notion selon laquelle les actions d'aujourd'hui doivent contribuer à un monde durable pour les sept générations à venir<sup>47</sup>. Les connaissances écologiques traditionnelles (CET) que détiennent les Premières Nations, les Inuits et les Métis font référence aux connaissances et aux savoirs sur l'environnement acquis au fil des générations. Les approches holistiques de la durabilité environnementale que proposent le savoir écologique traditionnel et les femmes autochtones se distinguent des approches occidentales et européennes, car l'approche des femmes autochtones se fonde sur la relation de réciprocité entre les personnes et la terre :

*« Là où les connaissances anglo-européennes sont enracinées dans la compartimentalisation, la dichotomie et la hiérarchie patriarcale, de la politique, de la société et de la culture, comme étant séparées de la Terre, les connaissances traditionnelles des Premières Nations, des Inuits et des Métis sont enracinées dans la symbiose, la réciprocité et une relation cyclique et entrelacée entre toutes les terres et les formes de vie<sup>48</sup> ». [Traduction libre]*

Alors que les connaissances écologiques traditionnelles ainsi que les nombreux efforts des femmes autochtones et de leurs entreprises sont indispensables pour faire face aux crises environnementales actuelles, elles sont souvent exclues de ces conversations en raison du racisme et de la discrimination de genre. En effet, l'absence de prise en compte sérieuse des questions de genre et la perpétuation des systèmes coloniaux continuent de nuire aux efforts, rémunérés ou bénévoles, des femmes autochtones<sup>49</sup>.

Il existe peu de données relatives à l'impact qu'ont les entrepreneures sur les objectifs de développement durable. Citons toutefois le cas de SheEO, un incubateur/accélérateur qui fait le suivi des contributions économiques (entreprises, emplois, revenus) ainsi que les répercussions sur les ODD. De même, l'édition 2021 du programme de bourse BMO rend hommage aux femmes met en avant les pratiques et les actions des entrepreneures en faveur de la durabilité, au Canada et aux États-Unis.





## SheEO

Au sein de son réseau mondial, SheEO fédère des femmes « activatrices » qui contribuent à un « fonds perpétuel » dans le but de proposer des prêts sans intérêt aux entreprises dirigées par des femmes qui s'attachent à concrétiser les objectifs de développement durable des Nations Unies. En 2019-2020, SheEO a reçu 2,5 millions de dollars en faveur de son fonds perpétuel par l'entremise du Fonds pour l'écosystème de la Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat (SFE) du gouvernement fédéral et, en 2020-2021, l'organisme s'est vu doté d'une enveloppe de 600 532 dollars à titre de financement complémentaire à la suite de la pandémie.

SheEO a utilisé ce financement pour étendre ses programmes et services existants à l'ensemble du Canada afin d'aider les entrepreneures à accéder à des financements non traditionnels ainsi qu'à des formations sur mesure. La formation sur mesure comprenait des programmes de mentorat, des réseaux de soutien entre pairs, des cercles d'apprentissage et 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 » (Demandes/Dons), créé un manuel communautaire et partagé des pratiques exemplaires. SheEO a investi environ 5 millions de dollars dans 52 entreprises détenues majoritairement (au moins 51 p. 100 des actions) par des femmes ou dirigées par des entrepreneures. À ce jour, tous les prêts accordés par SheEO ont été remboursés à 100 %.

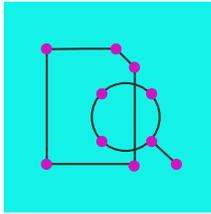
Afin d'être admissibles à des prêts, les entreprises doivent présenter des chiffres d'affaires annuels compris entre 50 000 et 2 millions de dollars et poursuivre au moins deux des objectifs de développement durable. Parmi les 52 entreprises soutenues, 45,1 p. 100 ont été fondées par une personne qui s'identifie comme noire, autochtone ou comme une personne de couleur (9,8 p. 100 des fondatrices sont noires, 13,7 p. 100 sont

autochtones et 21,6 p. 100 sont des personnes de couleur), 6 p. 100 ont été fondées par une personne en situation de handicap et 9,8 p. 100 par une personne LGBTQ2S+. Enfin, les entreprises soutenues par SheEO œuvrent dans de nombreux secteurs, notamment les biens de consommation emballés, les technologies propres, l'éducation et les transports. Parmi ces entreprises, 32 exportent vers 77 pays.

Au moins une entreprise financée par SheEO s'est engagée à œuvrer en faveur des 17 objectifs de développement durable des Nations Unies. Dix entreprises poursuivent l'objectif 12 (Consommation et production responsables). En parallèle, 14 autres se concentrent sur l'objectif 3 (Bonne santé et bien-être). Enfin, six entreprises s'intéressent 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.

En 2021, en collaboration avec la Fondation Asie Pacifique du Canada, Exportation et développement Canada, UPS et le gouvernement du Canada, SheEO a organisé son premier événement commercial consacré au Canada, à l'Australie et à la Nouvelle-Zélande. Plus de 200 activatrices, entreprises et spécialistes en exportation provenant de toutes les régions ont contribué à renforcer les liens et les dispositifs de soutien dans les trois pays.

Des organismes telles que Shopify, Exportation et développement Canada, RBC, et d'autres à l'échelle mondiale ont établi un partenariat avec SheEO pour développer des cohortes d'activatrices (en prenant en charge les frais d'activation) composées d'entrepreneures marginalisées, de membres d'équipe issus de tout le pays et de créatrices d'entreprises de tous les secteurs, dans le but de les aider à s'intégrer à l'écosystème et à accéder à des ressources et à des mécanismes de soutien.



## NOUVELLE RECHERCHE

### Édition 2021 du programme de bourse BMO rend hommage aux femmes : contribution des femmes propriétaires d'entreprise à la durabilité

Au total, 952 entrepreneures américaines et canadiennes ont présenté une demande de candidature à l'édition 2021 du programme de bourse BMO rend hommage aux femmes, dont près de 60 p. 100 (n = 568) provenaient du Canada. Les candidates ont décrit leurs contributions à la durabilité sociale, environnementale et économique, dans le but de faire progresser un ou plusieurs ODD<sup>50</sup>. Une analyse thématique a été réalisée à partir des réponses des candidates aux questions relatives à leurs contributions aux trois domaines de la durabilité et plusieurs thèmes et stratégies ont été identifiés. Le tableau 1 résume les principales stratégies adoptées par les candidates à l'égard des trois domaines de la durabilité.

La plupart des candidates ont déclaré avoir élaboré et mis en œuvre des stratégies qui concordaient avec les ODD. Certains ODD ont été plus souvent identifiés comme étant en

adéquation avec les pratiques et les politiques organisationnelles des candidates, notamment les initiatives en faveur de l'égalité des genres et de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (27 p. 100); la consommation et la production responsables, y compris la réduction et la gestion des déchets (22 p. 100); et les villes et communautés durables par le biais d'initiatives de responsabilité sociale des entreprises (14 p. 100).



## TABLEAU 1

Stratégies de durabilité élaborées par les candidates au programme de bourse BMO rend hommage aux femmes

Durabilité économique	Durabilité environnementale	Durabilité sociale
Produits et services de base	Innovation	Développement communautaire
Responsabilité sociale des entreprises	Fabrication et production	Égalité des genres et équité, diversité et inclusion
Innovation	Emballage, entreposage et livraison	Santé et bien-être
Culture et pratiques organisationnelles	Partenariats et certifications	Marketing et communication
Achat et approvisionnement	Achat et approvisionnement	Culture organisationnelle et pratiques des ressources humaines
	Recyclage et gestion des déchets	Éducation de qualité, formation et renforcement des capacités

BMO et Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat (2021). *Programme de bourse BMO rend hommage aux femmes 2021 : Les femmes propriétaires d'entreprise et leur participation en faveur de la durabilité*. [https://wekh.ca/wp-content/uploads/2022/03/Programme\\_de\\_bourse\\_BMO\\_rend\\_hommage\\_aux\\_femmes\\_2021\\_Rapport\\_complet.pdf](https://wekh.ca/wp-content/uploads/2022/03/Programme_de_bourse_BMO_rend_hommage_aux_femmes_2021_Rapport_complet.pdf).

## Présence des femmes dans les jeunes pousses à forte croissance et dans les licornes

Au Canada, 1,5 million d'entrepreneures détiennent et exploitent des entreprises générant une activité économique annuelle de 150 milliards de dollars<sup>51</sup>. Le PCFE s'est penché sur le rôle des femmes dans le développement et la gestion des jeunes pousses de type «licornes». Les «licornes» sont des jeunes pousses privées à forte croissance dont la valorisation est supérieure à un milliard de dollars américains<sup>52</sup>. La croissance des entreprises licornes est attribuable au développement de l'Internet mobile, à l'expansion rapide du marché de la consommation, à des barrières à l'entrée peu élevées et à des investissements substantiels en capitaux privés (capital de risque et capitaux propres)<sup>53</sup>.

Les femmes sont traditionnellement sous-représentées sur la scène des jeunes pousses à forte croissance, mais des études montrent que les choses sont en train d'évoluer. En 2021, le nombre de nouvelles licornes fondées par

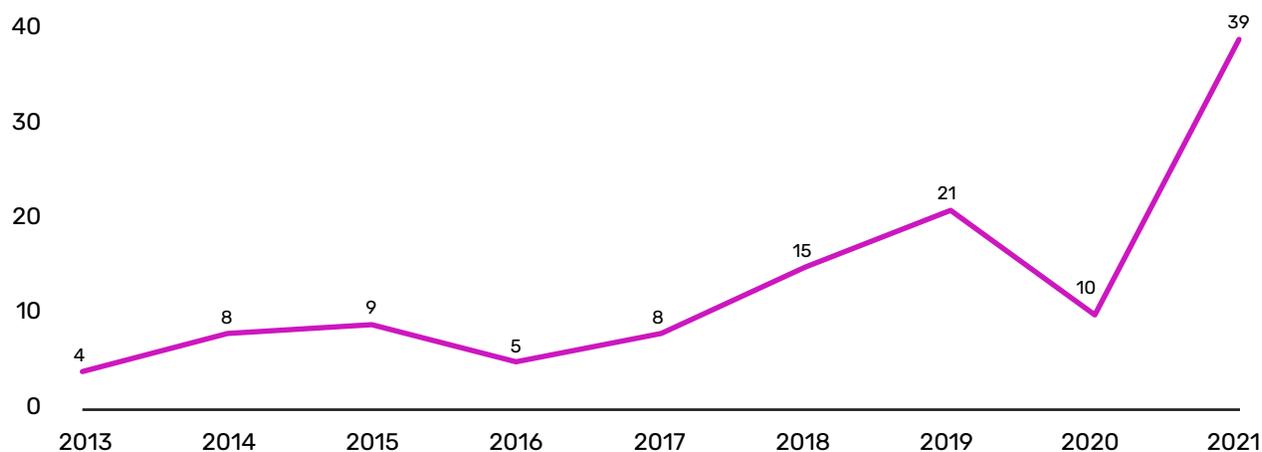
des femmes a presque doublé par rapport à 2019. Comme le montre la figure 6, le nombre de licornes fondées par des femmes est en augmentation depuis 2016, malgré une chute soudaine en 2020 en raison de la pandémie<sup>54</sup>.

Bien que la tendance soit encourageante, la part des jeunes pousses fondées par des femmes parmi les licornes reste faible. D'après les données de Crunchbase, près d'un millier d'entreprises sont considérées comme des licornes et à peine plus de 11 p. 100 avaient au moins une femme fondatrice. Sur 327 nouvelles jeunes pousses ayant atteint le statut de licorne en 2021, 39 avaient au moins une femme fondatrice<sup>55</sup>.

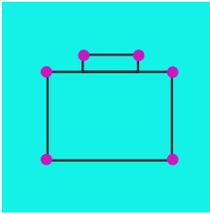
Les secteurs des technologies financières et des soins de santé comptabilisent le plus de nouvelles licornes fondées ou cofondées par des femmes en 2021<sup>56</sup>. En tête de cette catégorie se trouve l'entreprise Clearco (anciennement ClearBanc), située à Toronto, qui propose aux jeunes pousses et aux entreprises à forte croissance des solutions de financement basées sur les revenus. Il s'agit de la toute première licorne canadienne à avoir une femme cofondatrice et présidente<sup>57</sup>.

### FIGURE 6

Nombre de jeunes pousses de type licorne fondées par des femmes au Canada, 2013 à 2021



Source : adaptation des ressources suivantes : Grant, K. et Rahman, S. (2021). « Assessing the Participation and Success of Women Entrepreneurs in Unicorn Startups », dans *ECIE 2021 16th European Conference on Innovation and Entrepreneurship*, 1, p. 397-406; Glaster, J. (2021). « Here are the new 2021 unicorn startups founded by women ». Crunchbase News. <https://news.crunchbase.com/news/here-are-the-new-2021-unicorn-startups-founded-by-women/>



## Les jeunes licornes canadiennes fondées par des femmes

### Clearco

Fondée en 2015 par Michele Romanow, Andrew D'Souza, Ivan Gritsiniak, Charlie Feng et Tanay Delima, Clearco (anciennement Clearbanc) est une plateforme de prêt qui propose aux jeunes pousses un ensemble de produits et de services de financement fondés sur la performance. Les fondateurs ont levé près de 700 millions de dollars de fonds, grâce à quatre tours de financement et auprès de 24 investisseurs, atteignant une valorisation de 2 milliards de dollars au mois d'avril 2021. Clearco a investi environ 2,5 milliards de dollars dans plus de 6 500 entreprises. Son approche fondée sur les données pour repérer des projets de financement à forte croissance a permis à l'entreprise de financer 25 fois plus de femmes fondatrices que les sociétés de capital de risque habituelles, et ce, dans sept pays. De plus, 30 p. 100 de l'ensemble des fondateurs financés sont des personnes de couleur. Avant de fonder Clearco, Michele Romanow avait fondé deux plateformes de commerce électronique à succès, SnapSaves (rachetée par Groupon) et Buytopia.

### Trulioo

Cofondée en 2011 par Tanis Jorge et Stephen Ufford, Trulioo est une entreprise du secteur des technologies réglementaires qui construit et met en relation des réseaux d'identité numérique permettant d'offrir un accès instantané à des centaines de sources de données fiables et approuvées, partout dans le monde. La solution GlobalGateway de Trulioo, qui s'appuie sur des normes strictes de sécurité et de confidentialité et sur les toutes dernières innovations en matière d'intelligence artificielle, de biométrie et d'informatique en nuage, donne accès à des renseignements concernant plus de 5 milliards de personnes et 250 millions d'entreprises, permettant ainsi à ses clients de

mener des vérifications d'identité précises, fiables, rapides et d'envergure. À ce jour, Trulioo a levé environ 475 millions de dollars grâce à huit tours de financement et auprès de 16 investisseurs, dont Blumberg Capital, STCAP, TCV, Plug and Play Tech Center, Blue Cloud Ventures, Goldman Sachs et Citi Ventures. Avant Trulioo, Tanis Jorge avait déjà cofondé plusieurs entreprises axées sur les données.

### GeoComply

Anna Sainsbury a cofondé GeoComply en 2010 avec David Briggs et Joel Stephano. L'entreprise fournit des services de protection antifraude, de géolocalisation précise et sécurisée, de géolocalisation GPS et GSM et de conformité en matière de localisation. Elle s'est imposée comme le chef de file du marché de la sécurité en géolocalisation et s'appuie sur un ensemble de données représentant 9 milliards de transactions par an. Le logiciel principal de GeoComply est installé sur plus de 400 millions d'appareils dans le monde et compte plus de 300 millions d'utilisateurs uniques en temps réel par jour.

### 1Password

L'entreprise 1Password a été fondée en 2005 par Dave Teare, Natalia Karimov, Roustem Karimov et Sara Teare à Toronto. L'entreprise offre à ses clients, professionnels ou particuliers, un moyen sûr de partager des mots de passe, des cartes de crédit et des documents, en sécurisant les informations importantes avec un chiffrement AES à 256 bits. 1Password a levé 920,1 millions de dollars en trois tours de financement. Leur dernier tour de financement, de série C, a eu lieu le 19 janvier 2022. Parmi les 28 investisseurs du projet, les plus récents sont Lightspeed Venture Partners et Scarlett Johansson.



# Répercussions de la pandémie de COVID-19 sur les entrepreneures

## Introduction

Contrairement aux récessions précédentes, les perturbations provoquées par la pandémie de COVID-19 ont eu des répercussions disproportionnées sur les secteurs où les femmes sont très présentes, poussant certains à parler de « récession au féminin ». Dans la présente partie, nous analysons les effets de la pandémie sur les entrepreneures et les facteurs en jeu. Si l'on compare avec les entreprises majoritairement détenues par des hommes dans le secteur privé<sup>58</sup>, les entreprises majoritairement détenues par des femmes ont connu une baisse plus importante des activités commerciales en phase de premier développement de leur projet et davantage de licenciement d'employés; ces femmes étaient d'ailleurs plus susceptibles de vendre, de fermer, d'abandonner ou de quitter leur entreprise. Tout semble indiquer que la santé mentale des femmes a également été plus durement touchée.

Cette situation s'explique aussi par des facteurs structurels. Les entreprises détenues par des femmes sont concentrées dans des domaines particulièrement touchés au sein du secteur des services, sont de taille modeste et sont souvent assez jeunes, si bien qu'elles sont moins résilientes face à des pertes importantes de revenu et peuvent moins solliciter de nouveaux emprunts. En plus des dégâts économiques de la pandémie, les entrepreneures ont dû faire face au fardeau du travail non rémunéré et assumer davantage de responsabilités pour la garde d'enfants en raison du passage au télétravail et de la fermeture des écoles et des garderies. De

nombreuses femmes œuvrant pour pérenniser leur entreprise tout en assumant à titre principal les responsabilités familiales ont vu leur santé mentale se dégrader.

Pourtant, malgré la myriade de défis et d'obstacles engendrés par la pandémie, les entrepreneures ont affiché une résilience et une ingéniosité incroyables, ainsi qu'une grande capacité d'adaptation dans un moment incertain. Dans cette partie, nous analysons la manière dont la pandémie a bouleversé les priorités de nombreuses entrepreneures et les types de stratégies adoptées face aux nouveaux défis et aux opportunités qui se profilent.

## Répercussions économiques de la pandémie sur les entrepreneures au Canada

Partout dans le monde, la pandémie de COVID-19 a eu des effets disproportionnés sur les travailleurs autonomes<sup>59</sup>. Au Canada, ces derniers ont également connu des difficultés. La plupart d'entre eux (58 p. 100) ont vu leur revenu diminuer, par rapport aux salariés à temps partiel (45 p. 100) et à ceux à plein temps (27 p. 100)<sup>60</sup>. Dans l'ensemble, les femmes (y compris celles qui travaillent à leur compte et celles qui sont salariées à temps partiel ou à plein temps) sont un peu plus susceptibles que les hommes (37 p. 100 contre 34 p. 100) d'être moins bien rémunérées qu'avant la pandémie<sup>61</sup>.

Depuis deux ans, nos rapports montrent que la pandémie a eu des répercussions plus importantes sur les entrepreneures que sur leurs

homologues masculins. Le secteur des services a été particulièrement touché par des fermetures obligatoires, des limitations de capacité d'accueil et d'autres mesures de santé publique. Bien que de nombreuses entreprises se soient adaptées pour poursuivre leurs activités et proposer leurs services différemment, la situation depuis le début de la pandémie est marquée par un climat d'incertitude, mais aussi par des baisses de revenus et des bouleversements dans les habitudes des clients dans de nombreuses activités de services. Les secteurs les plus touchés – le commerce de détail, l'hébergement, l'éducation et les services (à l'exception de la fonction publique)<sup>62</sup> – sont également ceux dans lesquels les entrepreneures sont le plus susceptibles de travailler<sup>63</sup>.

Le rapport du troisième trimestre de 2020 publié par Statistique Canada au sujet des répercussions de la pandémie sur l'état des entreprises et des organismes insiste sur les effets particuliers de la pandémie sur les entreprises détenues par des femmes. À titre d'exemple, dans le secteur privé, les entreprises détenues majoritairement par des femmes sont légèrement plus susceptibles de déclarer ne pas avoir la capacité de s'endetter davantage, par rapport à l'ensemble des propriétaires (45,7 p. 100 contre 43,9 p. 100). De même, l'emploi a été grandement bouleversé par la pandémie : au troisième trimestre de 2020, 38,5 p. 100 des entreprises détenues majoritairement par des femmes avaient licencié au moins un employé depuis le début de la pandémie, et 71,9 p. 100 de celles qui avaient licencié des employés avaient réduit leurs effectifs d'au moins 50 p. 100. De même, la proportion de toutes les entreprises ayant licencié au moins un employé était légèrement inférieure (36,5 p. 100) et 64,3 p. 100 de ces entreprises ont déclaré avoir réduit leurs effectifs d'au moins 50 p. 100<sup>64</sup>. Au premier trimestre de 2021, les entreprises détenues majoritairement par des femmes étaient proportionnellement moins nombreuses (36 p. 100) à demeurer complètement ouvertes par rapport à l'ensemble des entrepreneurs (40 p. 100)<sup>65</sup>. Toutefois, 24 p. 100 des entreprises détenues majoritairement par des femmes ont pu rouvrir leurs portes après une interruption

*En 2020, seulement 13,9 % des entrepreneures étaient sur le point de se lancer dans l'entrepreneuriat, contre 15,1 % en 2019 et 17 % en 2018.*

temporaire, contre 19 p. 100 de l'ensemble des entrepreneurs<sup>66</sup>. Toutes les répercussions de la pandémie ne sont pas encore connues et, d'après des données récentes, à la perte d'opportunités commerciales et de revenus s'ajoutent des perturbations dans les chaînes d'approvisionnement et des hausses massives du prix des matières premières et du transport, ce qui entraîne des répercussions disproportionnées sur les entrepreneures, qui ne disposent pas d'autant de réserves ni de crédit fournisseur que d'autres. Selon Statistique Canada, au premier trimestre de 2022, une plus grande proportion d'entreprises détenues majoritairement par des femmes (78,9 p. 100 contre 76,5 p. 100) de l'ensemble des entreprises a vu ses difficultés d'approvisionnement s'aggraver du fait de l'augmentation du prix des intrants, des produits ou des fournitures<sup>67</sup>.

Les entrepreneures en phase de premier développement de leur projet (c'est-à-dire sur le point de lancer leur entreprise ou qui l'ont lancée au cours des 3 à 42 derniers mois) ont été plus touchées que les entrepreneures qui gèrent une activité bien établie (entreprises en activité depuis plus de 42 mois)<sup>68</sup>. D'après un rapport du Global Entrepreneurship Monitor (GEM) concernant l'ensemble des entrepreneures du pays, y compris les travailleuses autonomes, le nombre d'entrepreneures en phase de premier développement a connu une diminution importante : en 2020, seulement 13,9 p. 100 des entrepreneures étaient sur le point de se lancer dans l'entrepreneuriat, contre 15,1 p. 100 en 2019 et 17 p. 100 en 2018<sup>69</sup>. Les entrepreneures en phase de premier développement ont été proportionnellement plus nombreuses (22,8 p. 100) que les entrepreneures à la tête d'entreprises bien établies (15 p. 100) à mettre un terme à leur activité en 2020<sup>70</sup>.

Les entrepreneures issues de la diversité – celles racisées ou noires, nouvellement arrivées, autochtones, en situation de handicap ou encore celles qui s'identifient comme LGBTQ2S+ – ont affronté des obstacles cumulés pendant la pandémie. Nous abordons la question des répercussions de la pandémie sur les groupes concernés par l'intersectionnalité dans la prochaine partie de ce rapport intitulée « Entrepreneures issues de la diversité : profils et défis ».

## Répercussions du travail non rémunéré

La pandémie nous incite également à nous pencher sur les répercussions du travail non rémunéré sur les femmes en général et sur les entrepreneures en particulier. Les mesures de confinement dont l'objectif était de ralentir la progression des variants de la COVID-19 ont contraint de nombreuses personnes au télétravail. Les femmes se sont retrouvées, plus souvent que les hommes, à cumuler la gestion de leur emploi et la garde des enfants dans le cadre du travail à domicile<sup>71</sup>. Pendant la pandémie, les entrepreneures ont eu à s'occuper plus que d'habitude des tâches domestiques et familiales. Au Canada, 67 p. 100 des femmes ayant des enfants âgés de moins de 18 ans ont dû, en plus du reste, s'occuper de leurs enfants en raison des fermetures d'établissements scolaires, contre 28 p. 100 des hommes – une différence de 39 points de pourcentage<sup>72</sup>. Les responsabilités accrues que représente la garde d'enfants ont non seulement une incidence sur la productivité au travail<sup>73</sup>, mais également sur la santé mentale des mères en particulier<sup>74,75</sup>. Alors que près d'un quart des femmes à la tête de petites

*Au Canada, 67 % des femmes ayant des enfants âgés de moins de 18 ans ont dû, en plus du reste, s'occuper de leurs enfants en raison des fermetures d'établissements scolaires, contre 28 % des hommes – une différence de 39 points de pourcentage.*

entreprises ont des enfants de moins de 18 ans<sup>76</sup>, cette double charge de travail représente un défi singulier et important pour de nombreuses entrepreneures.

Les mères de jeunes enfants ont dû affronter des obstacles majeurs. Le sondage sur l'emploi et les compétences mené par l'Environics Institute fin 2020 montre que, parmi les mères d'enfants âgés de moins de cinq ans, 63 p. 100 estiment que « le télétravail donne l'impression de travailler tout le temps et de ne pas avoir de temps pour soi ou pour sa famille », contre 36 p. 100 chez les femmes sans enfant. De plus, 51 p. 100 des mères d'enfants de moins de cinq ans estiment qu'il est « impossible de bien accomplir son travail à domicile », contre 25 p. 100 des femmes sans enfant<sup>77</sup>. Compte tenu du fait que 80 p. 100 des travailleuses autonomes ont des enfants âgés de moins de 17 ans<sup>78</sup>, cette situation compliquée de garde d'enfants à laquelle elles sont confrontées pourrait être difficile à gérer.

## Répercussions sur la santé mentale

Les femmes au Canada subissent une pression très importante. Elles déclarent avoir une moins bonne santé mentale que celle des hommes. La Série d'enquêtes sur les perspectives canadiennes réalisée en 2020, qui effectue le suivi des effets de la pandémie de COVID-19 sur les Canadiens et les Canadiennes, montre que les femmes sont plus souvent nerveuses, angoissées ou à bout de nerfs que les hommes. À titre d'exemple, elles sont plus nombreuses (44,2 p. 100) que les hommes (36,6 p. 100) à éprouver de tels sentiments plusieurs jours d'affilée. Une plus grande proportion de femmes (9,8 p. 100) que d'hommes (7,4 p. 100) éprouve ces sentiments tous les jours ou présente des symptômes modérés ou graves d'anxiété généralisée, qui se manifestent par une anxiété et une inquiétude exagérée au sujet de petites choses du quotidien, sans raison évidente (20,4 p. 100 des femmes contre 15,1 p. 100 des hommes)<sup>79</sup>. Les études menées en 2021 par le Diversity Institute auprès des entrepreneures montrent que le stress et les

troubles de santé mentale font partie des répercussions importantes de la pandémie sur les entrepreneures. Les attentes diverses auxquelles font face les entrepreneures sur le plan personnel et social contribuent également à cette situation. Ces femmes jouent plusieurs rôles dans la vie de leurs proches (parent, ami, partenaire, conjoint, etc.) et il leur est difficile de trouver un équilibre entre ces rôles, d'autant plus lorsqu'il est question d'assumer la garde des enfants suite à la fermeture des écoles et des garderies<sup>80</sup>.

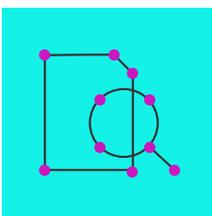
Une étude auprès de 500 propriétaires d'entreprise canadiennes mandatée par la Banque de développement du Canada (BDC) a également révélé que la santé mentale des femmes et des hommes avait été affectée de manières très différentes. D'après les résultats, les principales inquiétudes des entrepreneurs pendant la pandémie de COVID-19 étaient d'être en mesure de générer des revenus, de pouvoir payer les dépenses et disposer d'une demande suffisante. L'insécurité financière semble être la principale cause de stress pour les entrepreneurs, et les femmes bien plus que les hommes étaient plus préoccupées par la génération de revenus<sup>81</sup>. L'étude de la BDC souligne également que les entrepreneures avaient plus tendance, par rapport à la moyenne nationale, à se sentir déprimées (51 p. 100) et à indiquer que leurs problèmes de santé mentale entravaient leur capacité à travailler (40 p. 100)<sup>82</sup>.

De même, une étude portant sur les entrepreneurs immigrants au Québec confirme que les femmes immigrantes ressentent une détresse psychologique plus importante tout au long de leur démarche entrepreneuriale. Les entrepreneurs immigrants, les femmes en particulier, ont généralement déclaré une détresse psychologique plus importante que les entrepreneurs nés au Canada (2,8 p. 100 contre 2,7 p. 100)<sup>83</sup>.

## Résilience et innovation

### Les femmes entrevoient des débouchés découlant de la pandémie

Bien que la pandémie ait entraîné des difficultés, les femmes entrevoient tout de même des débouchés émerger de situations difficiles. Dans une enquête réalisée par Statistique Canada, il apparaît qu'au premier trimestre de 2022, une plus grande proportion d'entreprises du secteur privé, détenues majoritairement par des femmes (64,8 p. 100), envisageait les 12 mois suivants avec optimisme. Les entreprises détenues majoritairement par des femmes s'attendaient également moins souvent à une diminution de la demande pour les biens et services offerts (12,1 p. 100 pour les entreprises détenues majoritairement par des femmes contre 15,9 p. 100 pour l'ensemble des entreprises) ou à une baisse de rentabilité (31,1 p. 100 pour les entreprises détenues majoritairement par des femmes contre 35,0 p. 100 pour l'ensemble des entreprises) au cours des trois prochains mois<sup>84</sup>.



## NOUVELLE RECHERCHE

### Les premières répercussions de la pandémie de COVID-19 sur l'entrepreneuriat féminin au Canada

Les entrepreneures ayant des projets significativement hétérogènes par leurs différences de taille et leurs phases de développement variées, le présent rapport s'appuie sur les données de l'enquête 2020 de GEM sur la population adulte du Canada, pour mieux comprendre les expériences des entrepreneures aux premiers jours de la pandémie, en comparant les entrepreneures en premier développement à celles déjà établies. Le rapport offre une brève analyse des attitudes et des attentes fluctuantes à l'égard de l'entrepreneuriat au Canada au début de cette période instable et s'intéresse au cheminement de futurs entrepreneurs.

Principaux constats relatifs aux entrepreneures en phase de premier développement :

- > On constate une baisse importante de l'activité des femmes en phase de premier développement, contrairement à leur participation croissante depuis 2013. En juillet 2020, seuls 13,9 p. 100 de femmes étaient en phase de premier développement d'une activité, contre 15,1 p. 100 en 2019 et 17 p. 100 en 2018.
- > La part des entrepreneures ayant vendu, fermé, abandonné ou quitté leur entreprise était plus importante en 2020 qu'en 2019. Environ une entrepreneure en phase de premier développement sur cinq (22,8 p. 100) avait interrompu une activité en premier développement en 2020, dont un quart (25 p. 100) en raison de la pandémie.
- > Au moment des premières mesures de confinement et de santé publique, 69,3 p. 100 des femmes pensaient encore que 2020 leur offrirait des opportunités, une baisse de 10 p. 100 par rapport à 2019. Parallèlement, les

femmes ont été plus nombreuses à indiquer avoir peur de l'échec.

- > Après les premiers mois de la pandémie, les perspectives de croissance ont dû être revues à la baisse. Près d'une femme sur cinq (19,0 p. 100) estimait ne pas pouvoir créer d'emploi au cours des cinq années suivantes, contre 13 p. 100 en 2019.
- > Les entrepreneures en phase de premier développement étaient plus susceptibles d'être affectées pendant les premiers mois de la pandémie, et 68,1 p. 100 d'entre elles ont dû mettre en pause certaines activités essentielles en raison de la crise sanitaire, contre 55,7 p. 100 d'hommes en phase de premier développement.
- > Plus de trois entrepreneures en phase de premier développement sur dix (32,6 p. 100) ont estimé que la pandémie de COVID-19 avait suscité de nouveaux débouchés.

Principaux constats relatifs aux femmes propriétaires d'entreprises établies :

- > Le taux d'activité des entrepreneures déjà établies n'a pas beaucoup changé en 2020.
- > Environ 15 p. 100 d'entre elles ont dû cesser leur activité à un certain moment en 2020, bien souvent en raison de la pandémie.
- > Les entrepreneures établies étaient beaucoup moins nombreuses à percevoir de bonnes occasions en 2020 (54 p. 100) qu'en 2019 (74,8 p. 100). Cette baisse est bien plus importante que celles des entrepreneures en phase de premier développement. Le bon important de la « peur de l'échec » est tout aussi remarquable avec un peu plus de la moitié (53,4 p. 100) des entrepreneures établies qui la déclarent.

- > Le contexte incertain provoqué par la pandémie a contraint les entrepreneures qui avaient fondé leur stratégie sur des orientations de croissance à revoir leurs perspectives. On constate une baisse importante chez les femmes concernant leurs perspectives de création d'emploi : 7,3 p. 100 s'attendaient à créer une vingtaine d'emplois ou plus en 2020, contre 22,3 p. 100 en 2019. Cette tendance n'est pas la même pour les hommes, qui étaient un peu plus nombreux à envisager de créer 20 emplois ou plus (de 22,0 p. 100 en 2019 à 26,1 p. 100 en 2020).
- > Plus de la moitié (53,2 p. 100) des entrepreneures établies signalent des perturbations dans leur entreprise en raison de la pandémie, un pourcentage proche du 59,8 p. 100 des hommes.
- > Les entrepreneures déjà établies étaient moins susceptibles que les hommes de percevoir de nouvelles occasions (8,2 p. 100 des femmes étaient fortement d'accord avec l'affirmation selon laquelle la pandémie de COVID-19 avait créé de nouveaux débouchés alors que 39,1 p. 100 des hommes ont déclaré avoir identifié des débouchés).

Ce rapport indique que les Canadiens et Canadiennes non-entrepreneurs maintenaient une vision favorable de l'entrepreneuriat en 2020. Environ 70 p. 100 des femmes considéraient les carrières dans l'entrepreneuriat comme de bonnes carrières et 78,7 p. 100 considéraient qu'il représentait un statut social élevé. Toutefois, la pandémie de COVID-19 a modifié la perception concernant les débouchés offerts par l'entrepreneuriat. Alors que l'entrepreneuriat était autrefois perçu comme offrant des possibilités, cette vision s'est grandement détériorée entre 2019 et 2020, tandis que la



Hughes, K. D. et Saunders, C. (2022). *Les premières répercussions de la pandémie de COVID-19 sur l'entrepreneuriat féminin au Canada*. Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat, The Centre for Innovation Studies et Global Entrepreneurship Monitor. <https://wekh.ca/wp-content/uploads/2022/02/Les-premieres-repercussions-de-la-pandemie-de-COVID-19-sur-lentrepreneuriat-feminin-au-Canada.pdf>

peur de l'échec a augmenté. La proportion de femmes qui prévoient de créer une entreprise au cours des trois années suivantes a fortement chuté, passant de 16,9 p. 100 en 2019 à 9,6 p. 100 en 2020. La longue tendance à la hausse des années précédentes connaît ici un revirement important, 2020 affichant les niveaux les plus bas d'intentions entrepreneuriales depuis que GEM Canada a commencé à surveiller cette mesure en 2013.

## Innovation dans les entreprises détenues par des femmes

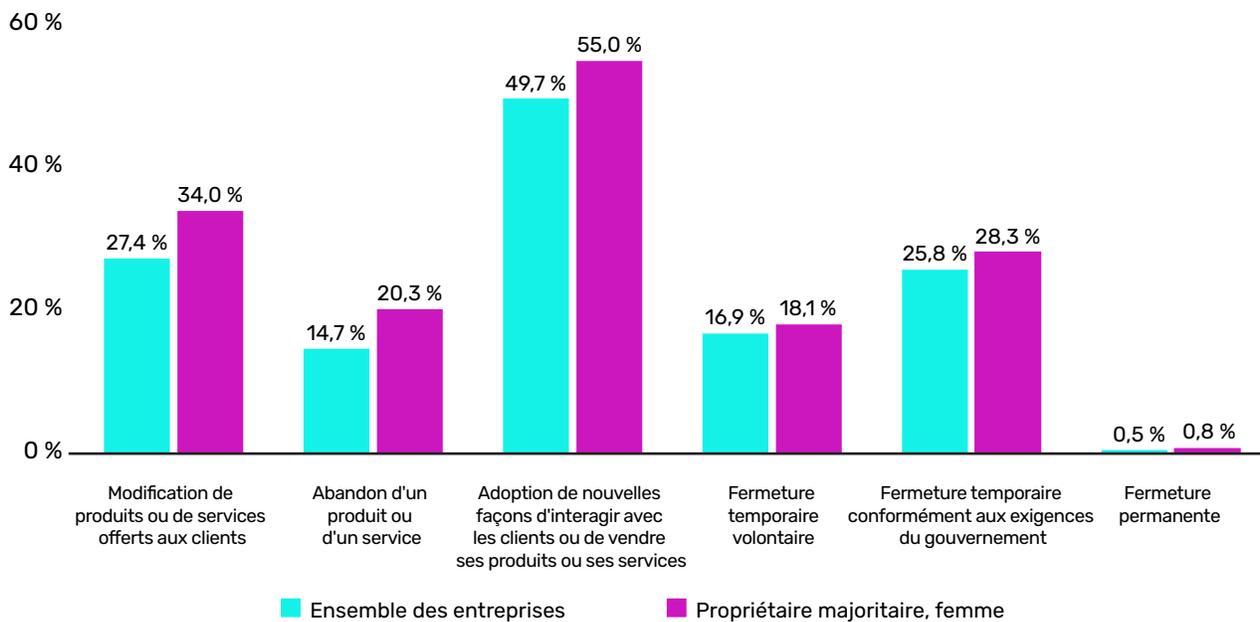
Bien que les femmes soient perçues comme plus réticentes à prendre des risques, les entreprises appartenant à des femmes ont montré une plus grande propension à adopter et à mettre en œuvre des mesures innovantes en réponse à la pandémie. La figure 7 montre que plus de la moitié (55 p. 100) des entreprises détenues majoritairement à des femmes ont introduit de nouvelles méthodes relationnelles avec les clients, contre 50 p. 100 pour l'ensemble des entreprises. Une grande part d'entreprises détenues majoritairement par des femmes (34 p. 100) a opéré des changements au niveau des produits et des services, contre 27 p. 100 pour l'ensemble des entreprises. Si la pandémie a favorisé la transformation numérique dans tous les secteurs et toutes les industries, les données indiquent que les entreprises détenues majoritairement par des femmes ont mieux réussi à tirer parti des technologies numériques que les entreprises détenues majoritairement par des hommes. Environ 27 p. 100 des entreprises

détenues majoritairement par des femmes ont augmenté les connexions virtuelles pour des usages internes (contre 25 p. 100 de l'ensemble des propriétaires) et 30 p. 100 ont augmenté les connexions virtuelles pour les relations externes ou le commerce électronique (contre 25 p. 100 de l'ensemble des propriétaires)<sup>85</sup>.

Les différences entre les genres sont encore plus marquées dans les entreprises appartenant à des Autochtones en ce qui concerne la disposition à s'adapter et à innover. Les recherches montrent en effet des différences importantes entre les entreprises appartenant à des femmes autochtones et celles appartenant à des hommes autochtones, notamment au niveau de l'augmentation du nombre d'activités de marketing en ligne (40 p. 100 des femmes autochtones contre 28 p. 100 des hommes autochtones), la création de nouvelles plateformes en ligne (36 p. 100 des femmes autochtones contre 23 p. 100 des hommes autochtones), la modification des services ou des produits face à la demande actuelle (26 p. 100 des femmes autochtones contre 16 p. 100 des

### FIGURE 7

Changements apportés par les entreprises afin de s'adapter à la pandémie de la COVID-19, selon les caractéristiques de l'entreprise



Source : Statistique Canada (2020). *Tableau 33-10-0250-01 : Changements apportés par les entreprises afin de s'adapter à la pandémie de la COVID-19, selon les caractéristiques de l'entreprise.* <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3310025001>

hommes autochtones) et le ciblage de clientèles différentes (21 p. 100 des femmes autochtones contre 14 p. 100 des hommes autochtones)<sup>86</sup>.

Il est difficile de déterminer si les différences observées entre les genres sont dues à l'hétérogénéité des entreprises appartenant à des femmes ou à des hommes. Comme la pandémie a touché de manière disproportionnée les secteurs où les femmes sont plus susceptibles de posséder des entreprises (commerce de détail, hébergement, tourisme, services alimentaires, etc.), il est possible que cette volonté d'adaptation reflète davantage une nécessité ou un réflexe de survie qu'autre chose.

Au cours de la dernière année de la pandémie, les entrepreneures canadiennes ont été plus proactives dans la préparation de leur reprise économique (18,4 p. 100 contre 15,8 p. 100 de l'ensemble des propriétaires), l'amélioration de la compétitivité de leur entreprise (24,1 p. 100 contre 23,9 p. 100 de l'ensemble des propriétaires), l'atténuation de la pénurie potentielle de main-d'œuvre (7,9 p. 100 contre 9,3 p. 100 de l'ensemble des propriétaires) et le suivi des changements futurs dans l'industrie (27,6 p. 100 contre 28,1 p. 100 de l'ensemble des propriétaires) pour s'assurer que leurs entreprises continueraient à fonctionner après la pandémie<sup>87</sup>.

Les femmes issues de groupes intersectionnels ont rencontré plus de difficultés, mais elles ont également perçu des perspectives de croissance après la pandémie. Pour certaines entrepreneures noires, ces deux dernières années ont été jalonnées de beaux succès. Les principales réalisations accomplies ont été la réussite entrepreneuriale notamment le courage démontré pour se lancer dans l'entrepreneuriat, en particulier dans un contexte d'extrême incertitude et la capacité d'innover et de développer des produits en réponse à la demande. Le sentiment d'accomplissement personnel est également très présent<sup>88</sup>.

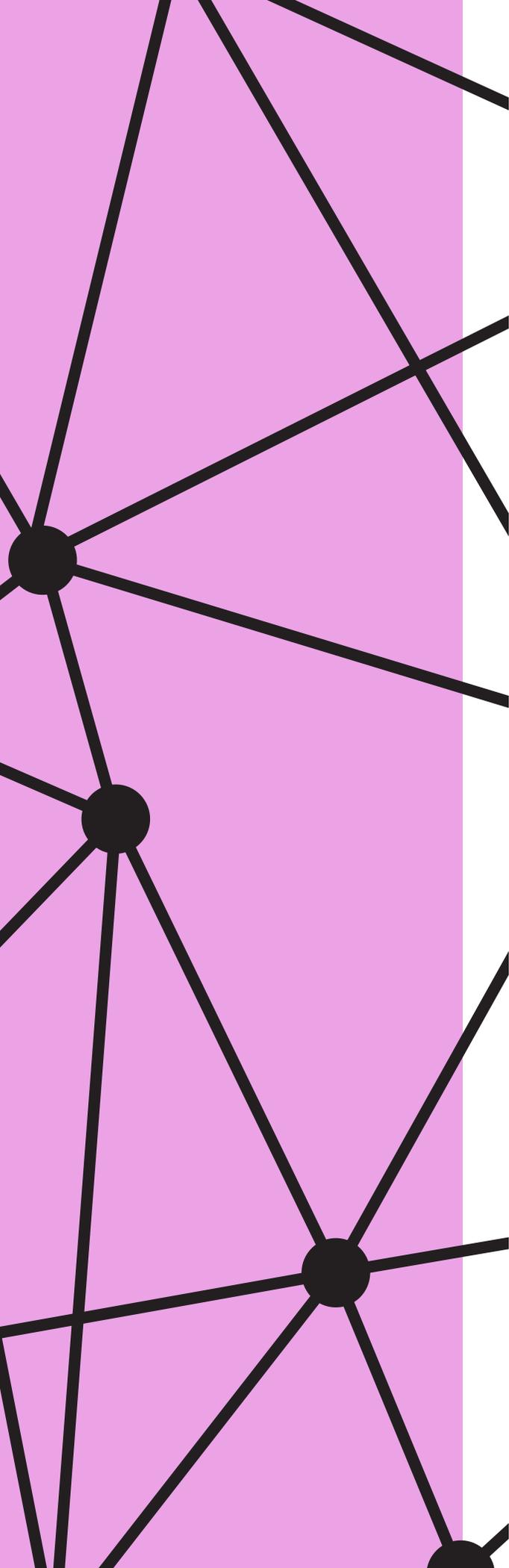
## Changement de priorités

Les deux années de pandémie ont évidemment transformé de nombreuses entreprises au Canada. Plus d'un tiers des entrepreneures ont dû licencier les employés dont les compétences

n'étaient plus en adéquation avec les objectifs de l'entreprise, recruter du personnel pour exécuter des activités en ligne, et embaucher des employés dotés de compétences en gestion et d'autres habiletés que les employés actuels n'avaient pas<sup>89</sup>. Ces changements au sein des entreprises illustrent bien la résilience et les approches visionnaires des entrepreneures et montrent à quel point les femmes sont capables de transformer des défis en possibilités et en réussite. Par exemple, 55 p. 100 des entreprises appartenant à des femmes ont mis en œuvre de nouvelles méthodes de vente et d'interaction avec leurs clients, et les entreprises appartenant à des femmes sont plus nombreuses à envisager de changer les modalités de travail, pour se diriger vers un travail plus hybride (sur place et à distance)<sup>90</sup>. Le travail à distance est intéressant pour les entrepreneures et leur personnel, qui est souvent constitué de femmes, car le télétravail offre plus de flexibilité, leur permettant de gérer leurs responsabilités familiales et la garde des enfants, tout en satisfaisant les exigences professionnelles. La formation du personnel en vue de l'acquisition de nouvelles compétences peut contribuer à améliorer la compétitivité de l'entreprise et à améliorer la productivité et l'efficacité des salariés. L'embauche de personnel doté de compétences en gestion et des sous-traitants permet à une entreprise de se préparer aux éventuelles pénuries de main-d'œuvre postpandémiques et aux changements à venir au sein de l'industrie dans laquelle elle évolue. En résumé, les priorités des nouvelles entreprises s'orientent vers la préparation postpandémique et sont désormais axées sur le travail en ligne et à distance, un personnel hautement qualifié et une gestion efficace.

## Nouvelles stratégies

Les entrepreneures ont élaboré de multiples stratégies en réponse aux défis et aux obstacles imposés par la situation pandémique. Une étude menée auprès de plus de 800 entrepreneurs autochtones en janvier 2021 a révélé que les entreprises appartenant à des femmes étaient plus nombreuses que celles appartenant à des hommes à avoir effectué des changements pour s'adapter à l'environnement économique provoqué par la pandémie de COVID-19<sup>91</sup>. Les entreprises appartenant à des



femmes ont montré plus d'intérêt que celles appartenant à des hommes pour les diverses possibilités de formation, en particulier dans les domaines de la formation aux médias sociaux et au marketing numérique (53 p. 100 contre 40 p. 100), la rédaction de subventions, de propositions ou de demandes (49 p. 100 contre 48 p. 100), la planification opérationnelle (46 p. 100 contre 29 p. 100) et le développement Web (43 p. 100 contre 32 p. 100)<sup>92</sup>.

Outre leurs efforts pour la pérennisation de leurs entreprises, les entrepreneures ont également élaboré des stratégies pour se soutenir mutuellement et maintenir le bien-être de leurs collectivités, comme la promotion de la santé et du bien-être dans la collectivité, le soutien à l'éducation, à la formation ou au renforcement des capacités, le bénévolat, ou encore la réutilisation de produits pour les organismes communautaires sans but lucratif, et plus encore<sup>93</sup>. Suite à la question relative à leurs initiatives visant le soutien de leurs collectivités, de nombreuses entrepreneures autochtones ont fait part des solutions qu'elles avaient trouvées pour aider les autres pendant la pandémie, notamment en adaptant leurs services, en réduisant leurs honoraires ou leurs prix, en mobilisant des fonds, en diffusant leurs connaissances et en soutenant par d'autres moyens les entreprises et les résidents locaux<sup>94</sup>.

Ces stratégies pourraient également contribuer à mieux préparer les entrepreneures à prospérer dans le monde postpandémique. Le programme de bourse BMO rend hommage aux femmes a mis en lumière des entrepreneures qui ont trouvé de nouvelles occasions de développement commercial, malgré les difficultés engendrées par la pandémie<sup>95</sup>. À titre d'exemple, ces entrepreneures ont basculé leur activité vers le commerce en ligne et adapté les principes et les stratégies du commerce électronique pour accroître leur clientèle, améliorant leur accès aux marchés étrangers, et élargissant ainsi leurs activités. D'autres ont mis en place des stratégies de numérisation pour le marketing, la communication et la vente, ce qui a entraîné une baisse de la production de déchets et de la consommation des ressources, notamment en réduisant les déplacements et les transports.



## Prosperer en dépit de la pandémie

### Automatiser les embauches pour relever les défis liés au recrutement

Caitlin MacGregor est à la tête de la jeune entreprise de technologie Plum depuis 2012. Plum cherche à transformer et à optimiser la manière d'embaucher, de perfectionner et de garder les talents dans les entreprises. Grâce à son outil d'évaluation psychométrique, Plum permet d'identifier les candidats à fort potentiel, en s'appuyant sur les résultats de recherche dans le domaine de la psychologie industrielle et organisationnelle. Cet outil rend le processus d'embauche plus objectif et permet d'éliminer les préjugés systémiques, en plus d'élargir et de diversifier le bassin de recrutement. En pleine pénurie de main-d'œuvre due à la pandémie et alors que les entreprises cherchaient à repenser leurs politiques d'embauche et de rétention, Plum disposait de tous les atouts pour offrir une solution au problème. L'augmentation de la demande a permis au chiffre d'affaires annuel d'enregistrer une hausse de 80 p. 100 à la fin de l'exercice, en octobre 2021<sup>96</sup>.

### Démultiplier les ventes grâce au commerce électronique

Avant la pandémie, la fondatrice et directrice générale de Be-u Cosmétiques, Savannah Tardif, avait déjà compris l'importance d'améliorer la présence de son entreprise sur Internet. Elle lance à l'été 2019 un deuxième site Web proposant une gamme plus large de produits de beauté. Résultat : les ventes en ligne ont décuplé le chiffre d'affaires de l'entreprise dans les premiers mois

de la pandémie, alors que les ventes physiques en magasin connaissent un ralentissement. L'entreprise ne compte pas en rester là et entend mettre à profit ce succès avec la mise en place d'une nouvelle campagne marketing reposant sur quatre ou cinq influenceurs, à l'automne 2022<sup>97</sup>.

### Aider les entreprises à distribuer leurs offres de produits

Marie Chevrier Schwartz a fondé l'entreprise Sampler dans l'idée de transformer la façon de distribuer les échantillons de produits des entreprises et est parvenue à constituer un portefeuille client de plus de 300 marques internationales qui touchent plus de 50 millions de consommateurs. Pendant la pandémie, Sampler a conclu un partenariat avec New Hope Network afin de lancer le programme « Retail Discovery Box », une boîte de découverte qui vise à aider les nouvelles marques à entrer en relation avec les détaillants<sup>98</sup>. Le programme permet aux détaillants de tester les échantillons de plus de 130 marques participantes. Il s'agit d'une véritable chance pour les marques de bénéficier d'une exposition auprès des revendeurs, notamment pour celles qui n'ont pas pu avoir de rencontres en personne avec les détaillants, ni se rendre à des salons professionnels, ni organiser des démonstrations de leurs produits. Sampler a connu un bond de 300 p. 100 de ses ventes au deuxième trimestre de 2020, par rapport à 2019. La participation des utilisateurs a doublé entre mars et avril 2020, et ce, avec l'augmentation de la demande des consommateurs pour découvrir de nouveaux produits à partir de leur domicile<sup>99</sup>.

## Soutien pendant la pandémie et plans de relance

Au quatrième trimestre de 2021, environ 68,4 p. 100 des entreprises détenues majoritairement par des femmes estimaient ne pas avoir besoin de financement ou de recourir à un prêt, contre 64,8 p. 100 de l'ensemble des entreprises<sup>100</sup>. Parallèlement, 36,4 p. 100 des entreprises détenues majoritairement par des femmes n'avaient pas bénéficié de financement remboursable du gouvernement, contre 32,7 p. 100 de l'ensemble des entreprises<sup>101</sup>. Ces entreprises n'ont pas pu obtenir de financement public, notamment en raison des critères d'admissibilité (29,3 p. 100 des entreprises détenues majoritairement par des femmes, contre 27,8 p. 100 de l'ensemble des entreprises), d'un manque d'information (7,6 p. 100 des entreprises détenues majoritairement par des femmes, contre 5,9 p. 100 de l'ensemble des entreprises) et des exigences ou de la complexité du processus de demande (3,7 p. 100 des entreprises détenues majoritairement par des femmes, contre 6,7 p. 100 de l'ensemble des entreprises)<sup>102</sup>.

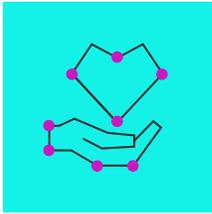
Pendant la pandémie, les entrepreneures pouvaient principalement recevoir des aides financières du gouvernement provenant de trois sources : le Compte d'urgence pour les entreprises canadiennes (CUEC), la Subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC) et la Subvention salariale temporaire de 10 p. 100<sup>103</sup>. Environ 54,7 p. 100 des entreprises appartenant à des femmes ont bénéficié d'aides du CUEC, contre 53,6 p. 100 de l'ensemble des entreprises; la proportion des entreprises détenues par des femmes ayant reçu un financement était à peu près équivalente à la moyenne pour l'ensemble des entreprises<sup>104</sup>.

Pourtant, les critères d'admissibilité ont constitué un défi important pour de nombreuses entrepreneures, en particulier au début de la pandémie. À titre d'exemple, dans les premiers temps, l'admissibilité au titre du CUEC ne comprenait pas les entrepreneurs individuels, ce qui excluait d'office de nombreuses

entrepreneures<sup>105</sup>. En outre, comme mentionné précédemment dans le rapport, près de la moitié (45,7 p. 100) des entreprises détenues majoritairement par des femmes estimaient ne pas avoir la capacité de s'endetter davantage<sup>106</sup>. De nombreuses entrepreneures sont donc réticentes à solliciter les programmes d'aides gouvernementaux qui prennent la forme de prêts.

Par ailleurs, certains organismes traditionnels ont distribué des aides à travers leurs programmes de bourse et de soutien technologique, qui se sont ajoutées aux aides publiques disponibles. Toutefois, il est difficile de savoir si ces initiatives parviennent entrepreneures ou si elles répondent à leurs besoins. Les programmes et services destinés aux femmes que proposent ces organismes ne font généralement pas partie de leurs prestations de base, mais relèvent plutôt de projets pilotes ou de programmes ad hoc. Les recherches indiquent que peu d'organismes traditionnels tiennent compte du genre et de la diversité dans la conception des programmes, et investissent encore moins dans des partenariats pour le développement et la mise en œuvre de programmes ou proposent des mesures d'adaptation aux groupes issus de la diversité<sup>107</sup>.

Cependant, de nombreux acteurs au sein de l'écosystème entrepreneurial ont montré leur aptitude à servir et à soutenir les femmes et les groupes issus de la diversité. De nombreux organismes ont présenté de nouvelles initiatives pour soutenir les entrepreneures pendant la pandémie. Ces soutiens peuvent prendre la forme, par exemple, d'un soutien consultatif individualisé, d'un financement, d'une formation professionnelle ou encore de services de soutien entre pairs.



## Les stratégies des organismes pour soutenir les entrepreneures

Les acteurs de l'écosystème ont soutenu les entrepreneures de manière innovante tout au long de la pandémie de COVID-19. Différentes initiatives ont vu le jour, telles que des financements spécialisés, des mesures d'accompagnement et de soutien, des formations et des approches innovantes en matière de réseautage, alors que d'un bout à l'autre du pays les organismes s'adaptaient à une nouvelle réalité. Les exemples ci-dessous ne représentent que quelques-unes d'entre elles.

Depuis 2015, **SheEO** soutient les femmes et les personnes non binaires qui portent des projets à portée sociale positive. Pendant la pandémie, SheEO a redoublé d'efforts pour lancer toute une série d'aides et de services supplémentaires ainsi que de nouvelles possibilités d'apprentissage. En 2020, SheEO a augmenté son offre Activations (soutien financier) de 32 p. 100 par rapport à l'année précédente. L'entreprise a également étendu sa plateforme « Ask/Give » (Demandes/ Dons) et lancé de nouveaux programmes destinés à des groupes spécifiques de femmes<sup>108</sup>.

Lancée peu de temps avant le début de la pandémie, la communauté virtuelle **RFAQ+** met en relation les entreprises détenues par des femmes et les services d'approvisionnement des plus grandes entreprises, afin d'aider les entrepreneures à obtenir des contrats<sup>109</sup>. Fruit de la collaboration du **Réseau des femmes d'affaires du Québec** et de la **Caisse de dépôt et placement du Québec** (CDPQ), ce nouveau programme, tombé à point nommé, a permis d'optimiser la visibilité et la croissance des entreprises détenues par des femmes alors même que nombre d'entreprises et de ressources de soutien passaient à des modèles en ligne.

**Evol** (anciennement Femmessor) a mis en œuvre son **Programme de subvention à la relance**, qui offre un soutien financier non remboursable aux entreprises appartenant à des femmes, sous la forme d'aides d'un montant compris entre 10 000 et 20 000 dollars. Evol proposait également un service de conseil gratuit pour les entrepreneures fragilisées par la pandémie, dans les domaines de la gestion, de la comptabilité, du droit des affaires, des ressources humaines, de la communication et du marketing<sup>110</sup>.

**Indigenous LIFT Collective** est un réseau d'entrepreneures autochtones dont l'ambition est d'élever, d'amplifier, de célébrer et de mettre en relation les personnes autochtones, de façon inclusive et dans le respect des cultures. L'initiative **LIFT Circle** propose régulièrement des réunions en ligne et vise à permettre aux entrepreneures autochtones de prospérer en créant les conditions idéales grâce à l'appui de la collectivité et de la durabilité<sup>111</sup>.

La formation **Boss Women Entrepreneurship Training de la Black Business and Professional Association** permet aux entrepreneures noires d'acquérir des compétences et des aptitudes en entrepreneuriat par le biais d'un programme intense en ligne<sup>112</sup>. Fondée en 2020, Boss Women a été conçue pour répondre aux besoins singuliers des femmes noires fondatrices d'entreprises et a mis en relation plus de 800 participantes dans cinq cohortes, avec des ressources d'apprentissage, de mentorat et de soutien commercial.

Lancé en mai 2021, le programme **Grow Now du Centre for Women in Business de l'Université Mount Saint Vincent** est un programme d'accélération à 100 p. 100 virtuel, de pair à pair, destiné aux entreprises technologiques émergentes appartenant à des femmes<sup>113</sup>. Ce programme propose des sessions de groupe personnalisées avec des facilitateurs de renommée mondiale, des séances de réflexion de groupe et de résolution de problèmes avec des fondateurs de technologies expérimentés, des sessions individuelles avec des spécialistes et des conseillers en affaires, et des mises en relation avec d'autres solutions de soutien et de services de l'écosystème.

En juin 2021, l'organisme albertain **de Sedulous Women Leaders** a lancé **iLaunchHERproduct**, un programme d'aide aux entrepreneures noires, aux entrepreneures de couleur et aux entrepreneures immigrantes prêtes à entrer en contact avec des acheteurs de différents secteurs<sup>114</sup>. **iLaunchHERproduct** est un programme national qui vise à démocratiser la visibilité, l'accessibilité et la présence des produits en rayon.

Le programme **Mooka'am Kwe : Elle s'élève BizCamp**, proposé par le **PARO Centre pour l'entreprise des femmes**, a été créé par et pour des femmes autochtones, et fournit un environnement d'apprentissage flexible dans lequel les participantes peuvent apprendre en compagnie d'une cohorte d'autres entrepreneures autochtones<sup>115</sup>. Ce programme de 10 semaines propose des modules d'apprentissage en ligne, des séances de travaux pratiques, un soutien individuel de la part des aînées en résidence de PARO, un soutien en affaires personnalisé et l'accès à des financements et des contacts pour des possibilités de développement.

**EntrepreneuriatSÉO** est l'incubateur provincial de la **Société Économique de l'Ontario (SÉO)** pour toutes les entreprises francophones et bilingues<sup>116</sup>. Cet incubateur couvre l'ensemble de la province sur une base virtuelle, permettant aux entreprises de collaborer et d'établir des réseaux avec des personnes partageant les mêmes idées, augmentant ainsi leurs chances de nouer des alliances stratégiques et d'obtenir des informations précieuses auprès de spécialistes à travers la province.

Conscient des effets de la pandémie sur la santé mentale des femmes, **Le Forum** (anciennement Forum for Women Entrepreneurs) a remis en place son **Mental Health Resilience Program : Grow and Thrive**, un cours en ligne, gratuit et autodidacte qui aide les entrepreneures à apprendre à planifier pour faire face à l'adversité, à s'adapter dans les temps difficiles et à développer un état d'esprit plus résilient dans l'entrepreneuriat<sup>117</sup>.

**L'Organisation d'entreprises de femmes du Canada (OEFCC)** est passée à un format en ligne pour diffuser sa conférence annuelle, **WEOC X : Échanger, élargir et explorer**, qui s'adresse à ceux qui soutiennent et guident les femmes entrepreneures au Canada. La conférence est une occasion idéale pour renforcer les liens dans la communauté et resserrer ce maillon essentiel de l'écosystème, dans l'objectif de faciliter une meilleure mise en relation, un meilleur partage de l'information et, au bout du compte, de meilleurs résultats pour les entrepreneures.

L'organisme **Women Entrepreneurs of Saskatchewan** s'est également adapté pour répondre aux besoins des femmes pendant la pandémie, en proposant le programme **The Exchange**, un catalyseur unique destiné aux entrepreneures prêtes à développer leur entreprise<sup>118</sup>. Le programme offre un apprentissage dynamique entre pairs, des appels téléphoniques d'accompagnement personnalisé, des séminaires-retraite, des présentations de spécialistes inspirants et chevronnés et des possibilités de réseautage.

La série d'ateliers **Strength in Community Workshop du Women's Enterprise Centre of Manitoba (WECM)** permet aux entrepreneures du Nord et des régions rurales de découvrir les atouts de leurs entreprises, à l'aide d'outils axés sur la conscience de soi et sur des stratégies destinées à développer un état d'esprit axé sur la croissance<sup>119</sup>. Dans cet atelier virtuel en six volets, les participantes collaborent avec des pairs dans l'ensemble de la province et dans tous les secteurs d'activité. Les participantes peuvent prolonger leur collaboration sur la plateforme de réseautage personnalisée du WECM.



# Entrepreneures issues de la diversité : profils et défis

## Introduction

Pour comprendre parfaitement l'état de l'entrepreneuriat féminin, expliquer les défis singuliers et si particuliers auxquels les différents groupes sont confrontés et analyser comment ces défis influent sur leurs efforts, il convient de reconnaître qu'il existe une intersection des identités sociales et que celles-ci se superposent. Une approche intersectionnelle permet de cerner les différentes ressources et compétences sur lesquelles les entrepreneures peuvent s'appuyer et de comprendre comment l'écosystème peut contribuer à leur parcours. Dans cette partie, nous explorons les expériences intersectionnelles de cinq groupes (les femmes noires, les femmes autochtones, les femmes immigrantes, les femmes en situation de handicap, ainsi que les femmes LGBTQ2S+ et les personnes non binaires), et proposons un aperçu de leur statut actuel dans l'entrepreneuriat, ainsi que de l'ensemble des défis particuliers provoqués par la pandémie et des obstacles singuliers auxquels ces groupes sont confrontés dans l'écosystème.

## Les entrepreneures noires

Les entrepreneures noires comptent parmi les entrepreneurs les plus qualifiés, éduqués et compétents sur le marché canadien. L'étude *Élévation : Une étude portant sur 700 femmes entrepreneures noires*, par exemple, a révélé que 62,7 p. 100 des entrepreneures noires ayant participé au programme détenaient un diplôme de premier cycle ou plus<sup>120</sup>. Au Canada, 3,5 p. 100 des Canadiens noirs exercent une activité à

leur compte et 29,5 p. 100 de ce groupe sont des femmes<sup>121</sup>. La majorité des entreprises appartenant à des femmes noires ayant participé à la compétition *Élévation : Concours de pitch* étaient de nouvelles entreprises : 50 p. 100 avaient été fondées dans les deux années précédentes. Les entrepreneures noires ont tendance à travailler à domicile, et près de 80 p. 100 de ces entreprises sont présentes en ligne. Leurs entreprises sont souvent de petite taille et la plupart n'ont aucun employé<sup>122</sup>.

Les entrepreneures noires rencontrent encore de nos jours des obstacles au sein de l'écosystème de l'entrepreneuriat, car la discrimination systémique est infiltrée à tous les niveaux. Des préjugés, qui demeurent bien ancrés dans les institutions et chez les acteurs dont la mission est de s'occuper des entrepreneurs (comme les établissements d'enseignement, les incubateurs et les accélérateurs), ont pour effet d'exclure les femmes noires et à leur présenter des obstacles supplémentaires à surmonter. En outre, l'écosystème ne fournit pas les soutiens attendus sous forme d'encouragement, de mentorat, de parrainage et d'accès aux réseaux et aux renseignements, entre autres formes d'assistance<sup>123</sup>. Le racisme et la discrimination de genre persistent, comme l'explique cette femme noire :

*« On m'a dit que si je voulais que mon projet avance plus rapidement, il fallait que j'embauche un homme blanc à la tête de l'équipe. Les investisseurs en capital de risque sont souvent des hommes blancs, donc arriver devant eux en étant une femme noire, c'est déjà partir avec un handicap<sup>124</sup> ».*

Des préjugés conscients et inconscients se nichent dans de nombreux services financiers et services de soutien ouverts aux entrepreneurs et cette situation complique fortement les démarches des entrepreneurs noirs pour accéder à des ressources vitales<sup>125</sup>.

En outre, les entrepreneures noires ne se sentent pas en confiance pour demander un financement externe. Une enquête menée par le Groupe Canado-Africain du Sénat indique que seule la moitié des personnes noires habilitées (définies comme possédant de l'expérience et bénéficiant d'un soutien) interrogées ont déclaré ne pas hésiter à demander un financement auprès des gouvernements fédéral et provinciaux. Les résultats de l'enquête sont encore plus décourageants concernant les autres institutions, puisque les entrepreneurs noirs sont moins nombreux encore à se déclarer à l'aise pour demander un financement auprès d'organismes communautaires sans but lucratif (36 p. 100), de banques (35 p. 100), de coopératives d'épargne et de crédit (33 p. 100) et d'établissements prêteurs dans le secteur des technologies financières (16 p. 100)<sup>126</sup>.

## Les entrepreneures autochtones

Le groupe des entrepreneures autochtones connaît une croissance rapide dans l'économie canadienne. Des données récentes montrent que les hommes et femmes entrepreneurs autochtones étaient de plus en plus nombreux, et ce, jusqu'en 2019. L'enquête de 2020 de Statistique Canada sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises a révélé que 25,5 p. 100 des entreprises appartenant majoritairement à des entrepreneurs autochtones sont détenues majoritairement par des femmes, contre 64,3 p. 100 détenues majoritairement par des hommes et 10,1 p. 100 détenues à parts égales par des hommes et des femmes.<sup>127</sup> Un rapport de 2020 du PCFE et du CCEA révèle que 41 p. 100 des entreprises appartenant à des femmes autochtones avaient connu des hausses de revenu annuel en 2019. La part

des entreprises dont le revenu annuel se situe entre 100 000 dollars et 1 million de dollars a augmenté, passant de 17 p. 100 en 2015 à 19 p. 100 en 2019. La part des entreprises appartenant à des femmes autochtones et dont le revenu annuel dépasse 1 million de dollars a augmenté, passant de 4 p. 100 en 2015 à 9 p. 100 en 2019<sup>128</sup>. Ces statistiques indiquent que les perspectives de croissance des entreprises appartenant à des femmes autochtones auraient dû poursuivre cette tendance à la hausse en 2020. Malheureusement, la pandémie et les mesures de confinement ont eu raison de cette évolution et 63 p. 100 des entreprises appartenant à des femmes autochtones ont signalé une baisse de leurs revenus en 2020<sup>129,130</sup>.

L'enquête COVID-19 sur les entreprises autochtones de 2022 montre que les entreprises des femmes autochtones sont toujours plus petites que celles des hommes autochtones<sup>131</sup>. Les entreprises appartenant à des femmes autochtones sont moins susceptibles d'avoir des employés que celles appartenant à des hommes autochtones, (65 p. 100 contre 76 p. 100), elles génèrent également moins de revenus (80 p. 100 des entrepreneures autochtones gagnent moins d'un million de dollars, contre 72 p. 100 des entrepreneurs autochtones), et sont moins susceptibles d'être juridiquement constituées (48 p. 100 contre 62 p. 100). Les entreprises appartenant à des femmes autochtones ont également tendance à être plus récentes : la moitié (51 p. 100) des entreprises participantes ont été lancées au cours des cinq dernières années, contre 4 sur 10 (42 p. 100) des entreprises appartenant à des hommes autochtones<sup>132</sup>.

De nombreuses entreprises appartenant à des femmes autochtones ont connu des revers à cause de la pandémie de COVID-19. D'après l'enquête de 2022 sur les entrepreneures autochtones<sup>133</sup>, près de 7 entrepreneures autochtones sur 10 (72 p. 100) indiquent que leurs activités commerciales ont connu des difficultés avec la pandémie. Toutefois, on constate une certaine amélioration dans ces indicateurs clés par rapport aux résultats

de mai 2020. Un petit nombre de femmes propriétaires (16 p. 100) estime que la pandémie a eu un effet global positif sur leurs activités, et une entreprise sur cinq fait état d'une augmentation de ses revenus depuis 2019. Un nombre presque égal d'entrepreneures déclarent avoir des perspectives positives (38 p. 100) et des perspectives négatives (42 p. 100) au cours des six prochains mois tandis qu'une sur cinq est neutre. Ces indicateurs positifs sont comparables aux chiffres qui concernent les entreprises appartenant à des hommes<sup>134</sup>.

Selon l'analyse des caractéristiques de l'entreprise effectuée par le gouvernement du Canada, on s'attend à ce que 17,4 p. 100 des entreprises à majorité autochtone licencient des employés (17 p. 100), soit un taux deux fois supérieur au taux moyen (8,6 p. 100). Plusieurs facteurs ont influé sur l'évolution des effectifs, notamment le besoin d'embaucher du personnel plus compétent en gestion (16,5 p. 100 contre 5,5 p. 100 pour l'ensemble des entreprises), mais également de nouveaux employés vivant hors du voisinage de l'entreprise (6,3 p. 100 contre 3,9 p. 100 pour l'ensemble des entreprises) et des sous-traitants plus compétents et plus qualifiés (10,7 p. 100 contre 7,7 p. 100 pour l'ensemble des entreprises). Les entreprises appartenant à des Autochtones étaient moins susceptibles d'offrir des formations à leurs employés actuels (13,7 p. 100 contre 17 p. 100 pour l'ensemble des entreprises)<sup>135</sup>.

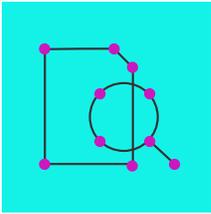
L'accès au soutien social et financier est crucial pour la croissance des entreprises appartenant à des femmes autochtones. Les entrepreneures autochtones qui cherchent à avoir accès à des ressources font face à différents obstacles, notamment l'imprécision des conditions d'admissibilité, le caractère aléatoire de l'accès à Internet, le manque de réseaux et la discrimination systémique. Une série d'entretiens menés par le Conseil canadien pour l'entreprise autochtone (CCEA) a montré que de nombreux entrepreneurs autochtones avaient le sentiment qu'il leur manquait du « capital financier » et « du capital humain qualifié » pour faire évoluer leur entreprise, mais que ces ressources ne leur étaient pas accessibles<sup>136</sup>.

En outre, les entrepreneurs autochtones sont particulièrement désavantagés en ce qui concerne l'accès aux ressources du fait de la *Loi sur les Indiens* :

- > Les restrictions contenues dans l'article 89 concernant les biens situés sur une réserve empêchent leur utilisation par les entrepreneurs comme garantie nécessaire pour accéder au capital
- > Les restrictions concernant les titres fonciers et le transfert de propriété entravent l'accès à la propriété du bien où exploiter une entreprise
- > L'article 87 précise que les biens situés sur une réserve sont exemptés de taxation, ce qui complique la structuration des entreprises établies dans ces réserves<sup>137</sup>

Ces articles précis de la *Loi sur les Indiens* peuvent compliquer le fonctionnement des entreprises autochtones sur les réserves. Cette situation est problématique car le travail à domicile est commun pour tous les entrepreneurs, quel que soit le type ou le stade de développement de leur projet. Compte tenu de ces trois restrictions et du fait que de nombreuses réserves autochtones se trouvent dans des zones rurales ou éloignées où l'infrastructure numérique est médiocre, il peut être difficile pour les entrepreneurs autochtones d'accéder à des ressources – une tâche déjà ardue au départ<sup>138</sup>.

Depuis 2021, plusieurs initiatives pour soutenir les entrepreneures autochtones ont vu le jour, notamment, Pathways to Resiliency: Accelerator for Entrepreneurship and Business<sup>139</sup>, ainsi que l'investissement d'un million de dollars du gouvernement canadien en faveur de l'équité pour les femmes autochtones<sup>140</sup>. Ces programmes représentent un pas dans la bonne direction pour de nombreuses entrepreneures autochtones. Cependant, nous disposons de très peu d'informations sur l'efficacité des programmes gérés par des non-Autochtones dans leur réponse aux besoins des entreprises appartenant à des femmes autochtones.



## NOUVELLE RECHERCHE

# Ressources pour les entrepreneures autochtones : Une analyse des soutiens actuellement disponibles dans l'écosystème

L'écosystème du soutien aux entrepreneures autochtones s'est développé considérablement au cours de la dernière décennie au Canada. Toutefois, la marge de progression pour accroître la diversité des soutiens disponibles reste importante. Cette analyse étudie les ressources et met en avant les initiatives qui sont déjà considérées comme pionnières dans ce créneau.

L'étude porte sur 136 programmes et organismes uniques (régionaux et nationaux) qui soutiennent les entrepreneures autochtones, sept trousseaux à outils d'entrepreneuriat, 37 subventions et récompenses comprises entre 500 et 100 000 dollars et 29 prix décernés à des entrepreneures autochtones.

L'étude révèle que les entrepreneures autochtones disposent de nombreux outils et de nombreuses ressources à utiliser, mais s'orienter au sein de l'écosystème et déterminer si les ressources correspondent à leur situation peuvent s'avérer être des obstacles de taille.

Le rapport conclut que les organismes doivent travailler à diminuer la fragmentation et le cloisonnement et progresser vers un écosystème de soutien intégré. Enfin, l'étude contient les recommandations suivantes à l'égard de chacun des quatre domaines explorés :

### Organismes et programmes

- > Tisser des liens entre tous les organismes, programmes et utilisateurs pertinents, et souligner à quel point il est important que les organismes de soutien agissent comme un écosystème, car les études ont montré que les programmes devaient être exhaustifs, locaux et ciblés, ce qui représente un défi pour des organismes individuels en raison des contraintes financières
- > Créer pour les femmes autochtones davantage de possibilités de réseautage et d'échange accessibles

### Trousseaux à outils

- > Élaborer des trousseaux de ressources juridiques et financières pour les entrepreneures autochtones qui tiennent compte des contraintes singulières auxquelles ces femmes sont confrontées, à la fois à l'intérieur et à l'extérieur des réserves
- > Inclure dans les trousseaux à outils d'entrepreneuriat des cahiers et des feuilles de travail, des ressources intéressantes et des activités plutôt que de donner des listes de liens vers des ressources externes

### Subventions et récompenses

- > Créer davantage de microsubventions et de subventions non remboursables comme sources de financement pour les entrepreneures autochtones
- > Mener des recherches plus approfondies sur la manière dont les subventions et les récompenses soutiennent l'entrepreneuriat des femmes autochtones et sur leur impact sur la croissance et le succès des entreprises appartenant à des femmes autochtones

### Prix

- > Créer une catégorie (ou plusieurs) pour les organismes ayant des programmes de récompenses et des cérémonies de remise de prix, de telle sorte que les entrepreneures autochtones puissent mettre en valeur et célébrer leur succès et bénéficier d'une visibilité auprès de nouveaux publics

Richard, A. et Thorvaldson, K. (2022). *Ressources pour les entrepreneures autochtones : Une analyse des soutiens actuellement disponibles dans l'écosystème*. Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat et Université du Manitoba, Asper School of Business. [https://wekh.ca/wp-content/uploads/2022/01/Ressources\\_pour\\_les\\_entrepreneures\\_autochtones.pdf](https://wekh.ca/wp-content/uploads/2022/01/Ressources_pour_les_entrepreneures_autochtones.pdf)

## Les entrepreneures immigrantes

Qu'elles soient immigrantes, nouvellement arrivées ou réfugiées, les femmes possèdent des points de vue et des expériences qui leur sont propres et qu'elles peuvent mettre à profit dans leur cheminement entrepreneurial. Elles possèdent des compétences singulières du fait des multiples éléments constitutifs de leurs identités et qui leur permettent de poser sur le monde un regard différent de celui des entrepreneurs nés au Canada. De nombreuses entrepreneures immigrantes sont multilingues et possèdent un bagage multiculturel qui les distingue des autres entrepreneures, et qui favorise un taux d'exportation plus élevé – en proportion, les entreprises dirigées par des immigrantes sont près de deux fois plus nombreuses à exporter (16,6 p. 100 contre 10,4 p. 100 pour les entreprises dirigées par des femmes nées au Canada)<sup>141</sup>. Au Canada, la part des PME dirigées par des personnes immigrantes qui exportent à l'étranger s'élevait à 14,3 p. 100 en 2017, un taux nettement supérieur à celui des PME dirigées par des personnes nées au Canada (10,8 p. 100). En 2017, parmi les 85 631 PME exportatrices, 30,6 p. 100 étaient dirigées par des personnes nées hors du Canada<sup>142</sup>.

En entrepreneuriat, la connaissance des spécificités culturelles et du fonctionnement des marchés étrangers constitue un atout majeur. À la création de leur entreprise, au moment de trouver une niche, certains immigrants se tournent en premier lieu vers le marché des communautés ethniques auxquelles ils appartiennent afin d'offrir des produits ou des services de leur pays d'origine. Au démarrage de leur entreprise, leur marché cible est homogène et composé d'une clientèle dont ils ont une connaissance fine, et avec laquelle ils ont plusieurs valeurs et besoins en commun. Au fil du temps, ces immigrants acquièrent une compréhension plus fine de leur pays d'accueil et, de ce fait, des compétences interculturelles, qui leur permettent de maîtriser aussi bien les marchés de leurs communautés ethniques que celui de leur pays d'accueil<sup>143</sup>.

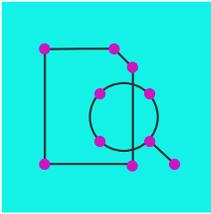
En ce qui concerne l'innovation, les entreprises canadiennes détenues par des immigrants sont

*Les entreprises dirigées par des immigrantes sont proportionnellement près de deux fois plus nombreuses à exporter (16,6 % contre 10,4 %) pour les entreprises dirigées par des femmes nées au Canada.*

8,6 p. 100 plus susceptibles de concevoir un nouveau produit, et 20,1 p. 100 plus susceptibles de mettre au point une méthode ou un processus de production innovant que celles détenues par des personnes nées au Canada<sup>144</sup>. Selon certaines hypothèses, forts de ces compétences et expériences qu'ils possèdent au préalable, les entrepreneurs immigrants disposent d'un éventail d'aptitudes plus vaste, qui renforce leur capacité d'innovation. Les entrepreneurs immigrants sont deux fois plus susceptibles de posséder des connaissances dans un domaine lié aux STIM, et leurs compétences linguistiques, qui leur permettent d'accéder à des ressources et des études publiées dans d'autres langues, leur confèrent un avantage concurrentiel sur les marchés<sup>145</sup>.

Bien qu'elles possèdent de nombreuses compétences et connaissances susceptibles de les pousser vers la réussite, les entrepreneures immigrantes demeurent sous-représentées au Canada. Les femmes immigrantes sont deux fois moins susceptibles que les hommes immigrants à posséder une entreprise<sup>146</sup>. En outre, les entrepreneures immigrantes sont également souvent sous-estimées et négligées, car leurs connaissances et leurs études préalables ne sont pas reconnues à leur juste valeur<sup>147</sup>.

À ces difficultés se sont ajoutées les conséquences négatives de la pandémie, qui ont frappé de plein fouet la plupart des entreprises détenues par des personnes issues de l'immigration. Plus de la moitié des entreprises détenues majoritairement par des personnes immigrantes (42,4 p. 100) ont connu des changements dans leurs effectifs, contre un peu plus d'un tiers pour l'ensemble des entreprises (36,4 p. 100). Environ 14,6 p. 100 des entreprises détenues majoritairement par des personnes immigrantes prévoient de réduire leurs effectifs en raison d'un manque de demande continu, contre 8,6 p. 100 pour l'ensemble des entreprises<sup>148</sup>.



## NOUVELLE RECHERCHE

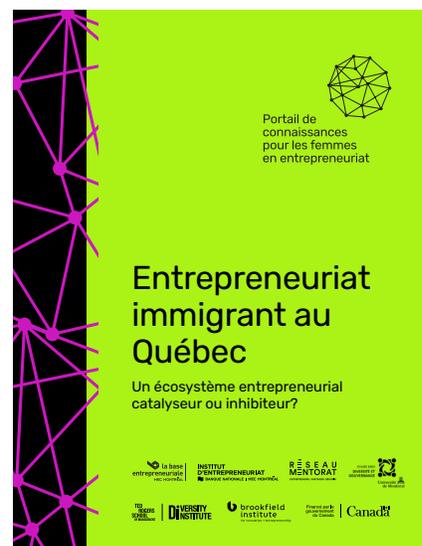
# Entrepreneuriat des personnes immigrantes au Québec : Un écosystème entrepreneurial catalyseur ou inhibiteur?

Afin de brosser un tableau précis de la communauté des entrepreneurs immigrants du Québec, les données issues d'une enquête menée auprès d'un échantillon de 5 344 répondants ont été analysées et complétées par des données issues d'entrevues. Parmi ces personnes, 3 628 se trouvaient à l'une ou l'autre des étapes de la démarche entrepreneuriale, et environ 15 p. 100 s'identifiaient comme des immigrants.

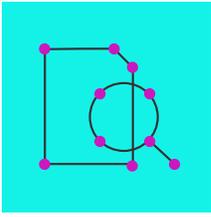
D'après le rapport, les personnes immigrantes au Québec, tout comme dans le reste du Canada, sont plus susceptibles de s'engager dans l'entrepreneuriat que la population en général, mais se heurtent à des obstacles systémiques. Les entrepreneurs immigrants s'orientent avant tout vers le commerce de détail (20 p. 100), les services de restauration (11 p. 100), et les soins de santé et l'assistance sociale (10 p. 100). Si les personnes immigrantes sont proportionnellement plus nombreuses à souhaiter se lancer en entrepreneuriat (28 p. 100, contre 18 p. 100 des personnes nées au Canada), le taux de fermeture d'entreprise est également plus élevé chez les entrepreneurs immigrants que chez d'autres entrepreneurs (15 p. 100 contre 11 p. 100).

Les réponses obtenues en entretien laissent apparaître que les entrepreneurs immigrants rencontrent une série d'écueils qui entravent leur accès aux ressources que propose l'écosystème entrepreneurial. Quel que soit le stade de développement de leur entreprise, les entrepreneurs immigrants font état de difficultés à établir leur crédibilité, à obtenir un financement (public ou autre) et à intégrer les réseaux. En outre, leur statut au regard de la législation sur l'immigration (permis d'études, permis de travail ou résidence permanente) constitue un frein au moment de créer une entreprise. En revanche,

les entrepreneurs natifs du Canada déclarent ne pas avoir rencontré d'obstacles pendant leur cheminement entrepreneurial, à l'exception de l'accès au financement. De surcroît, les entrepreneurs immigrants ont été plus nombreux que leurs homologues nés au Canada à rencontrer des difficultés pendant la pandémie de COVID-19 (13 p. 100 contre 8 p. 100). Pour mettre fin à ces difficultés, les auteurs du rapport recommandent l'adoption de stratégies concertées.



Cisneros, L., Saba, T., Danthine, E., Chouchane, R., Registre, J.F.R., Cachat-Rosset, G., Guiliani, F., Leiva, F.B. et Marchand, R. (2021). *Un écosystème entrepreneurial catalyseur ou inhibiteur*. Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat, La base entrepreneuriale HEC Montréal, L'Institut d'entrepreneuriat Banque Nationale | HEC Montréal, Réseau Mentorat, Chaire en diversité et gouvernance. [https://wekh.ca/wp-content/uploads/2021/09/Entrepreneuriat\\_immigrant\\_au\\_Quebec.pdf](https://wekh.ca/wp-content/uploads/2021/09/Entrepreneuriat_immigrant_au_Quebec.pdf)



## NOUVELLE RECHERCHE

### Différences entre entreprises exportatrices détenues par des femmes et celles détenues par des hommes : les premières obtiennent-elles de meilleurs résultats financiers lorsqu'elles font le choix d'une stratégie d'exportation plus audacieuse?

Si les recherches en cours révèlent que les femmes sont parvenues à réduire l'écart avec les hommes dans le domaine de l'exportation, elles se heurtent encore à plusieurs facteurs défavorables. Cet article scientifique fait le point sur l'expérience vécue par les entrepreneures et les immigrants sur les marchés d'exportation, et sur les relations de cause à effet entre plusieurs facteurs et la rentabilité.

L'étude s'appuie sur des données de l'Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises réalisée par Statistique Canada en 2011, et sur les données du Programme d'analyse longitudinale de l'emploi T2 de 2011-2015 pour analyser la relation de cause à effet entre l'intensité des exportations et la rentabilité<sup>149</sup> au cours de la période 2011-2015<sup>150</sup>.

Il ressort de l'analyse que le niveau d'intensité des exportations des entreprises détenues par des femmes et celles détenues par des immigrants est très élevé. L'étude conclut notamment que le rapport entre l'intensité des exportations et le fait que l'entreprise soit détenue par des femmes est positif et notable. La rentabilité augmente lorsque les entreprises exportent de manière

plus intensive, et les entreprises exportatrices présentent plusieurs caractéristiques communes : elles sont de taille plus importante, établies de longue date, détenues et dirigées par des personnes plus expérimentées, détenues par des non-immigrants, financées par des fonds propres ou par l'endettement, et ont obtenu de meilleurs résultats par le passé.

Il ressort des données empiriques recueillies lors de l'étude qu'en moyenne, les entreprises détenues par des femmes génèrent des bénéfices relativement plus élevés lorsque le niveau d'intensité de leurs exportations est supérieur, bien que le volume des exportations des PME détenues par des femmes soit, en proportion, inférieur à celui des PME détenues par des hommes.

Sui, S., Morgan, H., Baum, M. (2022). « Differences between women- and men-owned export businesses: Are women-owned export businesses more financially successful when they adopt an intensive export strategy? » *Journal of Small Business & Entrepreneurship*. <https://doi.org/10.1080/08276331.2022.2045169>

## Les entrepreneures en situation de handicap

Peu d'études ont été consacrées à l'expérience de l'entrepreneuriat vécue par des femmes vivant avec un handicap. On considère souvent ces personnes comme une population homogène au lieu de prendre en compte le caractère multiple de leur handicap, qui peut être visible ou invisible, et transitoire.

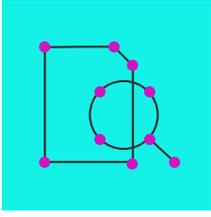
Quelques travaux de recherche montrent qu'au Canada, les personnes en situation de handicap sont légèrement moins susceptibles (8,6 p. 100) d'exercer à leur compte que les personnes ne présentant pas de handicap (11,1 p. 100)<sup>151</sup>. Au Canada, les travailleuses autonomes représentent 11,8 p. 100 de la population active en situation de handicap, contre 12,7 p. 100 des travailleurs autonomes<sup>152</sup>. En moyenne, les entrepreneures vivant avec un handicap sont plus jeunes et plus instruites que leurs homologues masculins. Les femmes présentant un handicap sont plus susceptibles d'exercer dans le secteur de la vente et des services, devant les affaires, la finance et l'administration, tandis que leurs homologues masculins travaillent plus souvent dans les métiers, le transport et la machinerie<sup>153</sup>. Comme indiqué plus haut, les entrepreneures – dans le cas présent, les femmes en situation de handicap – exercent dans des secteurs d'activité qui ont été les plus ébranlés par la pandémie de COVID-19.

Parmi les femmes en situation de handicap, âgées de 45 ans et plus, une proportion supérieure détient une entreprise constituée juridiquement plutôt qu'une entreprise non constituée juridiquement. Plus précisément, parmi les personnes vivant avec un handicap et âgées de 65 ans ou plus détenant une

*Au Canada, les personnes en situation de handicap sont légèrement moins susceptibles (8,6 %) d'exercer à leur compte que les personnes ne présentant pas de handicap (11,1 %). Au Canada, les travailleuses autonomes représentent 11,8 % de la population active en situation de handicap, contre 12,7 % des travailleurs autonomes.*

entreprise constituée juridiquement, 40 p. 100 sont des femmes, tandis que parmi toutes les personnes présentant un handicap détenant une entreprise non constituée juridiquement, seulement 32,1 p. 100 sont des femmes<sup>154</sup>. Ces résultats suggèrent que les femmes en situation de handicap sont sous-représentées parmi les entreprises constituées juridiquement.

Les personnes en situation de handicap ne se tournent pas uniquement vers l'entrepreneuriat pour gagner en autonomie économique ou par choix de carrière. Il a été démontré que l'entrepreneuriat procure davantage de souplesse, que ce soit dans les horaires ou le choix du lieu de travail, deux facteurs importants pour certaines personnes en situation de handicap<sup>155</sup>. Certains relèvent également que, si les femmes âgées sont plus susceptibles de présenter un handicap, elles sont néanmoins souvent exclues des débats sur l'entrepreneuriat<sup>156</sup>. Cependant, il n'existe encore que peu d'études sur les motivations qui poussent les personnes en situation de handicap à opter pour l'entrepreneuriat ou sur leur expériences en tant qu'entrepreneurs.<sup>157</sup>



## NOUVELLE RECHERCHE

### Pour une meilleure prise en compte des femmes en situation de handicap dans l'écosystème entrepreneurial (à paraître)

Très peu de chercheurs se sont penchés sur la question de l'entrepreneuriat féminin et du handicap au Canada. Le présent rapport prend le relais des études existantes et apporte des observations et des témoignages d'entrepreneures en situation de handicap et des représentants des organismes qui les accompagnent recueillis à l'occasion d'une série de tables rondes organisées par le PCFE en février 2021. Il dégage les raisons qui sous-tendent le choix de l'entrepreneuriat, ainsi que les obstacles que rencontrent les entrepreneures vivant avec un handicap. Il comporte également des recommandations destinées à soutenir les femmes aux niveaux de la société, des organismes et de l'individu.

Le rapport met en évidence les sources de motivation des entrepreneures dans leur ensemble et, à partir des renseignements recueillis lors des tables rondes, dégage des constatations sur les facteurs déterminants dans le choix des entrepreneures qui présentent un handicap, comme les gains en matière de souplesse. Nombre de ces constatations concernent les obstacles à l'entrepreneuriat, notamment :

- > Les stéréotypes et la stigmatisation associés au handicap
- > Les difficultés d'ordre général en matière d'accessibilité

- > L'accès aux capitaux financiers
- > L'accès à des programmes de formation, des outils et des soutiens adaptés
- > L'accès à des mentores et à des modèles de rôle
- > La prise de conscience et la progression de son propre handicap

Pour que les stratégies visant les entrepreneures en situation de handicap portent leurs fruits, il convient de prendre davantage en compte les besoins de ces femmes, mais également de faire en sorte qu'elles participent activement à l'élaboration des stratégies de soutien dont elles sont les bénéficiaires.

Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat (2022, à paraître). *Pour une meilleure prise en compte des femmes en situation de handicap dans l'écosystème entrepreneurial.*

## Les entrepreneurs LGBTQ2S+

La présente partie du rapport porte sur le vécu de divers membres de la communauté LGBTQ2S+, notamment des personnes de la diversité de genre et sexuelle. Environ une entreprise canadienne sur quarante est détenue ou gérée par une personne LGBTQ2S+, ce qui représente 28 000 entreprises, réparties dans l'ensemble du pays<sup>158</sup>. Cependant, 37 p. 100 de l'ensemble des entrepreneurs LGBTQ2S+ (y compris les personnes agenes, non-binaires, transgenres, et cisgenres) choisissent de ne pas dévoiler leur identité, et ce, afin d'éviter toute discrimination au moment de mobiliser un financement ou demander un accès à un service<sup>159</sup>. D'après une enquête menée par la Chambre de commerce LGBT+ du Canada, 28 p. 100 des entreprises détenues par des entrepreneurs LGBTQ2S+ ont été victimes de discrimination du fait de l'identité de leur propriétaire<sup>160</sup>.

De nombreuses femmes, personnes s'identifiant comme femmes et entrepreneurs non binaires ne peuvent exprimer pleinement leur identité dans la sphère publique, dans la mesure où cela risquerait d'obérer leurs chances d'obtenir des ressources essentielles et les exposerait davantage aux discriminations et au harcèlement. Il ressort d'un sondage mené par le gouvernement du Canada que 39 p. 100 des répondants s'identifiant comme personnes LGBTQ2S+ ont subi un harcèlement motivé par l'homophobie, la transphobie et la biphobie, et fait l'objet d'autres formes de discrimination, l'agression verbale étant la forme la plus fréquente de harcèlement (90 p. 100)<sup>161</sup>.

*Les entreprises détenues par des membres de la communauté LGBTQ2S+ étaient plus susceptibles de ne prévoir aucun changement à leurs effectifs (69,8 p. 100 contre 64,4 p. 100 pour l'ensemble des entreprises) et d'avoir à moins de licenciement en raison d'un manque de demande (6,9 p. 100 contre 8,6 p. 100).*

Les entreprises détenues par des membres de la communauté LGBTQ2S+ étaient plus susceptibles de ne prévoir aucun changement à leurs effectifs (69,8 p. 100 contre 64,4 p. 100 pour l'ensemble des entreprises) et d'avoir moins de licenciement en raison d'un manque de demande (6,9 p. 100 contre 8,6 p. 100). Ces entreprises étaient également plus susceptibles d'offrir une formation à leur personnel en poste (20,1 p. 100 contre 17 p. 100 pour l'ensemble des entreprises) et de recruter des employés amenés à travailler à distance (8,6 p. 100 contre 3,9 p. 100 pour l'ensemble des entreprises), y compris des personnes ayant des compétences techniques (10,7 p. 100 contre 9,3 p. 100 pour l'ensemble des entreprises), des personnes ayant des compétences en matière de gestion (5,5 p. 100 contre 7,4 p. 100 pour l'ensemble des entreprises) et des prestataires externes (9,3 p. 100 contre 7,7 p. 100 pour l'ensemble des entreprises)<sup>162</sup>.

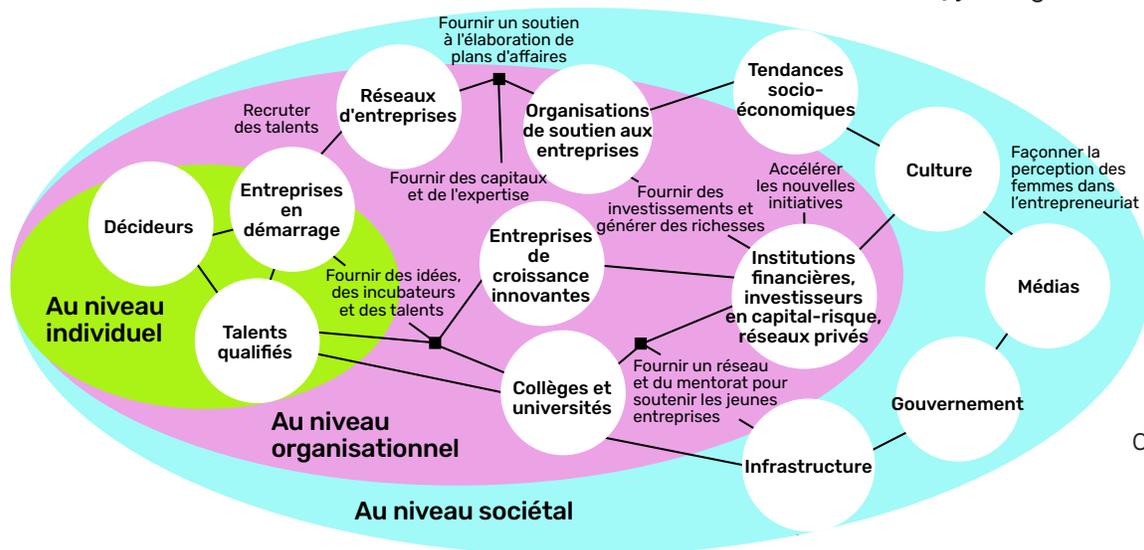
# Facteurs favorables et obstacles au sein de l'écosystème

## Écosystème d'innovation inclusif

Les entrepreneures exercent leurs activités au sein d'un vaste écosystème d'innovation soumis à des forces contextuelles et sociétales (politiques, infrastructures, culture, etc.), au sein duquel elles côtoient diverses organisations et institutions, telles que universités et collèges, incubateurs et accélérateurs, et organismes de financement et de soutien aux entreprises. Les possibilités et les expériences des entrepreneures sont également le reflet de leurs propres connaissances, de leurs attitudes et comportements, et de ceux d'autrui. Notre modèle d'écosystème illustre les multiples interactions entre ces forces et ces acteurs afin de mieux comprendre les facteurs favorables et les obstacles à l'entrepreneuriat féminin aux niveaux macro, méso et micro (voir la figure 8). Dans cette partie, nous approfondissons l'étude des moteurs et des facteurs favorables de l'écosystème entrepreneurial<sup>163</sup>.

## Facteurs favorables et obstacles au niveau sociétal (macro)

Diverses forces politiques, économiques, sociétales et technologiques définissent le contexte de travail des entrepreneures. Les politiques publiques sont déterminantes à l'égard des débouchés offerts aux femmes en général, et aux entrepreneures en particulier, dans la mesure où leur influence se ressent à tous les niveaux, du financement à l'accès aux infrastructures. En parallèle, les tendances économiques, sous l'effet de forces mondiales, façonnent l'activité dans son ensemble. Nous avons observé récemment les répercussions profondes des forces mondiales sur le secteur des services dans lequel les femmes sont plus susceptibles d'exercer. Par ailleurs, les valeurs sociales, les préjugés culturels et les stéréotypes influent sur les personnes considérées comme entrepreneures et les possibilités qui leur sont offertes. Enfin, l'infrastructure technologique de base (comme l'accès à Internet et son coût abordable) joue également un rôle.



**FIGURE 8**

Modèle de l'écosystème d'innovation inclusif pour l'entrepreneuriat



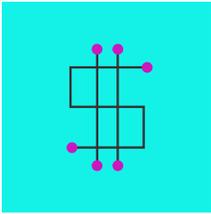
## Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat

Présenté dans le budget de 2018 par le gouvernement du Canada, le Cadre des résultats relatifs aux genres (CRRG) constitue un outil pangouvernemental servant à articuler les priorités et les objectifs d'égalité des genres, et comporte des indicateurs de concordance permettant de faire le suivi des progrès<sup>164</sup>. En parallèle, le Canada a également lancé la Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat (SFE), une stratégie de plus de 6 milliards de dollars visant à « améliorer l'accès des entreprises détenues par des femmes au financement, à des bassins de talents, à des réseaux et à l'expertise dont elles ont besoin pour démarrer, prendre de l'expansion et accéder à de nouveaux marchés<sup>165</sup> ». Soutenue par les contributions clés des ministères et organismes fédéraux partenaires, la SFE se fonde sur trois composantes principales : 1) le Fonds de prêts pour les femmes en entrepreneuriat, par l'entremise duquel des organismes sans but lucratif peuvent octroyer des microcrédits à concurrence de 50 000 dollars aux femmes propriétaires d'entreprise et entrepreneures afin qu'elles puissent démarrer leur activité, prendre de l'expansion et accéder à de nouveaux marchés; 2) le Fonds pour l'écosystème de la SFE, qui permet à des organismes sans but lucratif d'offrir du soutien, du mentorat ou de l'aide aux entrepreneures souhaitant faire croître leur entreprise; et 3) le Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat (PCFE), qui constitue un guichet unique de connaissances, de données et de bonnes pratiques pour les entrepreneures à travers le pays<sup>166, 167</sup>.

La SFE comprend également des programmes partenaires gérés par la Banque de développement du Canada (BDC), Exportation et développement Canada (EDC), Affaires mondiales Canada (AMC), Service des délégués commerciaux (SDC), Services publics et Approvisionnement Canada, Femmes et Égalité des genres Canada, Financement agricole Canada, l'Initiative de catalyse du capital de risque<sup>168</sup>. Ces programmes sont axés sur le financement, les exportations et les échanges, entre autres soutiens aux entreprises. Par exemple, la BDC a dépassé la cible fixée à 1,4 milliard de dollars sur trois ans au titre du

financement par l'emprunt de l'entrepreneuriat féminin, et a désormais pour objectif de venir en aide à 19 000 entreprises détenues directement par des femmes d'ici à 2024<sup>169</sup>. Le Fonds pour les femmes en technologie de la BDC – un fonds de capital de risque doté de 200 millions de dollars – investit quant à lui dans des entreprises technologiques dirigées par des femmes et soutient la création d'un écosystème fort pour accompagner les femmes en technologie<sup>170</sup>. Par ailleurs, EDC a pour objectif d'atteindre un total de 6 milliards de dollars d'activités commerciales facilitées auprès d'entreprises détenues et dirigées par des femmes, et de porter à 2 000 le nombre d'entreprises détenues et dirigées par des femmes bénéficiant de solutions de financement, d'assurance et de savoir, d'ici à 2023. EDC s'est également engagé à fournir du financement par actions à hauteur de 200 millions de dollars par l'intermédiaire de son Programme d'investissement pour le commerce inclusif, dans le but de créer plus de débouchés pour les entreprises détenues par des femmes, des Autochtones ou des membres de minorités<sup>171</sup>. En outre, le gouvernement fournit 10 millions de dollars sur cinq ans, depuis 2018–2019, au Service des délégués commerciaux du Canada afin d'aider les femmes d'affaires canadiennes à élargir leurs débouchés en matière d'exportation et de commerce international<sup>172</sup>.

Au début de la pandémie de COVID-19, le gouvernement du Canada s'est engagé à verser plus de 15 millions de dollars en financement supplémentaire par l'entremise du Fonds pour l'écosystème de la SFE pour remédier aux répercussions disproportionnées de la pandémie sur les entrepreneures<sup>173</sup>. Ce financement a été alloué aux bénéficiaires du Fonds pour l'écosystème de la SFE afin d'aider les entreprises détenues par des femmes à surmonter cette crise et leur apporter le soutien nécessaire pour s'adapter à la situation, grâce à des ateliers et à des programmes de mentorat et de formation professionnelle. Premier exemple mondial d'approche « pangouvernementale », la SFE réunit environ 20 ministères et organismes fédéraux afin de généraliser le soutien aux entrepreneures issues de la diversité grâce à leurs programmes.



## Entreprises financées par le Fonds pour l'écosystème de la Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat : profils à impact

### Think Dirty (Toronto, Ont.)

Fondée en 2012, l'entreprise Think Dirty aide les acheteurs soucieux de la composition des produits de beauté à trouver des marques cosmétiques naturelles. L'application Think Dirty a été lancée en 2013 dans le but d'inciter les consommateurs et les marques à faire des choix plus sains et plus responsables sur le plan social. En 2019, Think Dirty a reçu la somme de 90 000 dollars de la part de FedDev Ontario par l'entremise du Fonds pour l'écosystème de la SFE. Ces fonds ont servi à consolider et optimiser l'architecture logicielle de l'application, à multiplier les activités de commercialisation et de promotion, ainsi qu'à accroître le personnel de l'entreprise. Le nombre d'utilisateurs de Think Dirty a doublé, avec 5 millions de consommateurs desservis dans 33 pays.

### Big Bold Brand (North Vancouver, C.-B.)

Fondée en 2010, Big Bold Brand est une agence de stratégie commerciale et de marque qui aide les entreprises à accélérer leur croissance. Les clients de Big Bold Brand atteignent leurs objectifs quinquennaux en 2 à 2,5 ans. Le financement par l'entremise du Fonds pour l'écosystème de la SFE a aidé l'entreprise à codifier, systématiser et numériser ses processus et à embaucher une équipe pour la création de produits homologués. Cela a permis à Big Bold Brand de poursuivre ses activités malgré la pandémie et d'exporter ses services à l'international, enregistrant une croissance de ses revenus entre août 2019 et février 2022.

### Wild Prairie Soap Company (Edmonton, Alb.)

En activité depuis 2000, Wild Prairie Soap Company crée de petites quantités de produits de soin corporel à base de plantes pour peaux sèches et sensibles. Grâce à une subvention versée par l'entremise du Fonds pour l'écosystème de la SFE, la société a acheté du matériel de fabrication et augmenté ses capacités de production, mis au point des supports de commercialisation, participé à des salons professionnels pour pénétrer de nouveaux marchés, déposé des marques commerciales dans cinq pays différents et augmenté ses effectifs permanents. Ainsi, l'entreprise est parvenue à conclure deux contrats de distribution exclusive avec des partenaires/importateurs au Japon et en Corée du Sud. Ses produits sont désormais commercialisés dans plus de 200 boutiques et sur diverses grandes plateformes de commerce électronique. Depuis le versement de cette subvention, elle a enregistré une croissance de 90 p. 100 de son chiffre d'affaires en quatre ans et devrait croître de 150 p. 100 d'ici à la fin de 2022.

### Versatil (Montréal, Qc et Ottawa, Ont.)

Versatil est une entreprise de solutions informatiques et de services de conseil professionnel dont les compétences principales sont la gestion de données, la gouvernance, l'analytique, l'intelligence artificielle (IA) et la cybersécurité. Fondée en 2010, Versatil aide ses clients à transformer les données en informations significatives, permettant aux décideurs de prendre des décisions d'affaires efficaces et fondées. L'entreprise est certifiée par le Women Business Enterprises Canada Council (WBE Canada), le Conseil canadien des fournisseurs autochtones et des minorités, le Conseil canadien pour l'entreprise autochtone et la Chambre de commerce LGBT+ du Canada.

Le financement de 100 000 \$ par l'entremise du Fonds pour l'écosystème de la SFE a permis à Versatil d'investir dans la formation en IA et dans la recherche et le développement, d'embaucher deux directeurs à temps plein et d'accroître sa visibilité auprès de partenaires commerciaux clés. Depuis, le revenu de Versatil a augmenté de plus de 50 p. 100 chaque année.

### **SucSeed (St. John's, T.-N.-L.)**

En 2017, SucSeed est devenue une entreprise sociale à but lucratif et, désormais, une société certifiée B Corp, ayant pour objectif de lutter contre l'insécurité alimentaire en favorisant la culture de produits frais à domicile, en classe et dans la communauté. SucSeed travaille actuellement avec plus de 900 éducateurs et 22 000 étudiants à travers le Canada pour leur apprendre l'agriculture durable, l'alimentation saine et la réduction de déchets; par ailleurs, elle aide à promouvoir l'éducation en matière de nutrition et la production alimentaire à travers le Canada, en œuvrant avec plus de 200 groupes communautaires. Le financement par l'entremise du Fonds pour l'écosystème de la SFE a permis à SucSeed de redéfinir sa marque et lancer son nouveau site Web, d'introduire de nouveaux produits sur le marché et de tripler la taille de son équipe. Ceci a conduit à une augmentation moyenne de ses revenus de 40 p. 100 par an.

### **Casa Flores Cabinetry (Calgary, Alb.)**

Casa Flores Cabinetry est une entreprise d'ébénisterie sur mesure fondée en 2006 et située à Calgary, en Alberta. Grâce au financement reçu par l'entremise du Fonds pour l'écosystème de la SFE, elle a investi dans de nouvelles technologies de fabrication qui lui ont permis d'automatiser sa production et d'accroître sa productivité. Elle a également pu se doter de logiciels en vue de rationaliser ses processus, et embaucher et former du personnel aux postes clés. Casa Flores Cabinetry est ainsi parvenue à doubler son chiffre d'affaires.

### **Road Coffee (Saskatoon, Sask.)**

Road Coffee s'est donné pour mission de livrer aux consommateurs un café écoresponsable de qualité provenant directement des producteurs. Son programme BeyondFair propose des microcrédits aux cultivateurs afin de favoriser la création d'une chaîne d'approvisionnement plus durable. Road Coffee œuvre plus particulièrement auprès des cultivatrices de café. Le financement par l'entremise du Fonds pour l'écosystème de la SFE est arrivé à point nommé pour favoriser le développement de solutions de commerce électronique, qui ont non seulement permis à l'entreprise de survivre à la pandémie, mais aussi d'augmenter son chiffre d'affaires au cours des deux dernières années.

### **Tease Tea (Ottawa, Ont.)**

Fondée en 2013 par la sommelière en thés Sheena Brady, Tease Tea crée des produits écoresponsables entièrement naturels, à base de thé et de plantes. Profondément enracinée dans l'impact social, Tease Tea est une entreprise certifiée B Corp qui investit dans l'entrepreneuriat féminin au travers de son organisation sœur, Founders Fund, qui a permis à plus de 500 femmes d'accéder au mentorat et a levé plus de 150 000 dollars en microsubventions pour les entreprises en premier développement. Le financement reçu par l'entremise du Fonds pour l'écosystème de la SFE a permis à Tease Tea de mettre au point une gamme de sachets de thé réutilisables et entièrement biodégradables, de relancer ses produits pour les rendre attrayants et favoriser leur vente au détail, et de doubler ses effectifs. Depuis, Tease Tea a étendu son réseau à 150 nouveaux détaillants et doublé ses ventes en ligne.

## Services de garde d'enfants

Comme mentionné précédemment, le fardeau du travail non rémunéré – depuis toujours un obstacle à l'avancement de la condition féminine – est devenu encore plus flagrant durant la pandémie de COVID-19. À l'échelle mondiale, lorsque nous examinons les politiques macroéconomiques affectant l'emploi, l'entrepreneuriat et le leadership des femmes, la garde d'enfants est toujours au premier plan des préoccupations. À titre d'exemple, des études menées au Canada suggèrent que le coût abordable des services de garde au Québec a été un facteur déterminant dans la position économique, sociale et politique des Québécoises par rapport aux femmes provenant d'autres régions du Canada.<sup>174</sup>

Le budget du Canada de 2021 prévoyait un investissement historique de 30 milliards de dollars dans la garde d'enfants<sup>175</sup>. Par ailleurs, le plan pancanadien d'apprentissage et de garde des jeunes enfants, qui doit faire l'objet de négociations avec les provinces, vise à fournir aux parents canadiens des places en garderie réglementées à 10 dollars par jour, en moyenne, pour les enfants de moins de six ans d'ici les cinq prochaines années. Cela inclut une réduction de 50 p. 100 des frais moyens d'ici la fin de 2022. Ce plan comprend également une enveloppe de 2,5 milliards de dollars de financement tout aussi essentiel par l'entremise du Cadre d'apprentissage et de garde des jeunes enfants autochtones. Lors de l'annonce, le gouvernement fédéral a déclaré : « L'enjeu est autant économique que social. Les services de garde d'enfants sont une infrastructure sociale essentielle. Ils représentent une pierre angulaire de l'économie canadienne. Tout comme les routes et le transport en commun qui favorisent la croissance économique du pays, il en va de même pour les services de garde d'enfants<sup>176</sup>. » Ce sentiment a été partagé par de nombreux dirigeants au sein de l'écosystème. Rocco Rossi, président de la Chambre de commerce de l'Ontario, a notamment déclaré : « Ce ne sont pas simplement des problèmes de femmes; ce sont des problèmes économiques<sup>177</sup>. » (traduction libre)

Le plan pancanadien d'apprentissage et de garde des jeunes enfants est considéré comme

l'avancement le plus notable de cette génération en faveur des femmes, des enfants et de l'économie au Canada<sup>178</sup>. Parmi les multiples résultats escomptés figurent la création d'emplois et la croissance économique, ainsi que l'insertion des parents – en particulier des mères – dans la population active. Des services de garde d'enfants abordables devraient faire augmenter le PIB réel de 1,2 p. 100 au cours des deux prochaines décennies<sup>179</sup>. Cet investissement soutiendra énormément les familles et permettra de renforcer le système de garde d'enfants au Canada au lendemain de la pandémie. Depuis mars 2022, le gouvernement fédéral a conclu des accords avec les dix provinces et les trois territoires.

## Réglementation du secteur financier

Si le secteur financier joue un rôle important dans la croissance et le développement de l'entrepreneuriat, les femmes continuent d'y être sous-représentées dans les postes de direction. En 2021, les femmes ne représentaient que 23 p. 100 des cadres dirigeants et 24 p. 100 des administrateurs dans l'ensemble du secteur des services financiers, soit bien en deçà de la parité<sup>180</sup>. Néanmoins, leur représentation est nettement supérieure si l'on ne tient compte que des six principales banques canadiennes, qui ont réalisé d'importants progrès en faveur de l'équité en matière d'emploi. D'après le cadre de présentation des rapports sur l'égalité des genres de Bloomberg, les plus grandes banques canadiennes ont obtenu en moyenne de meilleurs résultats que les banques australiennes et américaines en matière d'attractivité, de maintien et de perfectionnement des femmes aux postes de haute direction en 2019. Toutefois, bien que ces banques aient atteint la parité femmes-hommes au sein de leurs effectifs, la proportion de femmes aux postes de direction reste nettement en deçà de l'objectif. Au sein des six principales banques canadiennes (la Banque de Montréal, la Banque Nationale du Canada, la Banque Royale du Canada, la Banque Scotia, la CIBC et la TD), les femmes occupent 35 p. 100 des postes de direction et 41 p. 100 des sièges au conseil d'administration, mais aucune ne détient le poste de directrice générale<sup>181</sup>. S'il est important de combler cet écart au sein du secteur financier dans l'optique d'élargir et de diversifier la base de clientèle<sup>182</sup>, cette initiative a

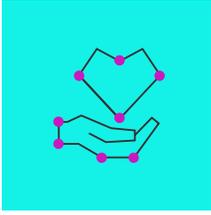
également des retombées positives majeures sur la valeur et le rendement d'une entreprise<sup>183, 184</sup>.

Bien que les banques rendent compte de la représentation des femmes et d'autres groupes désignés au sein de leur personnel (en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*), elles ne donnent pas beaucoup d'informations sur les modes de prestation de services offerts aux différents groupes de la population. De nombreuses recherches suggèrent que l'accès limité au financement des femmes et autres entrepreneures issues de la diversité est fonction de facteurs complexes tant du côté de l'offre que de la demande. Toutefois, bien que les institutions financières annoncent fréquemment la prise d'engagements majeurs au profit des entrepreneures, noires ou autochtones, entre autres, peu de données mentionnent l'identité des bénéficiaires ou les conditions du financement qui leur est octroyé.

Les institutions financières ont également joué un rôle majeur dans le versement de fonds de soutien en réponse à la pandémie pour le compte du gouvernement du Canada et ont fait état de profits conséquents malgré la crise, quoiqu'il existe peu de données précises concernant les bénéficiaires. D'après divers rapports isolés et travaux de recherche, les systèmes financiers restent empreints de préjugés, tout comme les processus d'évaluation des risques liés au crédit et les critères pris en compte (à savoir : capacité, garanties, capital, personnalité et conditions) ce qui désavantage les femmes et les autres groupes en quête d'équité. Les femmes détiennent généralement des entreprises plus petites, plus récentes et nettement moins bien financées au démarrage que celles de leurs homologues masculins<sup>185</sup>. Lorsque la taille (et l'âge) d'une entreprise sert de critère d'évaluation des performances, le fait de détenir une entreprise plus petite – comme c'est souvent le cas des femmes – est perçu comme un manque de capacité entrepreneuriale, un manque de crédibilité ou une incapacité à développer les ventes. En outre, les entreprises plus petites et plus jeunes supportent des coûts financiers supérieurs et paient des taux d'intérêt plus élevés que les grandes entreprises, ce qui les rend plus vulnérables.

Par ailleurs, les institutions financières exigent des emprunteurs à risque qu'ils présentent des garanties plus solides. Sans garanties suffisantes, certaines entreprises n'ont aucun moyen d'obtenir un prêt, quel que soit le taux d'intérêt qu'elles sont prêtes à payer<sup>186</sup>. Les systèmes automatisés exploitant des données historiques sont souvent source de préjugés insidieux. En effet, les femmes et d'autres entrepreneures issues de la diversité rencontrent des difficultés d'accès à l'emprunt en raison de leurs plus faibles cotes moyennes de solvabilité<sup>187</sup>. Par conséquent, ces personnes sont plus susceptibles d'avoir des taux d'intérêt plus élevés et des modalités de prêt moins favorables, ce qui peut accroître la charge financière de leur emprunt<sup>188</sup>. En outre, d'autres données probantes montrent qu'en raison de leur expérience auprès des institutions financières et du syndrome de « découragement des emprunteurs », les femmes et d'autres entrepreneures issues de la diversité ont moins tendance à solliciter un financement des banques<sup>189</sup>.

Dans certains pays, les institutions financières, les investisseurs et les sociétés de capital de risque font preuve d'une plus grande transparence quant à l'identité de leurs bénéficiaires (voir les exemples au Royaume-Uni ci-après). Afin de combler ces disparités, le gouvernement fédéral du Canada a prévu au budget de 2021<sup>190</sup> la tenue d'une consultation publique visant à cerner les exigences en matière de diversité de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions*, qui pourraient être adaptées et appliquées aux institutions financières sous réglementation fédérale. En collaboration avec ces dernières, le gouvernement du Canada est sur le point d'élaborer un code volontaire pour soutenir l'inclusion des femmes et d'autres entrepreneures issues de la diversité qui sont sous-représentées dans le secteur financier. En 2021, le gouvernement fédéral a également consenti un investissement supplémentaire de 450 millions de dollars sur cinq ans par l'entremise de son Initiative de catalyse du capital de risque, ainsi qu'une somme de 50 millions de dollars destinée à améliorer l'accès des groupes sous-représentés, y compris des femmes et des personnes racisées, au capital de risque<sup>191</sup>.



## Royaume-Uni : Promouvoir le financement de l'entrepreneuriat féminin

La Women in Finance Charter et l'Investing in Women Code sont deux initiatives importantes et complémentaires mises en œuvre par le gouvernement britannique dans le but de remédier à la sous-représentation des femmes dans le secteur financier au Royaume-Uni.

### Women in Finance Charter

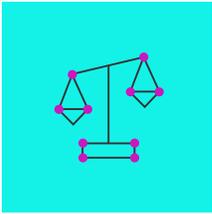
En 2016, le Royaume-Uni a créé la Women in Finance Charter, une charte volontaire d'engagement à atteindre la parité femmes-hommes aux postes de haute direction dans l'ensemble du secteur financier. Cette charte permet aux sociétés de fixer leurs propres cibles de représentation féminine et d'équité salariale au sein de la haute direction et leur impose de rendre compte annuellement des progrès accomplis. En 2020, elle rassemblait plus de 400 signataires.

D'après une récente évaluation, cette initiative porte ses fruits puisque près des deux tiers (62 p. 100) des signataires ont augmenté la proportion de femmes au sein de leurs équipes de haute direction. La représentation féminine dans l'ensemble du secteur est également en hausse, passant de 31 p. 100 en 2019 à 32 p. 100 en 2020. Sur les neuf groupes d'activité à l'étude, sept ont enregistré une augmentation du taux moyen de représentation des femmes aux postes de haute direction. En outre, plus de 70 p. 100 des signataires avaient atteint ou étaient en passe d'atteindre leurs objectifs, lesquels allaient de 5 p. 100 à 50 p. 100 de femmes au sein de la haute direction en 2020. L'amplitude de cette fourchette s'explique par le fait que chaque société fixe ses propres objectifs, certaines préférant définir des seuils atteignables plutôt qu'ambitieux<sup>192,193</sup>.

### Investing in Women Code

L'Investing in Women Code est une autre initiative volontaire du Royaume-Uni destinée à améliorer l'accès des entrepreneures aux outils, ressources et fonds du secteur des services financiers. Les signataires prennent trois engagements : désigner un haut dirigeant chargé de garantir l'équité et l'inclusion; communiquer au Trésor de Sa Majesté les données sur la répartition femmes-hommes de toutes les entreprises financées en vue du rapport annuel; et adopter des pratiques favorables à la réussite des entrepreneures à mesure qu'elles font croître leur entreprise<sup>194</sup>.

D'après le rapport d'étape annuel publié récemment<sup>195</sup>, les femmes représentent, en moyenne, 20 p. 100 des équipes de gestion de portefeuilles dans les sociétés de capital de risque contre 27 p. 100 chez les signataires du Code où l'on observe par ailleurs, dans les trois quarts des cas, un taux de représentation des femmes supérieur à la moyenne sectorielle. Ces données démontrent également que la part de financement accordée par les signataires aux entreprises détenues par des femmes est supérieure à la moyenne du marché.



## Faire progresser la parité entre les genres et accroître la diversité aux postes de direction : le Défi 50-30 du gouvernement du Canada

Le Défi 50-30 du gouvernement du Canada invite les organisations à atteindre la parité entre les genres (50 p. 100 de femmes ou de personnes non binaires), ainsi qu'à garantir la représentation significative (30 p. 100) d'autres groupes en quête d'équité (personnes racisées, autochtones, LGBTQ2S+ ou vivant avec un handicap, notamment) au sein des conseils d'administration ou des équipes de haute direction. Cette initiative ambitieuse porte une promesse de transformation de l'écosystème d'innovation en encourageant les pratiques qui visent à améliorer l'équité, la diversité et l'inclusion dans les grandes entreprises, les PME, les organismes sans but lucratif, les agences, les conseils et les commissions, entre autres organisations. Au 8 mars 2022, 1479 organisations avaient souscrit au projet<sup>196</sup>.

Le Défi 50-30 définit deux types d'organisations participantes : celles qui ont relevé le défi, d'une part, et celles qui y travaillent, d'autre part. Les premières sont celles qui ont atteint la proportion de 50 p. 100 de femmes ou de personnes non binaires et de 30 p. 100 de membres issus de groupes en quête d'équité au sein de leurs conseils d'administration ou équipes de haute direction. Elles peuvent également rendre compte de la mise en œuvre d'indicateurs et de pratiques en faveur de la diversité. Les secondes sont celles qui n'ont pas encore atteint les objectifs du défi et doivent définir des cibles à cet égard, assorties d'un calendrier. Lorsqu'une cible n'a pas été atteinte, les organisations sont invitées à suivre

le modèle « se conformer ou expliquer ». Les organisations doivent exploiter leurs structures existantes (rapport annuel ou autres mécanismes) pour rendre des comptes tous les trimestres, tous les semestres et tous les ans, ou selon tout autre cycle qui convient le mieux à leur fonctionnement. Le Défi 50-30 est volontaire, et aucune sanction n'est appliquée en cas de non-conformité<sup>197</sup>. Il vise à soutenir les organisations désireuses de faire progresser la parité entre les genres en leur présentant des outils et des pratiques exemplaires contribuant à renforcer la gouvernance et le leadership, à améliorer les pratiques de gestion des ressources humaines, ainsi qu'à fixer des objectifs et à définir des indicateurs, à forger la culture organisationnelle, à promouvoir la diversité et l'inclusion au sein de leur chaîne d'approvisionnement, à nouer des partenariats et à étoffer leurs viviers. L'une des composantes importantes de ces stratégies s'articule autour des politiques d'approvisionnement, détaillées ci-après.

## Politiques et réglementations

Comme souligné précédemment, le contexte général d'activité des entrepreneures a un profond impact sur leurs possibilités. Les lois et règlements contribuent à refléter et transmettre des valeurs, et le Canada est depuis longtemps à l'avant-garde de la législation visant à promouvoir l'avancement des femmes et d'autres groupes désignés, comme en témoignent la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, la *Loi sur l'équité salariale*, le projet de loi C-25 ou encore la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, entre autres exemples. Ces lois s'accompagnent d'un éventail de codes volontaires favorisant l'élaboration de normes dans le secteur privé : le 30% Club, la Responsible Investment Association et la BlackNorth Initiative, notamment, encouragent les entreprises à prendre des engagements en faveur de l'équité de genre et de la diversité. En 2020, le gouvernement fédéral a lancé le Défi 50-30, qui vise à faire progresser la parité entre les genres (50 p. 100) et à accroître la diversité (30 p. 100) au sein des équipes de direction et des conseils d'administration dans tous les secteurs. Ensemble, ces initiatives peuvent avoir un profond impact sur les possibilités offertes aux femmes en général et aux entrepreneures en particulier, dans la mesure où elles contribuent à façonner notre culture, nos valeurs et nos perceptions concernant l'identité des dirigeants et l'appartenance dans notre société.

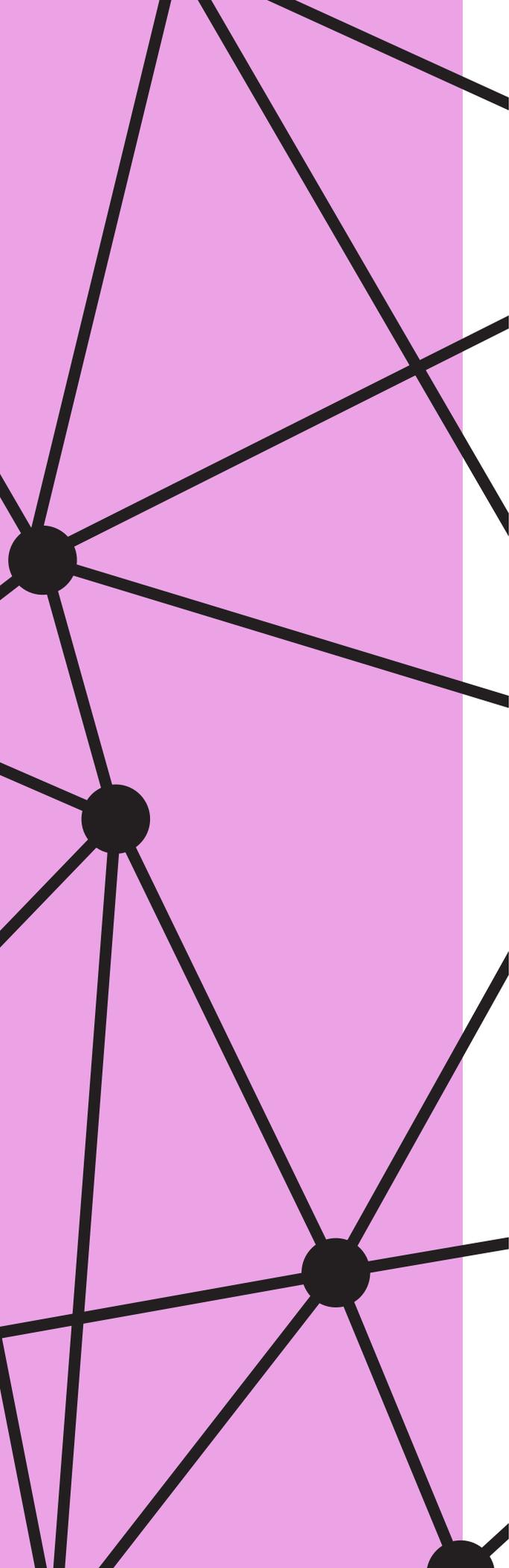
## Attribution de marchés publics

Le gouvernement du Canada fait partie des principaux acheteurs publics de biens et de services du Canada, ses dépenses pour le compte de ministères et d'organismes fédéraux atteignant chaque année environ 22 milliards de dollars<sup>198</sup>. À l'échelle des différents organismes gouvernementaux, locaux, régionaux et nationaux, les marchés publics représentent environ 32 p. 100 des dépenses publiques totales et 13 p. 100 du PIB canadien<sup>199</sup>. En s'approvisionnant de manière ciblée auprès d'entreprises détenues par des femmes, des membres des communautés autochtones, des personnes en situation de handicap, des femmes racisées et des immigrants, dans le cadre de plans de relance économique, les pouvoirs

publics peuvent créer une multitude d'occasions d'affaires – mais cela ne va pas sans son lot de défis.

Les PME sont confrontées à obstacles entravant leur accès aux marchés publics fédéraux. Les processus d'approvisionnement sont souvent complexes et exigent des soumissions détaillées et longues, même pour des contrats relativement petits, que de nombreuses PME n'ont pas la capacité de rédiger<sup>200</sup>. La plupart des entrepreneurs au Canada sont des travailleurs autonomes plutôt que constitués juridiquement, ce qui peut également représenter un obstacle, tout comme les exigences en matière d'assurance et d'antécédents professionnels. Bien que les PME représentent 99,7 p. 100 des entreprises au Canada<sup>201</sup>, les grandes entreprises reçoivent une part disproportionnée des marchés publics<sup>202</sup>. Une partie de cette situation peut être structurelle et résulter des secteurs dominés par les PME ou des clients qu'elles ciblent. À titre d'exemple, une enquête portant sur 10 397 propriétaires de PME au Canada, 81,5 p. 100 d'entre eux ne considèrent pas le gouvernement comme un client potentiel<sup>203</sup>. La passation de marchés publics est un processus chronophage qui mobilise du personnel, des ressources et des capacités, ce que bon nombre de PME ne peuvent se permettre. En outre, elle implique souvent un enchevêtrement de spécifications et d'exigences complexes<sup>204</sup> et les entrepreneurs peuvent ne pas avoir accès aux réseaux ni avoir connaissance des ressources disponibles pour soutenir le processus<sup>205</sup>. Enfin, dans de nombreux cas, les PME n'ont simplement ni connaissance ni conscience des débouchés offerts par les marchés publics<sup>206</sup>.

Si toutes les PME se heurtent aux obstacles inhérents à la passation des marchés publics, les entrepreneures rencontrent des difficultés supplémentaires. En effet, les femmes qui détiennent des PME ont tendance à exercer dans les secteurs de services, alors que les hommes exercent davantage dans les secteurs de la production de biens et des technologies, de l'information et des communications (TIC)<sup>207</sup>. Les secteurs de la production de biens, des infrastructures et des TIC sont souvent prioritaires dans les dépenses publiques.



Cependant, même dans les secteurs des services où les femmes sont présentes, les PME détenues par des hommes ont deux fois plus de chances de devenir fournisseurs du gouvernement que les PME détenues par des femmes<sup>208</sup>. Par ailleurs, la passation de marchés publics demande du personnel et des ressources. Or, 92,7 p. 100 des PME détenues majoritairement par des femmes comptent moins de 20 employés<sup>209</sup>. Nombre d'entrepreneures font face aux stéréotypes de genre et doivent jongler entre leurs obligations familiales et entrepreneuriales<sup>210</sup>. La taille modeste de leur entreprise et les stéréotypes de genre auxquels elles font face dissuadent encore davantage les entrepreneures de participer aux marchés publics.

En réponse à la pandémie de COVID-19, de nouvelles politiques d'approvisionnement ont vu le jour<sup>211</sup>. Les répercussions de la COVID-19 ont touché autant les types de produits et de services que certains modes d'approvisionnement. Plusieurs autorités fédérales et provinciales responsables des marchés publics ont proposé de nouvelles approches pour l'achat de produits et services « essentiels » ou « prioritaires » liés à la COVID-19 et le contrôle de la chaîne d'approvisionnement. Le gouvernement fédéral et des gouvernements provinciaux et territoriaux ont consolidé les marchés publics et les procédures associées pour certains biens et services. Certaines provinces ont mis en œuvre des accords de gestion de l'approvisionnement<sup>212</sup>. Les gouvernements provinciaux de l'Ontario, du Québec et de la Colombie-Britannique ont également apporté des changements aux lois et aux politiques en faveur de la centralisation et du contrôle de l'approvisionnement en biens et services<sup>213</sup>. Enfin, plusieurs municipalités ont mis en place des programmes favorisant la diversité des fournisseurs, comme nous l'étudierons en détail ci-après.

## Programmes d'approvisionnement municipaux

Le **programme d'approvisionnement socialement responsable (Social Procurement Program) de la Ville de Toronto** exige que le personnel municipal se procurant des biens et des services dont la valeur est comprise entre 3 000 dollars et 100 000 dollars invite au moins un fournisseur agréé en quête d'équité à présenter un devis. La Ville de Toronto transmet une liste mensuelle aux différentes divisions. Pour favoriser les achats compétitifs de plus de 100 000 dollars, les fournisseurs sont incités à développer leur propre programme en faveur de la diversité des fournisseurs, une mesure susceptible de leur donner des points lors du processus de soumission.

Le **programme d'approvisionnement durable et éthique (Sustainable and Ethical Procurement Program) de la Ville de Vancouver** s'engage à ce que, d'ici à 2023, 50 p. 100 des budgets dépensés et des marchés attribués bénéficient à des entreprises détenues par des personnes issues de la diversité/à visée sociale dans les catégories suivantes : services, consultants, gestion/finance/TI, éducation/animation/ateliers, gestion d'installations, services de restauration, services de nettoyage et d'entretien, services du bâtiment, retrait de graffitis, aménagement paysager et services de maintenance/réparation.

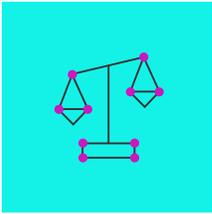
La **politique d'approvisionnement de la Ville de Saskatoon** promet l'achat de biens et de services, ainsi que la promotion et la création d'occasions d'affaires viables, auprès de fournisseurs en quête d'équité et de fournisseurs autochtones. Les divisions sont tenues d'envisager le rôle de ces fournisseurs au sein de la Saskatchewan dans le cadre de leurs activités d'approvisionnement.

**L'équipe municipale chargée de l'entrepreneuriat social et de l'approvisionnement social (Mayor's Social Enterprise and Social Procurement Task Force) de la Ville de Victoria** a été mise en place en réponse à une recommandation de l'équipe précédemment chargée du développement économique et de la prospérité. Cette équipe a publié un plan d'action en faveur de l'entrepreneuriat social et de l'approvisionnement social avec des recommandations visant à favoriser l'insertion dans la population active,

tout en assurant une croissance économique solide et inclusive. Ce plan d'action a également pour but d'optimiser les retombées sociales et communautaires de l'ensemble des achats de biens et de services de la Ville et de soutenir les petites entreprises locales. Il recommande ainsi d'adopter une « approche écosystémique du développement économique communautaire ».

La **politique d'approvisionnement durable (Sustainable Procurement Policy) de la Ville d'Edmonton**, adoptée en décembre 2019, reconnaît les répercussions économiques, environnementales et sociétales de l'achat de biens et de services sur la Ville. Elle formule également des lignes directrices à l'intention des sous-traitants et les points à considérer dans le contrôle de l'approvisionnement, notamment les diverses normes éthiques relatives à la main-d'œuvre, aux traitements, salaires et avantages sociaux du personnel, ainsi qu'aux conditions de travail. Elle fixe en outre les objectifs de développement durable, tels qu'une meilleure efficacité énergétique et une diminution du gaspillage et de la pollution. Enfin, cette politique prévoit un cadre d'approvisionnement social qui identifie quatre résultats visant à « intégrer une valeur sociale communautaire » aux achats, à savoir l'emploi, les compétences et la formation, la chaîne d'approvisionnement à valeur sociale et le développement communautaire.

Le **programme de diversité de la chaîne d'approvisionnement (Supply Chain Diversity Program) de la Ville de Brampton** a été lancé en réponse aux objectifs du conseil municipal d'élargir les débouchés et d'inclure des membres issus de la diversité dans ses activités. Le processus d'approvisionnement proposé par la Ville de Brampton (25 000 dollars à 100 000 dollars) vise la diversité des fournisseurs. Pour être admissibles à ce programme, les fournisseurs doivent d'abord être reconnus comme étant en quête d'équité et certifiés par un organisme sans but lucratif existant, tel que le Conseil canadien des fournisseurs autochtones et membres de minorités, le Women Business Enterprises Canada Council (WBE Canada), la Chambre de commerce LGBT+ du Canada ou le Conseil canadien pour l'entreprise le commerce autochtone, entre autres.



## Initiatives du gouvernement du Canada en matière d'approvisionnement

Le gouvernement fédéral a mis en place plusieurs nouvelles initiatives en matière d'approvisionnement.

### **Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC)**

est l'agent d'approvisionnement principal des ministères et organismes fédéraux. SPAC a lancé plusieurs initiatives visant à soutenir les entreprises détenues par des membres de minorités. Le 26 janvier 2022, la ministre des Services publics et de l'Approvisionnement a annoncé le lancement du **Plan d'action pour la diversité des fournisseurs**, lequel prévoit des services améliorés qui seront assurés par l'entremise de Soutien en approvisionnement Canada (anciennement le Bureau des petites et moyennes entreprises). Ces services aideront les groupes sous-représentés à participer aux marchés publics fédéraux. Ils impliqueront notamment la mise sur pied d'un nouveau service d'accompagnement à l'intention des fournisseurs issus de minorités qui ont eu du mal à participer aux marchés publics fédéraux<sup>214</sup>.

Afin d'appuyer les entreprises des communautés noires, SPAC a mis sur pied le **projet pilote sur l'entrepreneuriat des communautés noires** visant à offrir des occasions d'affaires aux entreprises détenues ou dirigées par des personnes noires. Ce projet pilote est l'une des premières mesures concrètes prises par le gouvernement du Canada pour augmenter le nombre de contrats d'approvisionnement pour les entrepreneures noires. Il cadre aussi avec le mandat élargi de SPAC qui consiste à tirer profit des dépenses d'approvisionnement pour produire des avantages socioéconomiques pour la population canadienne<sup>215</sup>.

Dans le cadre de ces efforts, SPAC a également publié des demandes de renseignements afin de recueillir les commentaires des entreprises canadiennes détenues ou dirigées par des personnes noires, des personnes en situation de handicap ou des membres de la communauté LGBTQ2S+. Ces commentaires serviront à élargir les initiatives d'accroissement de la diversité dans les marchés publics fédéraux<sup>216</sup>.

### **Le Soutien en approvisionnement Canada (SAC)**

fait partie de Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC). Il a pour but d'aider les petites entreprises à participer aux marchés publics en analysant les obstacles encourus, en conseillant les acheteurs et les décideurs gouvernementaux sur les préoccupations des PME et en suggérant des moyens d'améliorer les outils et les processus afin de faciliter la participation des petites structures aux possibilités d'approvisionnement fédéral.

### **La Stratégie d'approvisionnement auprès des entreprises autochtones (SAEA)**

est une initiative nationale de Services aux Autochtones Canada visant à multiplier les possibilités de soumission d'offres auprès du gouvernement fédéral et à améliorer l'accès aux processus d'approvisionnement fédéraux pour les entreprises autochtones. Le gouvernement du Canada a récemment fixé un nouvel objectif, d'attribuer 5 p. 100 des contrats fédéraux à des entreprises gérées et dirigées par des Autochtones<sup>217</sup>.

**L'Initiative canadienne d'approvisionnement collaboratif** s'inscrit dans le cadre d'efforts déployés par le gouvernement fédéral pour moderniser les pratiques d'approvisionnement. Grâce à cette initiative, les gouvernements provinciaux et territoriaux, ainsi que le secteur des municipalités, de l'enseignement, de la santé et des services sociaux (MESSS), entre autres, peuvent utiliser les outils d'approvisionnement du gouvernement fédéral pour répondre à leurs besoins d'achats, réduire les coûts, générer des gains d'efficacité sur le plan administratif et obtenir un meilleur rendement.

**Achatsetventes.gc.ca** est une plateforme d'approvisionnement électronique visant à simplifier la diffusion en ligne d'informations relatives aux marchés publics. Achatsetventes.gc.ca aide les entreprises et les acheteurs gouvernementaux en leur donnant accès à des possibilités d'appels d'offres, à des données sur l'attribution de contrats antérieurs et à des renseignements généraux sur les marchés publics, y compris des données ouvertes sur les marchés publics et le soutien aux entreprises.

**AchatsCanada** est l'interface du nouveau système d'approvisionnement en ligne, SAP Ariba, lancé dernièrement par Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC) et assurera la transition des services d'appels d'offres vers AchatsCanada par étapes. En raison de la transition prévue des approvisionnements sur papier à ceux en ligne, toutes les entreprises qui souhaitent faire affaire avec le gouvernement du Canada sont encouragées à s'inscrire pour l'ouverture d'un compte sur SAP Ariba, quelle que soit leur taille ou leur localisation.

**Solutions innovatrices Canada** est un programme destiné aux innovateurs canadiens qui veulent se lancer en affaires, faire croître leur entreprise et commercialiser leurs inventions. Il permet de financer la recherche et le développement et de tester les prototypes en contexte opérationnel (situation réelle).

**Innovation pour la défense, l'excellence et la sécurité (IDEeS)** est une initiative d'approvisionnement du gouvernement fédéral visant à promouvoir l'innovation en matière de défense et de sécurité. Administrée par le ministère de la Défense nationale, elle soutient le développement précommercial de technologies militaires et de défense pour aider les Forces armées canadiennes à relever les défis actuels.

Certains ont critiqué le système des marchés publics, qu'ils jugent dominé par les adjudications pour les prix les plus bas, et suggèrent d'accorder plus d'attention à d'autres enjeux, comme l'intégration de critères de durabilité<sup>218</sup>. Alors que certaines administrations et agences ont réorganisé et rationalisé leurs processus, d'autres ne font pas de distinction entre les processus en fonction de la taille ou du risque des projets. Même si toutes les PME se heurtent aux obstacles inhérents aux marchés publics, les entrepreneures rencontrent des difficultés supplémentaires<sup>219</sup>, et il s'avère nécessaire d'élaborer une stratégie efficace d'approvisionnement auprès des petites entreprises davantage axée sur les femmes et qui doit s'attaquer à la fois aux processus d'achat et aux questions de connaissances, d'expérience et de capacités des vendeurs<sup>220</sup>.

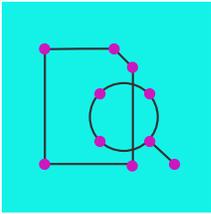
## Stéréotypes

Les stéréotypes sont des points de vue et des préjugés communément admis selon lesquels certains traits, positifs ou négatifs, sont associés à certains groupes de personnes. Profondément ancrés dans la culture, ils imprègnent tous les niveaux de l'écosystème. Les stéréotypes influent sur l'orientation des politiques et le développement des infrastructures. Ils influent sur les stratégies et les programmes au niveau organisationnel. Ils façonnent également la perception individuelle de ce qu'une personne, en fonction de son appartenance à un groupe donné, est apte à réaliser ou devrait réaliser.

De nombreuses recherches montrent l'impact négatif des stéréotypes de genre sur la progression de carrière des femmes<sup>221, 222, 223, 224</sup> et leur décision de se lancer ou non dans l'entrepreneuriat<sup>225</sup>. Considérant l'entrepreneuriat comme un domaine majoritairement masculin, beaucoup de femmes sous-estiment leurs propres compétences et aptitudes, et restreignent leurs aspirations professionnelles<sup>226</sup>. Des études montrent également que la perception négative et la sous-évaluation par les femmes de leurs compétences constituent des freins dans leurs aspirations, leurs centres d'intérêt et leurs attentes<sup>227, 228, 229</sup>. Même les femmes qui décident de devenir entrepreneures

sont confrontées aux stéréotypes, qui pourraient les empêcher d'évoluer au sein de l'écosystème et de rassembler les ressources nécessaires à leur réussite. À titre d'exemple, une étude a indiqué que les personnes affichant un comportement plus proche des stéréotypes féminins lors d'une présentation promotionnelle auprès d'investisseurs recevaient de moins bonnes évaluations, tandis que celles dont le comportement était plus éloigné des stéréotypes féminins suscitaient davantage l'intérêt des investisseurs<sup>230</sup>.

Dans les débats, les médias et les travaux de recherche, l'entrepreneuriat est souvent associé à la technologie, au détriment d'autres secteurs importants dans lesquels les femmes sont plus représentées. En outre, les visions courantes de l'entrepreneuriat ont tendance à exclure les travailleurs autonomes. Par conséquent, le soutien aux entrepreneurs cible principalement les PME. Or, seulement 16,8 p. 100 des PME canadiennes comptant au moins un employé sont détenues majoritairement par des femmes, alors que ces dernières représentent 36,8 p. 100 des travailleurs autonomes au Canada<sup>231</sup>. Vaincre ces stéréotypes permettrait non seulement à un plus grand nombre de femmes d'envisager l'entrepreneuriat comme choix de carrière, mais aussi de réorienter les programmes de soutien vers les secteurs et activités qui ont davantage tendance à séduire les femmes.



## NOUVELLE RECHERCHE

# Représentation genrée de l'entrepreneuriat dans la presse canadienne

Cette analyse exploratoire vise à comprendre comment les femmes et les hommes sont dépeints dans les représentations médiatiques de l'entrepreneuriat au Canada, d'après l'analyse de 528 articles parus entre janvier 2015 et juin 2020 dans les deux principaux journaux anglophones du Canada – *The Globe and Mail* (GM) (274 articles) et *The National Post* (NP) (147 articles) – et dans le premier journal francophone – *La Presse* (LP) (107 articles).

L'analyse démontre que l'entrepreneuriat est souvent décrit comme une activité typiquement masculine, avec l'omniprésence d'exemples de réussite entrepreneuriale incarnée par six grandes figures, tous des hommes blancs. Ces stéréotypes sont davantage renforcés par la conviction dominante que l'entrepreneuriat est plus inné chez les hommes que chez les femmes.

La presse a tendance à dépeindre les entrepreneures comme ayant peur du risque, une optique moins visionnaire et un manque de confiance par rapport aux hommes.

Les extraits suivants illustrent la peur du risque chez les femmes :

- > « Quels conseils lui donner? "Lancer une entreprise est une très mauvaise idée, rétorque Cohen toujours en riant. Ne faites jamais ça." » (LP, 20 juillet 2016)
- > « On dit souvent que les femmes entrepreneures redoutent le risque. » (GM, 29 août 2015, traduction libre)
- > « Les femmes ont plus peur du risque et de l'échec que les hommes. » (LP, 6 novembre 2018)

Néanmoins, la confiance des entrepreneures est mise en avant dans les extraits suivants :

- > « En réalité, si les femmes parviennent à dépasser le stéréotype lié à la dominante masculine du secteur et osent se lancer, je ne doute pas qu'elles puissent s'imposer. » (NP, 1er décembre 2016, traduction libre)
- > « "Je conseille aux femmes, en particulier aux jeunes femmes, de sortir de leur zone de confort", explique-t-elle. "C'est comme ça que l'on apprend, que l'on grandit et que l'on parvient à saisir des occasions qui ne semblent pas forcément s'adresser à nous." » (NP, 1er décembre 2018, traduction libre)

Enfin, le harcèlement, la discrimination et les préjugés fondés sur le genre sont présents dans les débats concernant le capital de risque, le financement des entreprises et la culture organisationnelle qui prédomine dans l'écosystème technologique majoritairement masculin, comme l'illustrent les extraits suivants :

- > « Sa crédibilité a souvent été mise en doute, les investisseurs se demandant si ce n'était pas son mari qui tirait secrètement les ficelles. Les choses se sont encore compliquées pour Mme MacGregor lorsqu'elle a commencé à aborder les investisseurs du fait qu'elle était enceinte » (GM, 6 octobre 2016, traduction libre).
- > « [...] il conseillait aux femmes en technologie d'utiliser leurs initiales plutôt que leur nom complet et de trouver d'autres moyens de dissimuler leur genre en ligne pour déjouer les préjugés dans les pratiques de recrutement. » (GM, 3 octobre 2016, traduction libre)
- > « La Silicon Valley fait depuis longtemps l'objet de rumeurs de harcèlement et de discrimination, et de récits suggérant que les entreprises fonctionnent davantage sur le modèle d'une maison de fraternité et que

les transactions se concluent lors de soirées de réseautage bien arrosées. Pourtant, mettre fin à cette culture toxique n'a jamais semblé une priorité [...] ce qui a poussé les entrepreneures à dénoncer publiquement des faits de harcèlement sexuel impliquant des investisseurs en capital de risque. » (GM, 8 juillet 2017, traduction libre)

Cette étude souligne la nécessité de cerner et de saisir les occasions de remédier aux stéréotypes de genre et de modifier les pratiques discriminatoires dans nos politiques, dans les médias et dans nos actions, pour que les femmes

bénéficient non seulement des mêmes chances, mais aussi arrivent aux mêmes résultats.

Cet article invite à approfondir l'étude des mécanismes complexes qui influencent la représentation médiatique et les préjugés concernant l'entrepreneuriat.

Gagnon, S. M., Cukier, W., Oliver, A. et Blanchette, S. (2021). « Sexism, deficits, and the gendered representation of entrepreneurship in Canadian print media ». *Academy of Management Proceedings, 2021(1)*, p. 14185.

## Remettre en question les stéréotypes : S'inspirer. Se réaliser.

Si les entrepreneures issues de la diversité, dans chaque région du pays et dans chaque secteur de l'économie, déjouent les statistiques, développent leur activité, exercent un impact social et exportent dans le monde entier, le stéréotype selon lequel l'« entrepreneur » serait un homme blanc travaillant dans le secteur de la technologie – à l'instar de Steve Jobs, Bill Gates ou Mark Zuckerberg – reste l'un des obstacles les plus difficiles à surmonter pour les femmes. Ces stéréotypes 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. De plus, ils modèlent les ambitions des femmes et peuvent ébranler leur assurance, car « il est difficile de se réaliser sans source d'inspiration » (traduction libre).

En mars 2021, le PCFE a lancé la base de données S'inspirer. Se réaliser., qui recense plus de 1 000 profils d'entrepreneures issues de la diversité ayant réussi dans plusieurs secteurs et régions au Canada. Cette base de données met notamment en valeur quelque 500 entrepreneures autochtones, noires et racisées.

Étayée par le document de recherche *S'inspirer. Se réaliser : Femmes entrepreneures – Au-delà des stéréotypes*, la base de données s'inscrit dans une campagne nationale visant à 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 s'agit d'une ressource clé pour les journalistes et les reporters, pour le personnel chargé de la conception de programmes et de la planification d'événements, ainsi que pour les formateurs et les éducateurs. Fait important, elle met en lumière des entrepreneures prospères inspirantes pour d'autres femmes.

**S'inspirer.  
Se réaliser.**

#SinspIrerSeRéaliser



**Combattre les  
stéréotypes  
et les  
préjugés**



Portail de  
connaissances  
pour les femmes  
en entrepreneuriat

## Facteurs favorables et obstacles au niveau organisationnel (méso)

Au niveau méso, nous nous intéressons au rôle important de soutien à l'entrepreneuriat joué par les établissements d'enseignement postsecondaire, les institutions financières, les investisseurs et les sociétés de capital de risque, les incubateurs et les accélérateurs, ainsi que les clients, tout en mettant en évidence les obstacles encourus par de nombreuses femmes et d'autres groupes issus de la diversité au cours de leurs interactions avec ces acteurs. Par exemple, les établissements d'enseignement postsecondaire donnent souvent la priorité aux disciplines et aux modèles à dominante traditionnellement masculine dans leurs cursus de formation à l'entrepreneuriat. Les institutions financières, les investisseurs et les sociétés de capital de risque sont indispensables pour aider les entrepreneures à concrétiser leur vision, ainsi qu'à prendre de l'expansion et à pérenniser leur activité. Or, les préjugés ancrés au sein des institutions financières défavorisent les femmes qui souhaitent obtenir un prêt ou bénéficier d'investissements. Si les incubateurs et les accélérateurs contribuent à augmenter les taux de survie, la croissance des effectifs et le montant des fonds recueillis, ils n'en restent pas moins empreints de préjugés eux aussi. Les organisations, petites et grandes, affirment parfois haut et fort qu'elles veulent promouvoir la parité femmes-hommes et la diversité, notamment parmi leurs fournisseurs, mais elles « ne tiennent pas leurs promesses ».

### Institutions financières

L'accès au financement est l'un des facteurs les plus déterminants de la réussite des entrepreneurs<sup>232</sup>. De récents travaux de recherche font état de retombées positives obtenues en améliorant l'accès au financement d'amorçage. D'après une analyse portant sur les transactions en capital de risque et en investissement de croissance au Canada (et pour certaines aux États-Unis), plus de 20 p. 100 des entreprises ayant constitué un capital d'amorçage en 2021 avaient des femmes

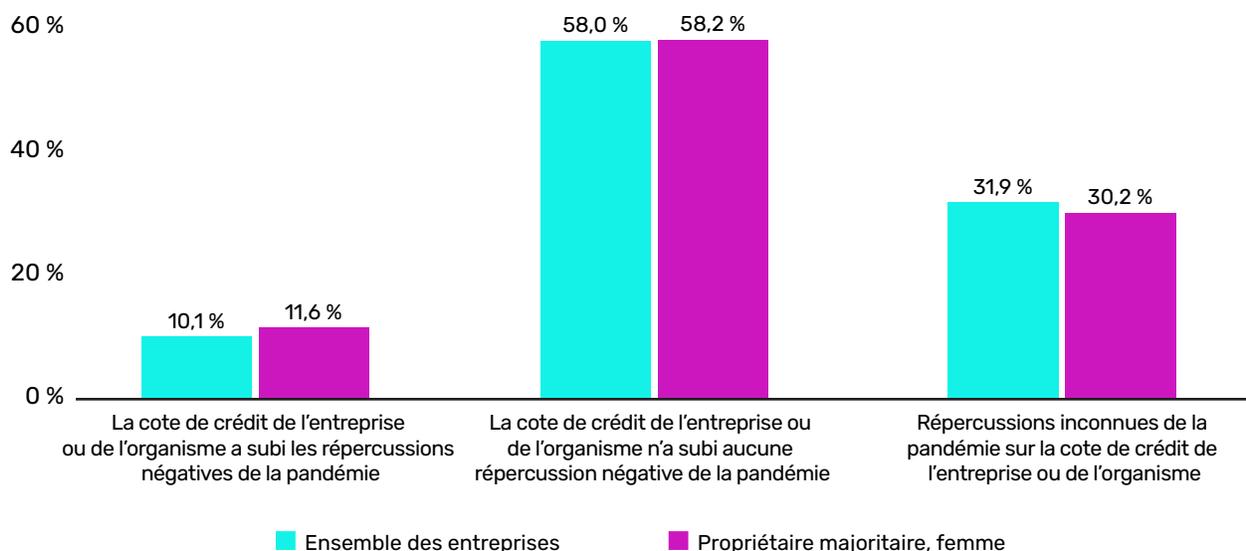
pour fondatrices, contre 13,5 p. 100 en 2019. Si la représentation féminine a augmenté dans les cycles de financement d'amorçage, la proportion de femmes reste faible (15 p. 100) sur l'ensemble des financements<sup>233</sup>. Si les hommes ont autant besoin d'aide financière que les femmes pour lancer ou faire croître leur entreprise, ces dernières rencontrent beaucoup plus de difficultés pour obtenir un financement. Cette discrimination est responsable d'un écart annuel estimé autour de 300 milliards de dollars américains en matière de financement nécessaire aux PME détenues par des femmes à l'échelle mondiale<sup>234</sup>. Plusieurs études indiquent que les entrepreneures sont relativement moins susceptibles d'obtenir un financement auprès des investisseurs privés et institutionnels, ainsi qu'auprès des banques<sup>235</sup>. Les entreprises détenues majoritairement par des femmes ont moins de chances d'obtenir un prêt bancaire, et lorsque leur prêt est approuvé, elles paient des taux d'intérêt plus élevés, reçoivent des sommes inférieures<sup>236</sup> à compétences égales<sup>237</sup>, et fournissent davantage de renseignements<sup>238</sup> comparativement aux hommes qui détiennent des entreprises.

La discrimination systémique,<sup>239</sup> les stéréotypes de genre<sup>240</sup>, et le manque de données ventilées par genre<sup>241</sup> dans le secteur financier constituent des obstacles sociétaux qui entravent l'accès au financement des femmes et restreignent la croissance des entrepreneures. Plusieurs facteurs aux niveaux organisationnel et individuel influent également sur l'accès au financement de ces dernières, notamment la sous-représentation féminine au sein des équipes de haute direction, les critères d'évaluation discriminatoires employés par les investisseurs et les institutions financières, et la moins bonne maîtrise financière des entrepreneures<sup>242,243</sup>. Le regard subjectif des entrepreneures, souvent façonné et perpétué par les normes et les stéréotypes culturels, entrave également l'accès des femmes aux ressources financières<sup>244,245</sup>.

De plus, les femmes détiennent généralement des entreprises plus petites, plus récentes et nettement moins bien financées au premier développement que celles de leurs homologues

## FIGURE 9

Répercussions de la pandémie sur le crédit, selon les caractéristiques de l'entreprise, deuxième trimestre 2021

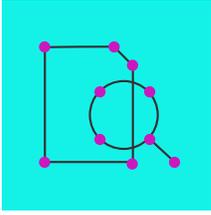


Source : Statistique Canada (2021). *Répercussions de la pandémie sur la cote de crédit, selon les caractéristiques de l'entreprise, deuxième trimestre de 2021*. [https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3310035201&request\\_locale=fr](https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3310035201&request_locale=fr).

masculins<sup>246</sup>. Lorsque l'on utilise la taille et l'âge des entreprises pour évaluer leur rendement, les structures détenues par des femmes sont jugées moins solides ou vues comme le reflet de leurs capacités inférieures<sup>247</sup>. Par conséquent, ces personnes sont plus susceptibles d'obtenir des taux d'intérêt plus élevés et des modalités de prêt moins favorables, ce qui peut accroître la charge financière de leur emprunt<sup>248</sup>. Cette discrimination implicite à l'égard des femmes conduit souvent ces dernières à intérioriser les préjugés sur l'infériorité des femmes<sup>249</sup>, leur manque de compétences entrepreneuriales et leur inaptitude à diriger une entreprise<sup>250</sup>. Toutes ces raisons contribuent à dissuader les entrepreneures de demander des prêts, et même celles qui le font ont beaucoup moins de chances que leurs homologues masculins du même secteur de voir leur demande approuvée lors de

la phase de démarrage de leurs activités<sup>251</sup>.

Enfin, la pandémie de COVID-19 a complètement bouleversé le mode de fonctionnement adopté par les entreprises canadiennes depuis plusieurs décennies. Le taux d'endettement des entreprises locales s'est nettement accentué. Au troisième trimestre 2021, des entreprises (19 p. 100) ont déclaré ne pas pouvoir s'endetter davantage<sup>252</sup>. Par ailleurs, l'une des principales difficultés financières rencontrées par les entrepreneures pendant la pandémie a été la cote de crédit. En effet, un plus grand nombre d'entreprises détenues par des femmes ont subi des répercussions négatives (11,6 p. 100 contre 10,1 p. 100 sur l'ensemble des entreprises) (figure 9)<sup>253</sup>.



## NOUVELLE RECHERCHE

### Le financement des entrepreneures au Canada (à paraître)

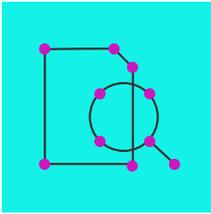
Les PME détenues par des femmes sont moins susceptibles de solliciter un prêt auprès des institutions financières que celles ne comptant aucune femme. Ceci est encore plus marqué si l'on s'intéresse aux investisseurs providentiels et aux sociétés de capital de risque : en effet, les hommes sont quatre fois plus susceptibles que les femmes de recevoir des investissements. Comparativement aux PME entièrement détenues par des hommes, celles détenues majoritairement par des femmes ont davantage tendance à compter sur des sources personnelles de financement, des bénéfices non distribués issus d'entreprises antérieures et des soutiens gouvernementaux.

Les obstacles entravant l'accès des femmes au soutien financier essentiel existent à tous les niveaux de l'écosystème. Outre la discrimination systémique et les stéréotypes fondés sur le genre qui nuisent à la réussite des femmes lors des concours de plaidoirie, les critères auxquels les prêteurs accordent le plus d'importance (à savoir la personnalité, la capacité, le capital, les garanties et les conditions) défavorisent les femmes détenant des petites entreprises qui, en moyenne, tendent à avoir de moindres capacités, un capital plus faible, des garanties limitées et moins d'occasions d'asseoir leurs antécédents. Les préjugés sont profondément ancrés. Ainsi, les études montrent que les investisseurs posent aux hommes davantage de questions « orientées sur la promotion » et aux femmes des questions plutôt « axées sur la prévention ». Par ailleurs, il en ressort que les investisseurs favorisent les personnes aux qualités typiquement masculines plutôt que féminines. Les projets des femmes en entrepreneuriat sont souvent jugés plus risqués

ou moins rentables, en raison de leur taille et du fait que les objectifs des entrepreneures sont parfois plus axés sur le développement durable et l'impact social que sur le profit. Les entrepreneures font également preuve d'une moins bonne maîtrise financière, la recherche montrant que les femmes sont à 56 p. 100 plus susceptibles que les hommes d'avoir des connaissances « inférieures à la moyenne » dans le domaine financier. En outre, les normes et les stéréotypes culturels nuisent à la perception par les femmes de leurs propres compétences et, par conséquent, ces dernières font généralement preuve d'une auto-efficacité entrepreneuriale inférieure, laquelle limite leurs aspirations, leurs centres d'intérêt et leurs attentes.

Ce rapport à paraître offre une vue d'ensemble des différents programmes financiers mis à la disposition des entrepreneures au Canada et dans le monde à divers stades du cycle de vie des entreprises. Se basant sur une analyse systématique des programmes de financement externe pour les entrepreneures, à savoir : les subventions et les récompenses, les cartes de crédit pour entreprise, le financement participatif, les avances de fonds aux commerçants, le crédit commercial, l'affacturage, le crédit-bail, le financement fondé sur les redevances ou les recettes, les prêts et le financement par émission de titres.

Cukier, W., Chavoushi, Z. H., Pestun, S. et Rahman, M. S. (2022, à paraître). *Le financement des entrepreneures au Canada*. Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat.



## NOUVELLE RECHERCHE

# Le financement social de l'entrepreneuriat féminin au Canada

L'investissement et le financement social sous toutes leurs formes sont essentiels à la santé de l'écosystème entrepreneurial. Au Canada, il existe différents types de capital social. Parmi les ressources de financement social les plus courantes actuellement au Canada figurent le financement participatif, le microfinancement, les banques sociales, les investissements d'impact, les investissements responsables, notamment sur le plan social, les crédits traditionnels et les obligations à impact social<sup>254</sup>.

Toutefois, bon nombre de ces modes de financement ne sont pas accessibles aux entrepreneures, en particulier lorsqu'elles se situent dans les tranches à faible revenu. Au cours des dernières décennies, de grands progrès ont été accomplis en faveur de la création de programmes d'investissement et de soutien financier dédiés aux entrepreneures. Divers organismes tels que le Fonds Égalité, Marigold Capital et la Fondation MasterCard offrent ainsi des occasions d'investissement d'impact équitables. Citons également SheEO, qui est chef de file du financement participatif centré sur les femmes; Alterna qui propose des obligations à impact social; et Vancity, qui a ouvert des possibilités dans le domaine de la banque sociale.

Les organismes tels que SheEO sont essentiels à la croissance pérenne des entrepreneures, dans la mesure où le financement social fait prévaloir les retombées sociales plutôt que financières. Bon nombre d'entrepreneures sont motivées par le développement durable et d'autres objectifs non financiers, par conséquent elles ont plus tendance à exercer dans des domaines d'innovation qui peinent à recueillir des fonds auprès des institutions traditionnelles de financement social. Les projets de ce type

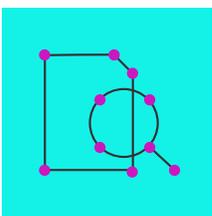
créés par des femmes (c'est-à-dire les activités novatrices sur le plan social ou sans but lucratif) sont sous-financés, car la plupart des programmes de financement social sont axés sur la technologie et les produits. Dans ces cas de figure, certains organismes – notamment ceux dédiés aux femmes – offrent une plateforme permettant aux entrepreneures de lancer des projets qui n'auraient pu voir le jour autrement.

Les subventions et les microcrédits sont deux formes essentielles de financement social qui valent la peine d'être étudiées en profondeur. Du fait de leur nature inconditionnelle et ciblée, les subventions sont déterminantes pour combler l'écart entre les genres dans la sphère du financement social. De nombreux organismes versent des subventions de l'ordre de 5 000 dollars ou plus, souvent pour soutenir des projets, des initiatives ou des dépenses opérationnelles spécifiques. Les subventions se distinguent d'autres formes de financement social, car elles constituent des dons non remboursables de la part d'organismes gouvernementaux ou sans but lucratif. De plus, les subventions sont souvent créées spécialement au profit de populations insuffisamment desservies telles que les femmes, les personnes en situation de handicap, noires ou racisées, les Autochtones ou les membres des communautés LGBTQ2S+, ainsi que les personnes à l'entrecroisement de ces groupes.

À l'image des subventions, les microcrédits représentent des investissements allant de 500 dollars à 50 000 dollars. Situés dans la fourchette basse du spectre de financement social, les microcrédits contribuent à promouvoir l'équité entre les genres en proposant aux femmes des solutions à faible risque et à faible endettement. D'un point de vue statistique, les

femmes détiennent plutôt des PME et de jeunes entreprises, dont le capital au démarrage est généralement inférieur à 5 000 dollars. En raison de leur taille modeste, les PME détenues par des femmes ont souvent besoin de prêts proportionnels à leurs activités et à leurs recettes potentielles et dont les politiques de remboursement tiennent compte de leur situation personnelle (c'est-à-dire des prêts à faible taux d'intérêt ou non remboursables). D'après l'Association des banquiers canadiens, « les PME sont davantage préoccupées par l'augmentation des coûts de gestion, la fluctuation de la demande pour leurs produits et services, le recrutement et la rétention d'employés qualifiés, ainsi que la hausse de la concurrence ». Face à ces préoccupations croissantes, un plus grand nombre de PME contractent des prêts et des dettes actives pour survivre : « Selon les chiffres de décembre 2020, les banques du Canada ont autorisé l'octroi de plus de 255 milliards de dollars en crédit aux PME à l'échelle du pays. » Par conséquent, le microfinancement est un outil primordial pour réduire l'endettement et aider les femmes à sortir de la pauvreté en répondant aux besoins et aux défis qui leur sont propres, de façon à faciliter davantage la croissance de leurs entreprises<sup>255</sup>.

Hassannezhad Chavoushi, Z., Mo, G. Y. et Cukier, W. (2021). « Social Finance for Women's Entrepreneurship in Canada », dans T. Walker, J. McGaughey, S. Goubran et N. Wagdy (éd.), *Innovations in social finance : Transitioning beyond economic value* (p. 69-96). Palgrave Macmillan, Cham. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-72535-8>.



## NOUVELLE RECHERCHE

### Perturbation du capital par la communauté

Ce rapport attire l'attention sur la façon dont l'innovation, l'entrepreneuriat et le genre s'entrecroisent afin de proposer une solution de financement « démocratisée » mettant à profit les réseaux sociaux. C'est ce que l'on appelle couramment le « financement participatif ».

Il est important de rééquilibrer les investissements en faveur de l'entrepreneuriat féminin en se tournant davantage vers des formes alternatives de financement des entreprises détenues par des femmes. Ce rapport réalise une étude de cas qualitative portant sur le programme Build Her Business (BHB) d'ATB Financial. Saisissant une occasion unique de recourir au financement participatif contre récompense pour élargir l'accès au capital des entrepreneures de l'Alberta, ATB a lancé en 2018 le programme BHB dédié aux entrepreneures, par l'intermédiaire de sa plateforme BoostR. BHB est un programme de « cohorte » soumis à candidature qui propose aux entrepreneures de vivre une expérience commune de collecte de fonds, tout en leur permettant de bénéficier d'une formation, d'un mentorat et de conseils d'experts tout au long du processus de financement.

Le format et la nature de l'environnement de financement participatif créent un espace expérimental et réactif propice à l'innovation. De plus, les entrepreneures peuvent faire appel au financement participatif à tous les stades de développement, ce qui s'avère un gage d'agilité. Constat important de cette étude : l'innovation peut naître d'un « échec » de financement participatif, qui incite les entrepreneurs en devenir à relancer la recherche d'idées pour trouver des solutions de remplacement.

Le financement participatif est également capable de modifier les dynamiques de financement en proposant une autre forme de financement à un stade plus précoce du

parcours entrepreneurial, ce qui permet aux femmes de trouver une communauté de soutien et de profiter des efforts de promotion de la marque et de sensibilisation, et contribue en fin de compte à la démocratisation du processus. Les entrepreneures ayant participé à l'étude étaient convaincues que l'intérêt du financement participatif contre récompense résidait dans les efforts de promotion de la marque ou de commercialisation, ainsi que dans la création d'une communauté de femmes partageant une même vision, et non simplement dans la possibilité de récolter des fonds.

En guise de conclusion, ce rapport formule une série de recommandations s'adressant aux principaux acteurs de l'écosystème entrepreneurial. Il encourage les institutions financières et les organismes de soutien à embrasser la diversité et l'inclusion, et à mettre sur pied des programmes répondant aux besoins diversifiés des entrepreneures. Il invite les entrepreneures à considérer le financement participatif contre récompense comme une occasion d'apprentissage d'un point de vue personnel et entrepreneurial. Enfin, il appelle les décideurs à offrir des incitatifs en faveur du financement de programme ou en matière fiscale aux organismes attachés à trouver des solutions de financement pour les entrepreneures, ainsi qu'à promouvoir les programmes et campagnes de financement participatif dédiés à l'entrepreneuriat féminin par le biais de divers canaux gouvernementaux.

Williams, A., Kemp, A. et Reimer, A. (2022). *Perturbation du capital par la communauté : Une étude de cas sur l'innovation dans le cadre du financement participatif contre récompense en faveur de l'entrepreneuriat féminin*. Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat. <https://wekh.ca/research/perturbation-du-capital-par-la-communautaire/?lang=fr>

## Projet The Allyship : les femmes dans le secteur du capital de risque

Les statistiques mettent en évidence un écart entre les genres dans le secteur du capital de risque et de l'investissement en capital au Canada. Ainsi, d'après un rapport publié en 2019 par Female Funders et Highline Beta, les femmes sont fortement sous-représentées dans les sociétés de capital de risque : elles ne représentent que 15,2 p. 100 des associés, 11,8 p. 100 des associés directeurs et 10,3 p. 100 des coentrepreneures. Si ces chiffres sont en hausse par rapport à 2018, l'objectif de parité femmes-hommes est loin d'être atteint<sup>256</sup>. Une étude comparative plus récente menée par la Canadian Venture Capital and Private Equity Association (CVCA), en partenariat avec Diversio, fait l'état des lieux de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (EDI) au sein de l'écosystème canadien du capital de risque et de l'investissement en capital. Selon ce rapport, le marché de l'investissement en capital évolue plus lentement dans ce domaine, notamment par rapport à la sphère du capital de risque. Ainsi, on compte seulement 21 femmes sur 238 associés dans le secteur de l'investissement en capital (9 p. 100), contre 62 femmes sur 319 associés dans les sociétés de capital de risque (19,4 p. 100)<sup>257</sup>. L'analyse élargie au personnel non dirigeant dans les sociétés de capital de risque brosse toutefois un tableau différent, les femmes occupant 61,3 p. 100 des postes concernés, signe d'une plus grande diversité à cet échelon<sup>258</sup>.

En plus d'assurer un suivi de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (EDI) au sein du personnel et des équipes de direction des sociétés de capital de risque, il s'avère tout aussi important de mesurer la diversité de leurs portefeuilles et des clients qu'elles servent. D'après une enquête menée par la CVCA, moins de la moitié des sociétés canadiennes de capital de risque étudient la composition de leurs portefeuilles en termes de genre<sup>259</sup>. En février 2022, la BDC a lancé un nouveau modèle de rapport qui s'appuie sur les normes mondiales. Adapté au marché canadien, ce dernier servira de pratique exemplaire nationale en vue d'améliorer la communication des mesures en matière d'EDI au sein des sociétés d'investissement en capital et de capital de risque<sup>260</sup>.

Les femmes rencontrent des obstacles aux niveaux macro (sociétal), méso (organisationnel) et micro (individuel) dans le secteur du capital de risque. Parmi les obstacles sociétaux figurent les

stéréotypes selon lesquels les femmes seraient faibles, émotives, sensibles et dépourvues de compétences en leadership – des stéréotypes ancrés dans les milieux professionnels, dont le secteur du capital de risque<sup>261,262</sup>. En outre, malgré divers programmes et investissements sectoriels mis en place par le gouvernement du Canada en vue de promouvoir la parité femmes-hommes et d'autres formes de diversité, à l'instar de l'Initiative de catalyse du capital de risque, les résultats ne sont pas concluants<sup>263</sup>.

Le fonctionnement en réseau caractéristique du secteur du capital de risque peut également constituer un obstacle, dans la mesure où la plupart des membres de ces réseaux sont des hommes blancs et aisés, ayant reçu une éducation dans des établissements exclusifs. Ces acteurs ont donc tendance à s'associer avec leurs semblables, ce qui peut entraver l'entrée des femmes dans ce secteur. La taille modeste et la structure des sociétés de capital de risque, caractérisée par un faible roulement des effectifs, entrent également en jeu, car cela limite les possibilités offertes aux jeunes talents de rejoindre des organismes établis. En outre, les processus de recrutement sont généralement informels et non structurés dans les petites entreprises, d'où un risque accru que les femmes fassent l'objet de préjugés inconscients<sup>264</sup>.

La représentation limitée des femmes aux postes de direction dans les sociétés de capital de risque perpétue le cycle de sous-représentation des femmes dans le secteur en général, en raison d'un manque de confiance et de l'absence de modèles de rôle<sup>265</sup>. À l'heure actuelle, peu d'études se sont penchées sur l'adoption et l'efficacité des politiques et des pratiques en matière d'EDI au sein des sociétés de capital de risque et sur les obstacles ou exclusions susceptibles d'affecter les femmes. De même, il reste à explorer les mesures mises en œuvre par les sociétés de capital de risque pour promouvoir l'inclusion des femmes dans le secteur, et lever la résistance et les obstacles qu'elles peuvent rencontrer. Enfin, la recherche existante ne précise pas clairement quelles réglementations régissant les valeurs mobilières au Canada, notamment en ce qui concerne la divulgation de données sur la diversité de genre, s'appliquent aux sociétés canadiennes de capital de risque.

## Incubateurs et accélérateurs

Les accélérateurs et incubateurs d'entreprises (AIE) fournissent des services d'accompagnement importants pour les entrepreneurs en phase de premier développement, auprès desquels ils servent d'intermédiaires avec l'environnement extérieur. Ils jouent donc un rôle essentiel dans l'écosystème. Si les termes « incubateur » et « accélérateur » sont souvent employés indifféremment, il existe une nuance entre les deux. En règle générale, les accélérateurs aident les entrepreneurs à monter en puissance au cours d'une période clairement déterminée et prennent une petite participation au capital de leurs entreprises clientes. Les incubateurs, quant à eux, ont tendance à offrir un soutien plus précoce et à plus long terme, avant de confier parfois les entrepreneurs à un accélérateur<sup>266</sup>.

L'activité des AIE s'avère bénéfique pour l'écosystème entrepreneurial à divers égards. D'après un rapport récent<sup>267</sup> s'intéressant à l'incidence de ces structures au Royaume-Uni, 73 p. 100 des entreprises en premier développement interrogées ont déclaré que le soutien d'un incubateur ou d'un accélérateur a joué un rôle important, voire vital, dans leur réussite. Cette étude a également mis en évidence une corrélation entre l'accompagnement par un accélérateur et de meilleurs taux de survie, une plus forte croissance des effectifs et une récolte de fonds plus élevés. Outre les avantages qu'ils offrent individuellement aux entreprises en premier développement, les accélérateurs ont des retombées positives sur l'ensemble de l'écosystème, car leur mise en œuvre dans une région donnée induit une augmentation significative des investissements par les sociétés de capital de risque au profit des entreprises en démarrage non accompagnées.

De la même façon, une analyse portant sur 20 AIE canadiens et leurs entreprises clientes a révélé que celles-ci étaient beaucoup plus nombreuses que celles du groupe de référence (un échantillon de 429 000 entreprises de moins de 100 employés) à enregistrer une hausse de l'emploi et à atteindre un niveau de croissance élevé dans ce domaine. Ainsi, environ 19 p. 100 des entreprises soutenues par les AIE entraînent

dans la catégorie des entreprises à forte croissance, contre seulement 1,5 p. 100 des entreprises du groupe de référence. À l'instar des constats observés au Royaume-Uni, la majorité des clients avaient une opinion positive des AIE canadiens, 76 p. 100 des répondants ayant estimé que le soutien de ces structures avait eu une incidence importante, voire essentielle, sur leurs chances de réussite<sup>268</sup>.

Toutefois, les avantages offerts par les AIE ne sont pas équitables entre les hommes et les femmes. De fait, la recherche laisse entendre que les incubateurs et les accélérateurs intéressent moins les entrepreneures – même si cela peut venir du fait qu'elles n'exercent pas dans les mêmes secteurs que les hommes – et que les femmes ont une expérience mitigée de ces structures<sup>269</sup>. De plus, un examen approfondi des incubateurs et des accélérateurs en Ontario semble indiquer que peu d'entre eux sont adaptés aux besoins de l'entrepreneuriat féminin<sup>270</sup>. D'autres recherches démontrent que les pratiques de recrutement et de réseautage transactionnel non discriminatoires des incubateurs reproduisent les inégalités de genre, au lieu de les effacer<sup>271</sup>. Enfin, alors que les hommes recherchent un soutien entrepreneurial auprès de leurs accompagnateurs, les femmes, elles recherchent davantage dans le mentorat le soutien émotionnel et l'inclusion de genre<sup>272</sup>.

## Diversité des fournisseurs et approvisionnement

Les entreprises s'efforcent de plus en plus sur l'utilisation de leur pouvoir d'achat pour soutenir les femmes et les entrepreneurs issus de la diversité car elles sont conscientes que la diversité des fournisseurs est un élément essentiel d'une stratégie efficace d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI). D'autant plus que, les actionnaires et les clients s'attendent à ce que les entreprises « joignent le geste à la parole ». Bien que les chefs de file au Canada sont généralement de grandes sociétés et des filiales d'entreprises américaines, de plus en plus d'entreprises intègrent l'EDI dans leur chaîne de valeur<sup>273</sup>. La diversité des fournisseurs est une stratégie d'entreprise visant à élargir la base de fournisseurs, dans une démarche concertée, afin d'inclure des fournisseurs sous-représentés et en quête d'équité dans

la chaîne d'approvisionnement en biens et en services de l'organisme<sup>274</sup>. Un « fournisseur en quête d'équité » désigne généralement une entreprise ou un organisme sans but lucratif détenu, exploité et contrôlé par des femmes ou des membres d'un groupe en quête d'équité (personnes racisées ou noires, en situation de handicap, Autochtones ou s'identifiant comme membre de la communauté LGBTQ2S+) dans une proportion d'au moins 51 p. 100<sup>275</sup>.

D'après une étude de 2016 portant sur 242 organismes canadiens des secteurs privés, publics et sans but lucratif, seulement 39,1 p. 100 d'entre eux visaient la diversité des fournisseurs dans leurs processus d'approvisionnement<sup>276</sup>. Cette étude a également montré que les organismes du secteur privé (51,2 p. 100) sont plus susceptibles d'encourager la diversité des fournisseurs comparativement au secteur public (21,1 p. 100). Parmi les obstacles entravant la mise en œuvre de telles stratégies, les organismes canadiens citent les difficultés à trouver des fournisseurs en quête d'équité, qui soient qualifiés, ainsi que les craintes de ne pas satisfaire les besoins des consommateurs<sup>277</sup>.

Intégrer la diversité des fournisseurs dans une stratégie d'entreprise présente plusieurs avantages. Au-delà de la responsabilité sociale<sup>278</sup>, la diversité des fournisseurs a des retombées économiques positives sur les entreprises dirigées par des membres d'un groupe en quête d'équité grâce à la création d'emplois, à l'augmentation des salaires et aux recettes fiscales générées<sup>279,280</sup>. Selon les estimations, dix emplois sont créés par tranche d'un million de dollars dépensés auprès de fournisseurs sous-représentés; ces emplois génèrent à leur tour des recettes fiscales qui stimulent la croissance des collectivités locales où sont implantées les entreprises<sup>281</sup>. Certains affirment que les initiatives en faveur de la diversité des fournisseurs contribuent également à conférer un avantage concurrentiel en favorisant l'innovation en matière d'exploitation et d'approvisionnement en proposant de nouveaux produits, services et solutions<sup>282</sup>. Elle permet également aux organismes d'élargir les modes d'achat de biens et de services. L'élargissement de la base de fournisseurs augmente la

concurrence entre les candidats, ce qui permet de gagner en souplesse et de diminuer le coût d'achat des produits et services<sup>283</sup>. Enfin, la diversité des fournisseurs donne les moyens aux organismes de s'adapter aux besoins des consommateurs canadiens à mesure qu'ils évoluent.

L'un des défis des fournisseurs issus de la diversité est la définition ainsi que l'obtention d'une certification. Pour certains, la certification s'est révélée être un avantage. En effet, selon une enquête menée par WBA Canada, près de la moitié des répondants ont obtenu de nouveaux contrats grâce à la certification. La probabilité de conclure de nouveaux contrats était plus élevée parmi les fournisseurs comptant dix employés ou plus (64 p. 100) que parmi ceux comptant moins de dix employés (33 p. 100). Les trois principales motivations pour la certification étaient : 1) l'augmentation du chiffre d'affaires et de la rentabilité; 2) l'accès aux grandes chaînes d'approvisionnement; et 3) le respect du cahier des charges des acheteurs du secteur privé ou public<sup>284</sup>. Les organismes canadiens qui visent la diversité de leurs fournisseurs classent la culture organisationnelle et la responsabilité sociale d'entreprise en tête des facteurs importants, et non l'amélioration des résultats économiques (tels que la réduction des coûts ou l'augmentation du chiffre d'affaires et de la rentabilité)<sup>285</sup>. Toutefois, si les résultats de l'obtention d'une certification sont prometteurs, les coûts associés au processus de certification tendent à dissuader les PME, en particulier, d'en tirer parti.

## Obstacles et difficultés entravant l'objectif de diversité des fournisseurs

Les initiatives de diversité des fournisseurs sont mieux mises en place aux États-Unis qu'au Canada, en partie grâce au leadership du gouvernement. Une étude du Centre canadien pour la diversité et l'inclusion a révélé que 75 p. 100 des organismes dont le siège social est situé à l'extérieur du Canada avaient des programmes de diversité des fournisseurs, contre seulement 43,5 p. 100 des organismes basés au Canada, et que même parmi les organismes qui avaient des programmes de diversité des fournisseurs

aux États-Unis, près de la moitié n'avaient pas de programmes de diversité des fournisseurs au Canada<sup>286</sup>. En effet, de nombreux facteurs viennent dissuader les organismes à participer à ces programmes<sup>287</sup>. La mauvaise compréhension des avantages et de l'importance de la diversité des fournisseurs<sup>288</sup> est doublée d'un manque d'enthousiasme des principaux acteurs clés, tels que les dirigeants et les responsables de l'approvisionnement.

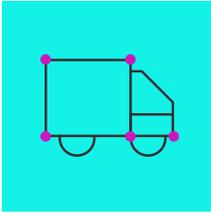
En outre, l'engagement de la haute direction en faveur de la diversité des fournisseurs est certes important, mais insuffisant. De fait, malgré leur bonne volonté, bon nombre d'organismes n'octroient pas les ressources appropriées. Le fait de donner la priorité aux fournisseurs en quête d'équité dans le cadre du processus d'approvisionnement est également parfois interprété, à tort, comme un traitement préférentiel plutôt que comme la création de possibilités équitables pour les entrepreneures issues de la diversité. Cette vision erronée découle en grande partie d'une méconnaissance et d'un manque de sensibilisation aux programmes de diversité des fournisseurs.<sup>289</sup>

Par ailleurs, il s'avère difficile de faire des changements à l'échelle organisationnelle – une démarche qui nécessite en outre la mobilisation de ressources humaines et financières. Les coûts apparents qu'implique la diversité des fournisseurs ainsi que le manque de compréhension de ses avantages à court et à long terme, constituent des obstacles à l'évolution des pratiques d'approvisionnement<sup>290</sup>. Même celles qui ont conscience des avantages et font preuve d'une volonté de changement peinent à identifier des entreprises qualifiées et détenues par des femmes et des fournisseurs sous-représentés qui répondent à leurs besoins. De fait, nombre de ces entreprises sont de plus petites tailles, ont moins accès au capital et se spécialisent dans des contrats de moindre valeur, qui ne répondent pas toujours aux besoins des grands organismes et incitent les acheteurs à s'interroger sur leur capacité à honorer des commandes importantes<sup>291</sup>.

Plusieurs pratiques exemplaires favorisant la diversité des fournisseurs ont été recensées. À l'échelle systémique, la mise en place d'un processus de certification permettant d'identifier les entreprises détenues par des femmes et par des personnes issues d'un groupe sous-représenté en tant que fournisseurs en quête d'équité qualifiés pour les grands organismes contribuerait à lever les obstacles côté offre et côté demande<sup>292</sup>. D'un point de vue organisationnel, l'engagement et l'enthousiasme de la direction sont essentiels, en plus des programmes et des politiques internes en faveur de la diversité des fournisseurs qui prévoient des objectifs et des mesures de suivi des progrès réalisés et de reddition de comptes<sup>293</sup>.

Il est indispensable d'adopter une démarche coordonnée et de mettre en place une surveillance centralisée pour garantir l'efficacité des programmes pour la diversité des fournisseurs. Dans cette optique, il convient de désigner une personne responsable de la diversité de l'approvisionnement et de mettre sur pied une équipe spéciale (disposant des effectifs et des ressources nécessaires) afin que l'organisme puisse tirer pleinement parti des programmes<sup>294,295</sup>. La diversité des fournisseurs doit être intégrée à la planification stratégique de l'approvisionnement, au lieu de s'inscrire dans les initiatives en faveur de la diversité et de l'inclusion.

Diverses pratiques peuvent également être adoptées sur le terrain pour concrétiser pleinement les programmes favorisant la diversité des fournisseurs. Il est possible, par exemple, d'adapter les processus et les exigences contractuelles d'approvisionnement, afin que les appels d'offres s'avèrent plus accessibles et plus attrayants pour les petits organismes. Il s'avère en outre tout aussi important d'échanger et de nouer des partenariats avec les entreprises détenues par des femmes et des membres d'un groupe en quête d'équité afin de mieux comprendre le champ d'action et la capacité de leurs organismes<sup>296</sup>.



## Initiatives et programmes en faveur de la diversité des fournisseurs

Plusieurs entités privées et publiques ont lancé des programmes visant à accroître la diversité dans leurs chaînes d'approvisionnement. En voici quelques exemples :

### Portail Accenture pour la diversité des fournisseurs

Accenture associe technologie numérique et diversité des fournisseurs pour insuffler des changements positifs et durables à grande échelle<sup>297</sup>. Grâce à l'intelligence artificielle, Accenture s'emploie à mettre sur pied des chaînes d'approvisionnement axées sur la clientèle, résilientes et pérennes<sup>298</sup>.

### Programme d'approvisionnement socialement responsable de la Ville de Toronto

La Ville de Toronto a mis en œuvre un programme d'approvisionnement socialement responsable (Social Procurement Program) qui allie diversité de la chaîne d'approvisionnement et perfectionnement de la main-d'œuvre dans l'optique de créer des emplois et de stimuler la croissance économique. Ce programme s'appuie sur des services mesurables et transparents pour atteindre l'égalité économique. En plus de travailler avec des fournisseurs en quête d'équité, il réinvestit 2 p. 100 du budget (soit 30 millions de dollars) dans des mesures de soutien aux habitants et aux communautés victimes de préjudices économiques<sup>299</sup>.

### Programme d'EDC en faveur de la diversité des fournisseurs

Exportation et développement Canada (EDC) propose des mécanismes de soutien et de financement afin de favoriser la diversification du marché d'approvisionnement au Canada. Grâce à ses initiatives, EDC aide de nombreuses entreprises canadiennes à pénétrer des marchés étrangers et à prendre de l'expansion à l'international. EDC s'attèle à créer des occasions propices à l'inclusion, au développement durable et à l'enrichissement au sein des marchés en développement<sup>300</sup>.

### Initiative S'élançer

Les processus d'approvisionnement sont parfois lents et complexes, c'est pourquoi l'initiative S'élançer vient lever ces obstacles au profit des entreprises issues de la diversité. En effet, elle cible les petites et microentreprises afin d'améliorer la représentation des groupes insuffisamment desservis grâce à la mise en œuvre de pratiques intuitives et accessibles<sup>301</sup>.

### Le marché numérique du Canada

Le marché numérique du Canada est une plateforme d'approvisionnement qui met en avant les entreprises technologiques présentes dans tout le Canada. Grâce à ce guichet unique, les acheteurs des secteurs public et privé peuvent consulter et évaluer les solutions technologiques de pointe disponibles à l'échelle du pays<sup>302</sup>.

### Banque de développement du Canada (BDC)

Le processus d'approvisionnement de la BDC assure l'égalité des chances entre tous les fournisseurs admissibles. La BDC a instauré un programme en faveur des fournisseurs en quête d'équité qui améliore la visibilité de ces derniers dans de nombreux secteurs et les aide à renforcer leur compétitivité et leur résilience, à faire preuve d'innovation et à s'impliquer davantage auprès de leurs communautés respectives<sup>303</sup>.

### Banque Royale du Canada

Les banques, à l'instar de la Banque Royale du Canada, exercent une forte influence sur le marché de l'approvisionnement et leurs politiques ont une incidence sur les fournisseurs et les groupes dont ils sont issus. C'est pourquoi la Banque Royale du Canada a intégré des objectifs annuels de diversité des fournisseurs et intensifié ses efforts en matière d'EDI en améliorant ses activités courantes d'approvisionnement<sup>304</sup>.

## Facteurs favorables et obstacles au niveau individuel (micro)

Au niveau micro, les programmes de formation professionnelle ont un rôle important à jouer pour permettre aux femmes d'acquérir les compétences nécessaires à la concrétisation de leurs projets et à l'amélioration de leur auto-efficacité entrepreneuriale. Divers facteurs individuels doivent également être pris en compte dans la conception et le mode de prestation des programmes afin de mieux soutenir les femmes.

### Compétences entrepreneuriales

« Naît-on ou devient-on entrepreneur »? Cette question a fait l'objet de nombreuses recherches sur les connaissances, les compétences, les attitudes et les comportements des entrepreneurs. Ainsi, de multiples travaux se sont focalisés sur l'auto-efficacité entrepreneuriale, ou la confiance d'un individu en ses propres capacités à démarrer une entreprise avec succès<sup>305</sup>. L'auto-efficacité entrepreneuriale joue un rôle déterminant dans la décision d'un individu de se lancer ou non dans l'entrepreneuriat et de persévérer au-delà des obstacles rencontrés. Pourtant, les recherches montrent régulièrement que les femmes ont des degrés d'auto-efficacité inférieurs à ceux des hommes, en partie à cause de différences dans leurs rapports sociaux et de l'absence de modèles de réussite<sup>306, 307</sup>. L'auto-efficacité entrepreneuriale est souvent liée à l'intention entrepreneuriale, ou la décision d'un individu de créer une nouvelle entreprise<sup>308</sup>. The Global Entrepreneurship Monitor évalue les intentions entrepreneuriales à travers les cultures et a longtemps noté des différences entre les genres, bien que les écarts se soient réduits au fil du temps. De nombreuses recherches ont également montré l'impact de facteurs contextuels sur l'auto-efficacité entrepreneuriale des femmes, notamment le sentiment perçu de manque de soutien, la peur de l'échec et le sentiment perçu de manque de compétence. Heureusement, les études soulignent aussi que l'auto-efficacité n'est pas statique et peut être renforcée par l'éducation et une plus grande

connaissance des pratiques commerciales<sup>309</sup>. Par ailleurs, la formation en entrepreneuriat semble avoir un plus grand impact sur l'intention entrepreneuriale et l'auto-efficacité des femmes que chez les hommes<sup>310</sup>.

Outre le renforcement de l'auto-efficacité et de l'intention entrepreneuriale, des efforts considérables ont été consacrés au perfectionnement des connaissances et des compétences des femmes en entrepreneuriat. Des études ont relevé des lacunes dans les connaissances financières et technologiques des entrepreneures pouvant freiner leur succès. Bien qu'il existe une multitude de programmes visant à améliorer leur savoir et leurs compétences<sup>311</sup>, la connaissance seule ne suffit pas. En effet, pour constituer un capital social, il est crucial de comprendre les moyens d'accéder aux réseaux et aux services de mentorat et de parrainage. Des recherches émergentes s'intéressent en profondeur à nos assumptions concernant l'éducation en entrepreneuriat et l'évaluation de ce qui fonctionne ou non selon les individus à qui l'on s'adresse, étant donné les interactions complexes entre la connaissance, les compétences, les attitudes et les comportements pouvant mener au succès entrepreneurial.

Plusieurs éléments doivent être pris en compte dans la conception et la mise en œuvre de programmes de formation en entrepreneuriat pour s'assurer de leur pertinence et de leur efficacité pour les femmes<sup>312</sup>. Le cursus lui-même est important et il devrait inclure des exemples inspirants de femmes ayant réussi dans leur carrière entrepreneuriale. Des approches pédagogiques et des processus d'apprentissage par l'expérience (plus collaboratifs et moins inspirés du modèle de l'émission « Dragons' Den ») sont également essentiels. Les aides globales, telles que les subventions pour la garde d'enfants et le transport, peuvent être fondamentales pour améliorer l'accès des femmes, en particulier celles issues de populations marginalisées. Par ailleurs, le choix des enseignants est aussi important que le contenu du programme. Un obstacle important pour les femmes racisées en particulier est le manque de modèles de rôle et d'exemples de réussite dans leur propre communauté, ce qui

influence leurs perceptions de leurs capacités<sup>313</sup>. Des professeurs aux expériences de vie similaires peuvent insuffler aux femmes racisées (et aux femmes d'autres groupes en quête d'équité) un sentiment de confiance en soi et renforcer leur auto-efficacité. Une corrélation positive a été mise en évidence entre le recrutement intentionnel de professeurs femmes et racisés

et le taux de satisfaction durant les ateliers de formation<sup>314</sup>. Enfin, il est fondamental de reconnaître dans les groupes historiquement défavorisés l'impact des traumatismes intergénérationnels et des expériences vécues de racisme et de discrimination systémique sur la disposition des individus à l'apprentissage.

## Women's Entrepreneurship Hub (WE-Hub)

Réalisé en partenariat entre le centre communautaire de Scadding Court et le Diversity Institute de l'Université Ryerson, le programme Women's Entrepreneurship Hub (WE-Hub) offre une passerelle intégrée vers l'entrepreneuriat aux femmes qui se sentent confrontées à des difficultés d'autosuffisance économique. WE-Hub offre un soutien global, une formation pratique à l'entrepreneuriat, un mentorat, et des possibilités de tester des produits ou des services en conditions réelles. Les participantes sont censées prendre l'initiative d'exploiter le matériel des ateliers et le soutien offert pour finaliser leurs projets et travailler à la création d'une entreprise permanente.

WE-Hub a pour objectif d'améliorer les compétences entrepreneuriales des femmes,

de leur faciliter l'accès aux ressources de financement des entreprises, de leur offrir des occasions pratiques de mise à l'essai en conditions réelles, de renforcer leur capital social par le biais du mentorat et du réseautage, et de soutenir les participantes dans des domaines qui leur donneront les moyens de créer une entreprise et de multiplier les possibilités de travail autonome et d'indépendance financière.

Depuis 2018, ce programme réservé aux femmes à faible revenu a desservi neuf cohortes, soit un total de 171 participantes, dont 47 p. 100 étaient issues de groupes vulnérables (membres de la communauté LGBTQ2S+, femmes racisées ou en situation de handicap, et Autochtones). En date de novembre 2021, 118 participantes ont eu accès au mentorat et 103 ont créé leur propre entreprise.

### TABLEAU 2

Programme WE-Hub : participation et retombées

Programme WE-Hub	2018-2019	2019-2020	2020-2021	Total
Nombre de cohortes	3	3	3	9
Nombre de participantes ayant accédé au programme	83	76	71	235
Nombre de participantes ayant achevé le programme	64	67	51	210
Nombre de participantes mentorées	43	48	27	118
Nombre de participantes ayant bénéficié d'une occasion de mise à l'essai	34	43	21	98
Nombre de participantes ayant créé une entreprise	28	47	14	103
Nombre de participantes ayant embauché du personnel	36	14	12	62

## Histoires de réussite portées par WE-Hub

### Brushes and Cocktails par Donna

Donna a fondé Brushes and Cocktails, une entreprise de Toronto qui organise des ateliers de peinture en groupe, dans le but de créer des communautés autour de l'art et de promouvoir son pouvoir de guérison<sup>315</sup>. En 2018, Donna a rejoint WE-Hub pendant la phase de démarrage de son activité. Elle a bénéficié de leurs services, de leur formation et de leur communauté d'entrepreneurs qui lui ont permis d'enrichir ses idées et de mener son entreprise vers le succès.

Grâce à WE-Hub, l'entreprise a eu les moyens d'organiser une soirée peinture au sein de la maison d'hébergement Women's Residence de Toronto dans le cadre des tests de marché inclus dans le programme. Grâce à sa réussite dans le programme WE-Hub, elle a pu instaurer plusieurs collaborations qui lui tenaient à cœur. Aujourd'hui, Donna travaille notamment en partenariat avec « Art City », un programme d'activités après l'école destiné aux enfants défavorisés. Elle a également mis sur pied et financé « Brush Strokes for Women », un programme qui vise à aider les femmes en maison d'hébergement à prendre confiance en elles en mettant à leur disposition un lieu d'exposition de leurs créations.

### Fusion Fit Foods par Janelle Jordan

Récente lauréate du concours de pitch organisé dans le cadre du programme Ethnic Food Incubator de la Chambre de commerce noire du Canada, Janelle a reçu la somme de 5 000 dollars au profit de son entreprise, Fusion Fit Foods. D'abord créée dans l'idée d'un marché éphémère, cette entreprise torontoise propose des encas diététiques mêlant les saveurs asiatiques et caribéennes, dont elle assure désormais aussi la vente en ligne. Janelle a mûri son projet en 2019 au sein de WE-Hub et a pu compter depuis lors sur le soutien d'autres participantes au programme. Elle témoigne : « J'ai conscience que je n'aurais pas pu me lancer avec succès sans WE-Hub. » Selon elle, « WE-Hub encourage le leadership des femmes et favorise ainsi leur autonomie ». Elle a également tiré grandement profit des

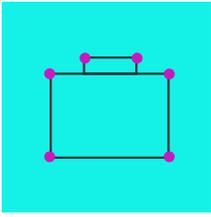
compétences en commercialisation de ses consœurs stagiaires pour répondre aux besoins de son entreprise.

### Indus Space par Bhairavi Shankar

Fondée en 2018 et basée à Mississauga, la société Indus Space conçoit des trousseaux pédagogiques pour les jeunes autour de la science de l'espace. Bhairavi Shankar, planétologue et ambassadrice canadienne de l'espace, a créé cette entreprise dans l'optique d'accompagner les jeunes intéressés par l'industrie spatiale et les programmes STIM. À ce jour, Indus Space a proposé 22 programmes comptant 3 466 participants et 16 partenaires communautaires dans sept régions<sup>316</sup>.

Bhairavi a rejoint WE-Hub au démarrage de son entreprise afin d'étudier ses pistes d'expansion et de se familiariser avec les processus d'affaires, tels que la comptabilité, la stratégie de marque et la création d'un plan d'activités. Bhairavi a été séduite par le fait que WE-Hub soit un programme entièrement féminin destiné à répondre aux besoins propres des femmes propriétaires d'entreprise et entrepreneures en devenir. Ce programme lui a permis d'entrer en relation avec un réseau de femmes ayant des besoins professionnels similaires et, en tant que diplômée WE-Hub, d'accéder à une multitude de ressources et de soutiens tels que la Law and Business Clinic de l'Université Ryerson.

La pandémie a eu d'importantes répercussions sur l'activité de Bhairavi, comme sur celle de tous les prestataires de services en personne. Néanmoins, elle est parvenue à se tourner vers le numérique et à mettre sur pied un programme virtuel de 10 semaines, un programme d'été et un marathon de programmation. Le succès qu'elle a remporté lui a permis de doubler le nombre de participants aux cours et d'obtenir une rétroaction positive de la part de ces derniers. Bhairavi a été mise en vedette dans Young Women in Business Toronto et demeure une figure locale du secteur des STIM<sup>317</sup>.



## Leadership d'entrepreneuriat des communautés noires d'Afrique et des Caraïbes (BACEL)

Le programme de formation Leadership d'entrepreneuriat des communautés noires d'Afrique et des Caraïbes (BACEL) fournit un accès gratuit à des activités de renforcement des compétences, de mise en réseau et de mentorat à plus de 400 entrepreneures noires à travers le Canada. Géré par la Black Business and Professional Association (BBPA) en partenariat avec le Centre des Compétences futures, le Diversity Institute et Blueprint, ce programme a pour but de lever les obstacles rencontrés par la communauté noire et de consolider l'entrepreneuriat pour leur insertion économique. Première initiative du genre, BACEL combine le succès des programmes existants de la BBPA avec un service de mentorat. Ce projet se déroule sur 20 mois, de mars 2021 à novembre 2022. Portant un regard innovant et non traditionnel sur le monde des affaires, les cours visent à répondre aux besoins particuliers des entrepreneures noires en proposant des stratégies axées sur les mesures d'élimination des obstacles systémiques.

BACEL répond aux cinq objectifs suivants :

- > Renforcer la confiance en soi et l'esprit de croissance, ainsi que les compétences fondamentales en entrepreneuriat, notamment la gestion financière, la planification d'entreprise et les aptitudes essentielles à la communication (plaidoirie, négociation, réseautage)
- > Former les entrepreneures noires et perfectionner leurs compétences technologiques (logiciels de gestion de la relation client et automatisation des processus, entre autres) en fonction des besoins de leur entreprise

- > Élaborer des stratégies concrètes visant à éliminer les obstacles et à favoriser la création et la croissance des entreprises détenues par la communauté noire
- > Évaluer les pratiques exemplaires, puis documenter et mettre en commun des stratégies de formation et de soutien
- > Satisfaire aux besoins de 400 à 600 entrepreneures noires au Canada

Le programme de formation BACEL est ouvert à toutes les entrepreneures noires âgées de 16 ans ou plus au Canada, quels que soient leur origine, leur profil démographique, leur genre et leurs capacités. Conscient de la diversité de la communauté noire canadienne, le programme BACEL apporte son soutien aux personnes aux identités intersectionnelles, y compris aux femmes et aux personnes de diverses identités de genre, aux Canadiens et Canadiennes à faible revenu, aux communautés de langue officielle en situation minoritaire (CLOSM), aux personnes vivant avec un handicap et aux membres de la communauté LGBTQ2S+.



# Conclusions et recommandations

## Recueillir davantage de données

Le présent rapport continue de faire fond sur notre connaissance des facteurs favorables et des obstacles aux entrepreneures issues de la diversité au Canada. Il existe toujours d'importantes différences structurelles qui influent sur les perspectives entrepreneuriales des femmes et des hommes – des différences concernant leurs secteurs d'activité de prédilection, la taille de leurs entreprises et leur accès aux soutiens et au financement. On constate que certains écarts (en matière d'exportation, par exemple) se resserrent et les données probantes indiquent que la proportion de petites et moyennes entreprises détenues majoritairement par des femmes est en croissance, malgré les répercussions dévastatrices de la pandémie de COVID-19. Le travail autonome des femmes, en revanche, a connu un léger recul, sans qu'il soit possible d'en définir clairement les tenants et les aboutissants pour le moment. Par ailleurs, le présent rapport réaffirme que les femmes issues de la diversité – telles que les femmes autochtones, noires, racisées, en situation de handicap, immigrantes ou celles qui s'identifient comme membre de la communauté LGBTQ2S+, – rencontrent des défis supplémentaires. Parmi les principaux obstacles entravant la compréhension des expériences vécues par les entrepreneures et des effets de l'entrepreneuriat féminin figurent les problèmes de définition et le manque de données ventilées, même si le gouvernement fédéral au sens large, et Statistique Canada en particulier, en ont clairement fait un axe prioritaire. Outre la

nécessité de recueillir davantage de données pour mieux analyser les obstacles auxquels se heurtent les entrepreneures issues de la diversité, il est indispensable de comprendre quels programmes répondent à leurs besoins et ce qui fonctionne pour qui.

## Élaborer une stratégie à plusieurs niveaux pour créer un écosystème de l'entrepreneuriat et de l'innovation inclusif

Il convient de rappeler qu'il n'existe pas de solution simple aux problèmes complexes et, à mesure que nous analysons la manière dont les préjugés et les obstacles systémiques compromettent la réussite des entrepreneures issues de la diversité, nous devons déterminer quels leviers seront propices au changement. Nous jugeons qu'il est important de bien comprendre les systèmes complexes et les processus d'innovation afin d'élaborer une stratégie globale permettant de supprimer les obstacles aux niveaux sociétal (macro), organisationnel (méso) et individuel (micro) en tenant compte des interactions entre eux.

### Recommandations au niveau sociétal (macro)

Le gouvernement joue bien entendu un rôle majeur dans la création des conditions propices à la réussite entrepreneuriale. Le Canada fait incontestablement figure de chef de file mondial dans ce domaine, fort de sa Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat, dont l'approche pangouvernementale encourage

tous les ministères à œuvrer ensemble pour promouvoir l'entrepreneuriat féminin. Pourtant, il est possible d'en faire plus pour tenir les gouvernements responsables de l'orientation de leurs investissements et de l'identité des bénéficiaires des programmes de développement économique, de recherche et d'innovation, entre autres. Il serait en outre judicieux de revoir les définitions et les priorités dans une optique de genre et de diversité, de façon à placer un nouvel accent sur le développement durable et l'inclusion, en complément des objectifs économiques. La mise en place de financements dédiés, la volonté de mettre à profit les politiques publiques en matière d'approvisionnement et de commerce, et les projets d'examen du secteur des services financiers sont des démarches d'une importance cruciale. Par ailleurs, le nouveau cadre national pour la garde d'enfants permettra – peut-être plus que tout le reste – d'alléger l'écrasant fardeau du travail non rémunéré, d'autant plus visible pendant la pandémie. D'autres programmes visant à améliorer l'accès aux infrastructures technologiques et aux compétences revêtent eux aussi une importance primordiale, encore accrue par le rythme accéléré de la numérisation. Enfin, diverses initiatives, certes volontaires à l'image du Défi 50-30, contribuent à façonner les valeurs et les attentes des acteurs clés de l'écosystème en matière de parité entre les genres et de diversité. Les recommandations suivantes sont formulées à la lumière du présent état des lieux de l'entrepreneuriat féminin :

- > Continuer de recueillir des données granulaires, ventilées et intersectionnelles sur les travailleuses autonomes et les femmes propriétaires majoritaires de PME dans tous les secteurs
- > Appliquer une optique de genre et de diversité aux politiques et programmes publics en veillant à étudier leur incidence sur les femmes issues de la diversité – par exemple, en raison de définitions étroites de « l'innovation » et de l'accent placé sur la technologie
- > Lutter contre les stéréotypes et les préjugés insidieux, à tous les niveaux, à l'aide de programmes ciblant les stéréotypes ainsi que les préjugés ancrés et systémiques
- > Continuer de renforcer la sensibilisation et de faciliter l'orientation au sein des programmes
- > Envisager des mécanismes permettant d'améliorer l'accès au financement à tous les niveaux, notamment des cadres réglementaires ou des codes volontaires destinés à renforcer la responsabilité et la transparence des institutions financières
- > Améliorer l'accès à des instruments de financement répondant aux besoins des entrepreneures, diverses études mettant en lumière des écarts aux deux extrémités du spectre (microfinancement et capital de risque)
- > Favoriser l'inclusion dans l'ensemble de l'écosystème à l'aide des marchés et financements publics
- > Veiller à ce que les apports de capital financier soient assortis d'un ensemble complet de soutiens et d'un accès au capital social comme le réseautage, le mentorat et le parrainage
- > Veiller à ce que les mesures de rendement cadrent avec les objectifs généraux, notamment en matière de rendement économique du capital investi, mais aussi avec les objectifs de développement durable
- > Recueillir des données relatives à « ce qui fonctionne pour qui » et les diffuser à l'échelle de l'écosystème afin de reproduire et de mettre à l'échelle les pratiques exemplaires

## Recommandations au niveau organisationnel (méso)

L'écosystème se compose de nombreux types d'organismes dont les politiques et les pratiques sont susceptibles de favoriser ou de compromettre la réussite des entrepreneures issues de la diversité. Établissements d'enseignement postsecondaire, institutions financières, investisseurs et sociétés de capital de risque, incubateurs et accélérateurs, clients : tous ces acteurs jouent un rôle essentiel. Si les institutions financières, les investisseurs et les sociétés de capital de risque se mettent à accorder davantage d'attention aux femmes, les préjugés insidieux perdurent en leur sein, et leur offre de produits et de services n'est souvent

pas adaptée aux besoins des entrepreneures issues de la diversité. Les incubateurs et les accélérateurs, quant à eux, peuvent certes contribuer à augmenter les taux de survie, l'accès au financement et la croissance, mais ils sont la plupart du temps conçus par et pour les hommes. Bien qu'il existe des organismes spécialement créés pour soutenir les femmes et d'autres groupes d'entrepreneurs (issus des communautés noires ou autochtones, par exemple), de nombreux incubateurs, accélérateurs et organismes de soutien aux entreprises « grand public » sont également en train de lancer des programmes ciblant les femmes et d'autres groupes en quête d'équité. Néanmoins, rares sont ceux qui ont entrepris les efforts nécessaires pour lever les obstacles systémiques ancrés dans leurs politiques et leurs processus. Si de nombreux organismes se sont engagés à promouvoir la parité femmes-hommes et la diversité, seule une fraction d'entre elles ont adopté des politiques favorisant la diversité des fournisseurs à l'appui de leurs promesses. Même si le changement prendra du temps, les organismes peuvent d'ores et déjà appliquer les recommandations suivantes :

- > Fournir des services aux entrepreneurs à l'appui d'engagements plus explicites en faveur de la parité et de la diversité des genres
- > Fixer des objectifs, recueillir des données et rendre des comptes : 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
- > Partager les pratiques exemplaires afin de créer des services de soutien inclusifs et reconnaître la nécessité d'adopter une approche de conception et de prestation des programmes centrée sur les femmes
- > Fournir un ensemble complet de services et de soutiens adaptés aux femmes, parmi lesquels sont jugés importants : la souplesse des horaires, l'accès aux services de garde d'enfants, l'accompagnement individuel et le mentorat, ainsi que les approches tenant compte de la santé mentale et des traumatismes

- > Concevoir des programmes répondant aux besoins particuliers des femmes issues de la diversité, y compris (entre autres) des femmes autochtones, racisées, en situation de handicap, nouvellement arrivées et des membres de la communauté LGBTQ2S+
- > Resserrer les liens entre les programmes au sein de l'écosystème pour s'assurer que les femmes sont accompagnées à chaque étape de leur parcours; et renforcer la collaboration et le soutien offert pour les aider à s'orienter (par exemple, quelles sont les possibilités dont dispose une femme à la sortie d'un incubateur dans telle ou telle collectivité?)
- > Veiller à la disponibilité de soutiens sur mesure à l'appui des secteurs dans lesquels exercent les entreprises dirigées par des femmes : services, restauration, santé et beauté, commerce de détail, etc.
- > Encourager tous les acteurs de l'écosystème à élaborer des programmes de soutien à l'entrepreneuriat féminin au moyen d'un approvisionnement ciblé, ainsi que des programmes favorisant l'expansion de leurs chaînes logistiques
- > Apporter un soutien à l'adoption technologique, aux processus d'innovation et à l'exportation, en reconnaissant que le développement durable et la survie des entreprises sont aussi importants qu'une forte croissance

### Recommandations au niveau individuel (micro)

Le changement est bien entendu le fruit d'une évolution des connaissances, des attitudes et des choix qui déterminent les possibilités offertes. Aussi devons-nous porter notre attention sur les connaissances, les attitudes et les comportements des entrepreneures, en nous assurant que ces dernières disposent des compétences et des soutiens nécessaires pour réussir malgré les obstacles qu'elles ne manqueront pas de rencontrer. Parallèlement, nous devons également nous intéresser, d'un point de vue individuel, aux décideurs et aux autres garants de l'écosystème, à savoir les investisseurs, les enseignants et les accompagnateurs. Trop de données probantes

démontrent encore que les femmes, victimes de préjugés, de présupposés et de stéréotypes, ne sont pas logées à la même enseigne que les hommes et bénéficient par conséquent d'un moindre accès aux soutiens, que l'on parle de capital financier ou social. Ces difficultés sont encore accentuées pour les femmes issues de la diversité et pour celles qui exercent dans des secteurs à dominante masculine. L'éducation n'est pas un levier suffisant pour faire évoluer les mentalités : il faudra immanquablement adopter une stratégie globale pour lutter contre les présupposés et inciter à l'inclusion. Voici quelques-unes des mesures prioritaires à ce niveau :

- > Prendre conscience de la manière dont la socialisation des femmes et les stéréotypes liés à l'entrepreneuriat influencent l'intention, les aspirations et la confiance des femmes en la matière, et concevoir des programmes en conséquence
  - > Renforcer l'acquisition de compétences, en particulier dans les domaines technologique et financier, mais aussi dans d'autres aspects essentiels de l'entrepreneuriat, comme la négociation, pour améliorer les chances de réussite des femmes
  - > Se pencher sur les préjugés des décideurs, à tous les échelons de l'écosystème, et utiliser des instruments (financements, règlements, politiques, par exemple) pour lever les obstacles existants
  - > Partager des témoignages de réussite, mais aussi d'échec, et donner l'occasion aux femmes d'apprendre des erreurs commises et de s'améliorer
  - > Analyser les compétences dont les entrepreneures ont besoin pour survivre et prospérer après la pandémie de COVID-19
  - > Se renseigner davantage sur les modèles, les approches et les pratiques qui consolident efficacement les compétences entrepreneuriales des femmes
  - > S'efforcer de mieux comprendre les corrélations entre les investissements en faveur de la formation professionnelle, l'innovation et la croissance
- > Analyser les compétences et les capacités requises tout au long du parcours entrepreneurial dans les domaines suivants, mais sans s'y limiter, soit les affaires, la finance, la technologie, la commercialisation, etc.
  - > Soutenir l'acquisition de compétences telles que les compétences financières, l'élaboration d'un plan d'affaires, la gouvernance et les compétences en matière de plaidoyer

## Dernières considérations

Au cours de la dernière année, nous avons observé les premiers signes de reprise et la lumière au bout du tunnel creusé par la pandémie de COVID-19. S'il ne fait aucun doute que la pandémie a semé le chaos pour les familles, les communautés et les entreprises, elle nous a également donné divers moyens d'avancer. Dans le présent *État des lieux de l'entrepreneuriat féminin au Canada*, nous avons tenté de mettre en lumière certains des progrès qui ont été réalisés en raison (ou en dépit) de la pandémie, ainsi que diverses perspectives qui se sont ouvertes en vue d'un avenir plus solide, plus inclusif et plus innovant. Si les avancées sont indéniables dans plusieurs domaines, il reste néanmoins beaucoup à faire.

## Références

- 1 Znaty, E. Sood, S. et Johnston. C. (2020). *Les répercussions de la COVID-19 sur les entreprises appartenant majoritairement à des femmes, troisième trimestre de 2020*. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/45-28-0001/2020001/article/00089-fra.htm>
- 2 Statistique Canada (2022). *Tableau 33-10-0459-01 : Caractéristiques des propriétaires de petites et moyennes entreprises*. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3310045901>.
- 3 Innovation, Sciences et Développement économique Canada (2021). *Principales statistiques relatives aux petites entreprises – 2021*. [https://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/fra/h\\_03147.html#pme-canadahttps://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/fra/h\\_03115.html](https://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/fra/h_03147.html#pme-canadahttps://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/fra/h_03115.html).
- 4 Statistique Canada (2022). *Tableau 14-10-0027-01 : Emploi selon la catégorie de travailleur, données annuelles (x 1 000)*. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410002701>.
- 5 Gouvernement du Canada (2019). *Principales statistiques relatives aux petites entreprises – Janvier 2019*. [https://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/fra/h\\_03090.html](https://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/fra/h_03090.html).
- 6 Innovation, Sciences et Développement économique Canada (2021). *Principales statistiques relatives aux petites entreprises – 2021*. [https://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/fra/h\\_03147.html#pme-canadahttps://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/fra/h\\_03115.html](https://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/fra/h_03147.html#pme-canadahttps://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/fra/h_03115.html).
- 7 Statistique Canada (2022). *Tableau 33-10-0459-01 : Caractéristiques des propriétaires de petites et moyennes entreprises*. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3310045901>.
- 8 Innovation, Sciences et Développement économique Canada (2021). *Profil des PME : Statistiques démographiques du propriétaire*. [https://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/fra/h\\_03115.html](https://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/fra/h_03115.html).
- 9 Grekou, D. et Watt, J. (2021). *Examen de l'écart de productivité du travail entre les entreprises appartenant à des femmes et celles appartenant à des hommes : l'influence d'une expérience antérieure au sein de l'industrie*. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2021007-fra.htm>.
- 10 Grekou, D. et Watt, J. (2021). *Examen de l'écart de productivité du travail entre les entreprises appartenant à des femmes et celles appartenant à des hommes : l'influence d'une expérience antérieure au sein de l'industrie*. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2021007-fra.htm>.
- 11 Innovation, Sciences et Développement économique Canada. (2021). *Principales statistiques relatives aux petites entreprises – 2021*. [https://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/fra/h\\_03147.html](https://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/fra/h_03147.html)
- 12 Statistique Canada (2022). *Tableau 14-10-0027-01 : Emploi selon la catégorie de travailleur, données annuelles (x 1 000)*. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410002701>.
- 13 Statistique Canada (2022). *Tableau 14-10-0027-01 : Emploi selon la catégorie de travailleur, données annuelles (x 1 000)*. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410002701>.
- 14 Grekou, D., Li, J. et Liu, H. (2018). *Entreprises appartenant à des femmes au Canada*. Division de l'analyse économique, Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-626-x/11-626-x2018083-fra.htm>.
- 15 Statistique Canada (2022). *Tableau 14-10-0027-01 : Emploi selon la catégorie de travailleur, données annuelles (x 1 000)*. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410002701>.
- 16 Statistique Canada (2022). *Tableau 14-10-0027-01 : Emploi selon la catégorie de travailleur, données annuelles (x 1 000)*. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410002701>. [https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410002701&request\\_locale=fr](https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410002701&request_locale=fr)
- 17 Statistique Canada (2022). *Tableau 14-10-0027-01 : Emploi selon la catégorie de travailleur, données annuelles (x 1 000)*. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410002701>.
- 18 Statistique Canada (2022). *Tableau 14-10-0027-01 : Emploi selon la catégorie de travailleur, données annuelles (x 1 000)*. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410002701>.
- 19 Statistique Canada (2022). *Tableau 14-10-0027-01 : Emploi selon la catégorie de travailleur, données annuelles (x 1 000)*. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410002701>.
- 20 Statistique Canada (2022). *Tableau 14-10-0027-01 : Emploi selon la catégorie de travailleur, données annuelles (x 1 000)*. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410002701>.
- 21 Statistique Canada (2021). *Enquête sur la population active, décembre 2021 [enquête]* <https://www.statcan.gc.ca/fr/enquete/menages/3701>.

- 22 Statistique Canada (2022). *Âge de la retraite selon la catégorie de travailleur, données annuelles*. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/cv.action?pid=1410006001>.
- 23 Statistique Canada (2021). *Enquête sur la population active*, décembre 2021. Odesi. Calculs du Diversity Institute.
- 24 Statistique Canada (2021). *Enquête sur la population active*, décembre 2021. Odesi. Calculs du Diversity Institute.
- 25 Statistique Canada (2021). *Enquête sur la population active*, décembre 2021 [enquête]. <https://www.statcan.gc.ca/fr/enquete/menages/3701>. Calculs du Diversity Institute.
- 26 Statistique Canada (2021). *Enquête sur la population active*, décembre 2021 [enquête]. <https://www.statcan.gc.ca/fr/enquete/menages/3701>.
- 27 Gouvernement du Canada. (2019). *Le commerce et les petites et moyennes entreprises*. <https://www.international.gc.ca/trade-commerce/sme-pme/sme-roles-pme.aspx?lang=fra>
- 28 Cukier, W., Gagnon, S., Hodson, J., Saba, T., Grandy, G., Morton, S., Elmi, M., Stolarick, K. et Chavoushi, Z. H. (2020). *État des lieux de l'entrepreneuriat féminin au Canada : 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](https://wekh.ca/wp-content/uploads/2020/10/Etat_des_lieux_de_lentrepreneuriat_feminin_au_Canada_2020.pdf).
- 29 Gouvernement du Canada (2019). *Le commerce et le genre*. [https://www.international.gc.ca/trade-commerce/gender\\_equality-egalite\\_genres/trade\\_gender-commerce\\_genre.aspx?lang=fra](https://www.international.gc.ca/trade-commerce/gender_equality-egalite_genres/trade_gender-commerce_genre.aspx?lang=fra).
- 30 Woetzel, J., Madgavkar, A., Ellingrud, K., Labaye, E., Devillard, S., Kutcher, E. ... et Krishnan, M. (2020). *How advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth*. McKinsey & Company. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/how-advancing-womens-equality-can-add-12-trillion-to-global-growth>.
- 31 Krishnan, M. et al. (21 septembre 2020). *Ten things to know about gender equality*. McKinsey & Company. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/ten-things-to-know-about-gender-equality>.
- 32 Grandy, G. et Culham, A. (2021). Women-focused entrepreneurial support organizations: creating change in entrepreneurial ecosystems through building gender capital? *Journal of Small Business & Entrepreneurship*, 1-22.
- 33 Evol. (n.d.). « L'organisation : On croit en un avenir plus humain ». <https://evol.ca/a-propos/organisation/>.
- 34 Women's Enterprise Centre (2021). *2020/21 Annual Report: Unprecedented year, incredible impact*. <https://we-bc.ca/wp-content/uploads/2021/11/Final-2020-21-WEC-Annual-Report-web.pdf>.
- 35 Cukier, W., Mo, G. Y., Chavoushi, Z. H., Blanchette, S., Noshiravani, R. (2021). *État des lieux de l'entrepreneuriat féminin au Canada 2021*. Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat. [https://wekh.ca/wp-content/uploads/2021/11/Etat\\_des\\_lieux\\_de\\_l-entrepreneuriat\\_feminin\\_au\\_Canada\\_2021.pdf](https://wekh.ca/wp-content/uploads/2021/11/Etat_des_lieux_de_l-entrepreneuriat_feminin_au_Canada_2021.pdf).
- 36 Cukier, W., Mo, G. Y., Chavoushi, Z. H., Blanchette, S., Noshiravani, R. (2021). *État des lieux de l'entrepreneuriat féminin au Canada 2021*. Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat. [https://wekh.ca/wp-content/uploads/2021/11/Etat\\_des\\_lieux\\_de\\_l-entrepreneuriat\\_feminin\\_au\\_Canada\\_2021.pdf](https://wekh.ca/wp-content/uploads/2021/11/Etat_des_lieux_de_l-entrepreneuriat_feminin_au_Canada_2021.pdf).
- 37 Cukier, W., Mo, G. Y., Chavoushi, Z. H., Blanchette, S., Noshiravani, R. (2021). *État des lieux de l'entrepreneuriat féminin au Canada 2021*. Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat. [https://wekh.ca/wp-content/uploads/2021/11/Etat\\_des\\_lieux\\_de\\_l-entrepreneuriat\\_feminin\\_au\\_Canada\\_2021.pdf](https://wekh.ca/wp-content/uploads/2021/11/Etat_des_lieux_de_l-entrepreneuriat_feminin_au_Canada_2021.pdf).
- 38 Forum économique mondial (2018). *The Inclusive Development Index 2018: Summary and data highlights*. [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Forum\\_IncGrwth\\_2018.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_Forum_IncGrwth_2018.pdf).
- 39 Cukier, W., Saunders, V., Stewart, S. et Wright, E. (2022). « Social Entrepreneurship and Addressing SDGs Through Women's Empowerment : A Case Study of She-EO ». *World Scientific Encyclopedia of Business sustainability, Ethics and Entrepreneurship*.
- 40 Fondation des Nations Unies (n.d.). *Objectifs de développement durables*. [https://unfoundation.org/what-wedo/issues/sustainable-developmentgoals/?gclid=EAlalQobChMlZPz\\_8PW5QIVDRQMCh0t1AXLEAAYASAAEgL94\\_D\\_BwE](https://unfoundation.org/what-wedo/issues/sustainable-developmentgoals/?gclid=EAlalQobChMlZPz_8PW5QIVDRQMCh0t1AXLEAAYASAAEgL94_D_BwE).
- 41 Spiegler, A. B. et Halberstadt, J. (2018). « SHEstainability : How relationship networks influence the idea generation in opportunity recognition process by female social entrepreneurs ». *International Journal of Entrepreneurial Venturing*, 10(2), p. 202-235.
- 42 Barrachina Fernández, M., García-Centeno, M. D. C. et Calderón Patier, C. (2021). « Women sustainable entrepreneurship: Review and research agenda ». *Sustainability*, 13(21), 12047. <https://doi.org/10.3390/su132112047>.

- 43 Stanleigh, S. (5 avril 2012). « Women more active in social startups: study ». *The Globe and Mail*. <https://www.theglobeandmail.com/report-on-business/small-business/sb-managing/women-more-active-in-social-startups-study/article4102752/>.
- 44 Rooke, F. (15 juin 2021). « Are companies with female CEOs more likely to be environmentally friendly? ». *Certified Sustainable*. <https://certified-sustainable.co.uk/are-female-ceos-more-environmentally-friendly/>.
- 45 Jiang, X. et Akbar, A. (2018). « Does increased representation of female executives improve corporate environmental investment? Evidence from China ». *Sustainability*, 10(12), 4750. <https://doi.org/10.3390/su10124750>.
- 46 Wang, Z. et Yu, L. (2019). « Are firms with female CEOs more environmentally friendly? » *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3359180>.
- 47 Nicholls Jones, S. (2021). *Le réseautage est essentiel à la réussite des entrepreneures autochtones*. Comptables professionnels agréés Canada. <https://www.cpacanada.ca/fr/nouvelles/articles-de-fond/2021-09-29-entrepreneures-autochtones>.
- 48 Association des femmes autochtones du Canada (n.d.). *Toolkit – Impact of climate change on Indigenous women, girls, gender-diverse, and two-spirit people*. Environmental Conservation and Climate Change Office. <https://www.nwac.ca/wp-content/uploads/2020/04/ecco-nwac-climate-change-toolkit.pdf>, p. 17.
- 49 Williams, L., Fletcher, A., Hanson, C., Neapole, J. et Pollack, M. (2018). *Women and climate change impacts and action in Canada: Feminist, Indigenous, and intersectional perspectives*. [https://www.criaw-icref.ca/wp-content/uploads/2021/04/Women-and-Climate-Change\\_FINAL.pdf](https://www.criaw-icref.ca/wp-content/uploads/2021/04/Women-and-Climate-Change_FINAL.pdf).
- 50 Organisation des Nations Unies (n.d.). *Les 17 objectifs de développement durable*. <https://sdgs.un.org/fr/goals>.
- 51 Gouvernement du Canada (2019). *Le commerce et le genre*. Affaires mondiales Canada. [https://www.international.gc.ca/trade-commerce/gender\\_equality-egalite\\_genres/trade\\_gender-commerce\\_genre.aspx?lang=fra](https://www.international.gc.ca/trade-commerce/gender_equality-egalite_genres/trade_gender-commerce_genre.aspx?lang=fra).
- 52 Rahman, S. et Grant, K. (19 février 2021). *L'avenir des licornes canadiennes s'annonce prometteur*. Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat. <https://wekh.ca/lavenir-des-licornes-canadiennes-sannonce-prometteur/?lang=fr>.
- 53 Casnici, C. V. C. (2021). « The rise of unicorn companies: A magical growth? », dans *The Palgrave Handbook of Corporate Sustainability in the Digital Era*, p. 581-593, Palgrave Macmillan, Cham.
- 54 Grant, K. et Rahman, S. (2021). « Assessing the participation and success of women entrepreneurs in unicorn startups », dans *ECIE 2021 16th European Conference on Innovation and Entrepreneurship*, 1, p. 397-406.
- 55 Glasner, J. (2021). *Here are the new 2021 Unicorn startups founded by women*. *Crunchbase news*. <https://news.crunchbase.com/news/here-are-the-new-2021-unicorn-startups-founded-by-women/>
- 56 Glasner, J. (2021). *Here are the new 2021 Unicorn startups founded by women*. *Crunchbase news*. <https://news.crunchbase.com/news/here-are-the-new-2021-unicorn-startups-founded-by-women/>
- 57 Clearco. (s.d.). *Clearco*. Consulté le 15 mars 2022. <https://clear.co/>
- 58 Znaty, E., Sood, S. et Johnson, C. (2021). *Les répercussions de la COVID-19 sur les entreprises appartenant majoritairement à des femmes, troisième trimestre de 2020*. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/45-28-0001/2020001/article/00089-fra.htm>.
- 59 Organisation internationale du Travail (2021). *Observatoire de l'OIT : le COVID-19 et le monde du travail. Septième édition – Estimations actualisées et analyses*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_767223.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_767223.pdf).
- 60 Environics Institute for Survey Research, Centre des Compétences futures et Diversity Institute (2021). *Exacerbation des inégalités : Répercussions de la pandémie sur les emplois et les revenus*. <https://fsc-ccf.ca/wp-content/uploads/2021/05/Widening-Inequality-Report-May2021-FR.pdf>.
- 61 Environics Institute for Survey Research, Centre des Compétences futures et Diversity Institute (2021). *Exacerbation des inégalités : Répercussions de la pandémie sur les emplois et les revenus*. <https://fsc-ccf.ca/wp-content/uploads/2021/05/Widening-Inequality-Report-May2021-FR.pdf>.
- 62 Statistique Canada. (2022). *Tableau 14-10-0355-02 : Emploi selon l'industrie, données mensuelles désaisonnalisées (x 1 000)*. [https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410035502&request\\_locale=fr](https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410035502&request_locale=fr)
- 63 Statistique Canada. (2022). *Tableau 14-10-0027-01 : Emploi selon la catégorie de travailleur, données annuelles (x 1 000)*. [https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410002701&request\\_locale=fr](https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410002701&request_locale=fr)

- 64 Znaty, E., Sood, S. et Johnston, C. (2020). *Répercussions de la pandémie de COVID-19 sur les entreprises appartenant majoritairement à des femmes, troisième trimestre de 2020*. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/45-28-0001/2020001/article/00089-fra.htm>.
- 65 Statistique Canada (2021). *Répercussions de la COVID-19 sur l'état de l'entreprise ou de l'organisme, selon les caractéristiques de l'entreprise, premier trimestre de 2021*. [https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/cv.action?pid=3310030901&request\\_locale=fr](https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/cv.action?pid=3310030901&request_locale=fr).
- 66 Statistique Canada (2021). *Répercussions de la COVID-19 sur l'état de l'entreprise ou de l'organisme, selon les caractéristiques de l'entreprise, premier trimestre de 2021*. [https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/cv.action?pid=3310030901&request\\_locale=fr](https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/cv.action?pid=3310030901&request_locale=fr).
- 67 Statistique Canada. *Tableau 33-10-0471-01 : Manière dont les défis liés à la chaîne d'approvisionnement auxquels ont été confrontés les entreprises ou les organismes ont changé au cours des trois derniers mois, premier trimestre de 2022*. [https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/cv.action?pid=3310047101&request\\_locale=fr](https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/cv.action?pid=3310047101&request_locale=fr).
- 68 Hughes, K. D. et Saunders, C. (2022). *Les premières répercussions de la pandémie de COVID-19 sur l'entrepreneuriat féminin au Canada*. Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat, The Centre for Innovation Studies et Global Entrepreneurship Monitor. <https://wekh.ca/wp-content/uploads/2022/02/Les-premieres-repercussions-de-la-pandemie-de-COVID-19-sur-lentrepreneuriat-feminin-au-Canada.pdf>.
- 69 Hughes, K. D. et Saunders, C. (2022). *Les premières répercussions de la pandémie de COVID-19 sur l'entrepreneuriat féminin au Canada*. Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat, The Centre for Innovation Studies et Global Entrepreneurship Monitor. <https://wekh.ca/wp-content/uploads/2022/02/Les-premieres-repercussions-de-la-pandemie-de-COVID-19-sur-lentrepreneuriat-feminin-au-Canada.pdf>.
- 70 Hughes, K. D. et Saunders, C. (2022). *Les premières répercussions de la pandémie de COVID-19 sur l'entrepreneuriat féminin au Canada*. Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat, The Centre for Innovation Studies et Global Entrepreneurship Monitor. <https://wekh.ca/wp-content/uploads/2022/02/Les-premieres-repercussions-de-la-pandemie-de-COVID-19-sur-lentrepreneuriat-feminin-au-Canada.pdf>.
- 71 Gladu, M. (2021). *Le travail non rémunéré des femmes au Canada*. Chambre des communes du Canada. <https://www.noscommunes.ca/Content/Committee/432/FEWO/Reports/RP11380080/feworp08/feworp08-f.pdf>.
- 72 Organisation de coopération et de développement économiques (2021). *Les responsabilités familiales et domestiques en temps de crise : Inégalités femmes-hommes en matière de travail rémunéré et non rémunéré pendant la pandémie de COVID-19*. Les réponses de l'OCDE face au coronavirus (COVID-19). <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/les-responsabilites-familiales-et-domestiques-en-temps-de-crise-inegalites-femmes-hommes-en-matiere-de-travail-remunere-et-non-remunere-pendant-la-pandemie-de-covid-19-4501fad6/#boxsection-d1e32/>.
- 73 Paisner, E. (2020). « Back-to-School 2020: Care.com survey reveals what's really on the minds of working parents. <https://benefits.care.com/workingparentssurvey>.
- 74 Oxfam Canada (2020). « 71 per cent of Canadian women feeling more anxious, depressed, isolated, overworked or ill because of increased unpaid care work caused by COVID-19: Oxfam Survey ». <https://www.oxfam.ca/news/71-per-cent-of-canadian-women-feeling-more-anxious-depressed-isolated-overworked-or-ill-because-of-increased-unpaid-care-work-caused-by-covid-19-oxfam-survey/>.
- 75 Racine, N., Hetherington, E., McArthur, B. A., McDonald, S., Edwards, S., Tough, S. et Madigan, S. (2021). « Maternal depressive and anxiety symptoms before and during the COVID-19 pandemic in Canada: a longitudinal analysis ». *The Lancet Psychiatry*, 8(5), p. 405-415. [https://www.thelancet.com/journals/lanpsy/article/PIIS2215-0366\(21\)00074-2/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/lanpsy/article/PIIS2215-0366(21)00074-2/fulltext).
- 76 Visa (2019). *The state of Canadian women's entrepreneurship: Report summary*. <https://www.visa.ca/dam/VCOM/regional/na/canada/small-business/documents/canada-women-entrepreneurship.pdf>.
- 77 Environics Institute for Survey Research, Centre des Compétences futures et Diversity Institute (2021). *Entre bureau et domicile : les complexités de la nouvelle organisation du travail*. <https://fsc-ccf.ca/fr/research/entre-bureau-et-domicile-les-complexite-de-la-nouvelle-organisation-du-travail/>.
- 78 Statistique Canada (2021). *Enquête sur la population active. Décembre 2021 (enquête)*. <http://odesi2.scholarsportal.info/webview/index.jsp?object=http://142.150.190.128:80%2Fobj%2FStudy%2FLFS-71M0001-E-2021-December&mode=documentation&v=2&top=yes>
- 79 Statistique Canada (2021). *Série d'enquêtes sur les perspectives canadiennes 2 : Suivi des effets de la COVID-19 fichier de microdonnées à grande diffusion*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/45-25-0004/452500042020001-fra.htm>. Calculs du Diversity Institute.

- 80 Elmi, M., Hassannezhad, Z., Blanchette, S., Parameswaran, H., Jae, K. et Cukier, W. (2021). *Les répercussions de la COVID-19 sur les femmes propriétaires d'entreprise*. Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat. [https://wekh.ca/wp-content/uploads/2021/01/Les\\_repercussions\\_de\\_la\\_COVID-19\\_sur\\_les\\_femmes\\_proprietaires\\_dentreprise.pdf](https://wekh.ca/wp-content/uploads/2021/01/Les_repercussions_de_la_COVID-19_sur_les_femmes_proprietaires_dentreprise.pdf).
- 81 BDC. (2020). *Rapport sur la santé mentale et le bien-être des entrepreneurs canadiens*. [https://www.bdc.ca/globalassets/digizuite/26608-etude\\_sante\\_mentale\\_bdc\\_2020\\_fr.pdf](https://www.bdc.ca/globalassets/digizuite/26608-etude_sante_mentale_bdc_2020_fr.pdf).
- 82 Didik L. (n.d.). *For women entrepreneurs, the pandemic is hurting business—and their mental health*. <https://baystbull.com/for-women-entrepreneurs-the-pandemic-is-hurting-business-and-their-mental-health/>.
- 83 Cisneros, L., Saba, T., Danthine, E., Chouchane, R., Registre, J. F. R., Cachat-Rosset, G., Guiliani, F., Leiva, F.B. et Marchand, R. (2021). *Entrepreneuriat immigrant au Québec : Un écosystème entrepreneurial catalyseur ou inhibiteur?* Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat, La base entrepreneuriale HEC Montréal, L'Institut d'entrepreneuriat Banque Nationale [HEC Montréal, Réseau Mentorat, Chaire BMO en diversité et gouvernance. [https://wekh.ca/wp-content/uploads/2021/09/Entrepreneuriat\\_immigrant\\_au\\_Quebec.pdf](https://wekh.ca/wp-content/uploads/2021/09/Entrepreneuriat_immigrant_au_Quebec.pdf).
- 84 Li, B., Sood, S. et Johnson, C. (2022). *Analyse des entreprises appartenant majoritairement à divers groupes de sous-populations et de minorités visibles, premier trimestre de 2022*. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-621-m/11-621-m2022005-fra.htm>
- 85 Statistique Canada (2020). *Tableau 33-10-0250-01 : Changements apportés par les entreprises afin de s'adapter à la pandémie de la COVID-19, selon les caractéristiques de l'entreprise*. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3310025001>.
- 86 Conseil canadien pour l'entreprise autochtone (2021). *Enquête COVID-19 sur les entreprises autochtones – Phase II : Femmes entrepreneures autochtones*. [https://www.ccab.com/wp-content/uploads/2021/10/indigenous\\_women\\_entrepreneurs\\_FRENCH\\_v06.pdf](https://www.ccab.com/wp-content/uploads/2021/10/indigenous_women_entrepreneurs_FRENCH_v06.pdf).
- 87 Statistique Canada. (2022). *Tableau 33-10-0343-01 : Intentions qui motivent les dépenses de formation des employés au cours des 12 prochains mois, selon les caractéristiques de l'entreprise*. [https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3310034301&request\\_locale=fr](https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3310034301&request_locale=fr)
- 88 Black Business and Professional Association (2021). *Élévation : Une étude portant sur 700 femmes entrepreneures noires*. [https://wekh.ca/wp-content/uploads/2021/06/BBPA\\_Elevation.pdf](https://wekh.ca/wp-content/uploads/2021/06/BBPA_Elevation.pdf).
- 89 Statistique Canada (2020). *Tableau 33-10-0279-01 : Mises à pied depuis le début de la pandémie de COVID-19, selon les caractéristiques de l'entreprise*. [https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3310027901&request\\_locale=fr](https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3310027901&request_locale=fr)
- 90 Statistique Canada (26 novembre 2021). *Pourcentage moyen de l'effectif censé travailler sur place ou en télétravail au cours des trois prochains mois, quatrième trimestre de 2021*. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3310042201>.
- 91 Conseil canadien pour l'entreprise autochtone (2021). *Enquête COVID-19 sur les entreprises autochtones –Phase II : Femmes entrepreneures autochtones*. [https://www.ccab.com/wp-content/uploads/2021/10/indigenous\\_women\\_entrepreneurs\\_FRENCH\\_v06.pdf](https://www.ccab.com/wp-content/uploads/2021/10/indigenous_women_entrepreneurs_FRENCH_v06.pdf)
- 92 Conseil canadien pour l'entreprise autochtone (2021). *Enquête COVID-19 sur les entreprises autochtones –Phase II : Femmes entrepreneures autochtones*. [https://www.ccab.com/wp-content/uploads/2021/10/indigenous\\_women\\_entrepreneurs\\_FRENCH\\_v06.pdf](https://www.ccab.com/wp-content/uploads/2021/10/indigenous_women_entrepreneurs_FRENCH_v06.pdf).
- 93 BMO et Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat. (2021). *Le programme de bourse BMO rend hommage aux femmes : Les femmes propriétaire d'entreprise et leur participation en faveur de la durabilité*. [https://wekh.ca/wp-content/uploads/2022/03/Programme\\_de\\_bourse\\_BMO\\_rend\\_hommage\\_aux\\_femmes\\_2021\\_Rapport\\_complet.pdf](https://wekh.ca/wp-content/uploads/2022/03/Programme_de_bourse_BMO_rend_hommage_aux_femmes_2021_Rapport_complet.pdf).
- 94 Conseil canadien pour l'entreprise autochtone (2021). *Enquête COVID-19 sur les entreprises autochtones – Phase II : Femmes entrepreneures autochtones*. [https://www.ccab.com/wp-content/uploads/2021/10/indigenous\\_women\\_entrepreneurs\\_FRENCH\\_v06.pdf](https://www.ccab.com/wp-content/uploads/2021/10/indigenous_women_entrepreneurs_FRENCH_v06.pdf).
- 95 BMO et Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat (2021). *Le programme de bourse BMO rend hommage aux femmes 2021 : Les femmes propriétaire d'entreprise et leur participation en faveur de la durabilité*. [https://wekh.ca/wp-content/uploads/2022/03/Programme\\_de\\_bourse\\_BMO\\_rend\\_hommage\\_aux\\_femmes\\_2021\\_Rapport\\_complet.pdf](https://wekh.ca/wp-content/uploads/2022/03/Programme_de_bourse_BMO_rend_hommage_aux_femmes_2021_Rapport_complet.pdf).
- 96 BDC (n.d.). *Automatisation du recrutement : une entreprise utilise une plateforme d'évaluation des talents pour repérer rapidement les meilleurs candidats*. <https://www.bdc.ca/fr/articles-outils/employes/recruter/automatisation-recrutement-entreprise-utilise-plateforme-evaluation-talents-reperer-rapidement-meilleurs-candidats>.
- 97 BDC (n.d.). *Cette jeune entrepreneure mise gros sur le commerce électronique... et touche le gros lot*. <https://www.bdc.ca/fr/articles-outils/marketing-ventes-exportation/ventes/jeune-entrepreneure-mise-gros-commerce-electronique>.

- 98 Sampler (n.d.). *Sampler and New Hope Network team up to help emerging brands reach retailers amid COVID-19*. <https://www.sampler.io/announcement/sampler-and-new-hope-network-launch-retailer-discovery-box>.
- 99 Sampler (n.d.). *Sampler raises \$4 million as demand spikes amid pandemic*. <https://www.sampler.io/announcement/sampler-raises-4-million-as-demand-spikes-amid-pandemic>.
- 100 Statistique Canada. (2021). *Tableau 33-10-0351-01 : Raisons pour lesquelles les entreprises ou organismes n'ont pas obtenu de financement ou de crédit en raison de la pandémie de COVID-19, selon les caractéristiques de l'entreprise, deuxième trimestre de 2021*. [https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3310035101&request\\_locale=fr](https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3310035101&request_locale=fr)
- 101 Statistique Canada (2021). *Mesure dans laquelle le remboursement des fonds reçus des programmes de soutien gouvernemental mis en place en raison de la pandémie de COVID-19 représente un défi pour les entreprises ou les organismes, quatrième trimestre de 2021*. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3310041801>.
- 102 Statistique Canada (2021). *Tableau 33-10-0351-01 : Raisons pour lesquelles les entreprises ou organismes n'ont pas obtenu de financement ou de crédit en raison de la pandémie de COVID-19, selon les caractéristiques de l'entreprise*. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3310035101>.
- 103 Statistique Canada (2021). *Tableau 33-10-0383-01 : Sources de financement approuvé ou reçu en raison de la pandémie de COVID-19, troisième trimestre de 2021*. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3310038301>.
- 104 Statistique Canada (2021). *Tableau 33-10-0383-01 : Sources de financement approuvé ou reçu en raison de la pandémie de COVID-19, troisième trimestre de 2021*. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3310038301>.
- 105 Women's Enterprise Centre (2020). *Impact of the COVID-19 Pandemic on Women Entrepreneurs*. <https://www.ourcommons.ca/Content/Committee/431/FEWO/Brief/BR10835990/br-external/WomensEnterpriseCentre-e.pdf>.
- 106 Znaty, E. Sood, S. et Johnston, C. (2020). *Répercussions de la pandémie de COVID-19 sur les entreprises appartenant majoritairement par des femmes, troisième trimestre 2020*. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/45-28-0001/2020001/article/00089-fra.htm>.
- 107 Orser, B., Elliott, C. et Cukier, W. (2019). *Strengthening ecosystem supports for women entrepreneurs: Ontario Inclusive Innovation (i2) Action Strategy*. [https://telfer.uottawa.ca/assets/documents/2019/5515\\_TELFER-Orser-Inclusive-Innovation-report\\_0419\\_final-aoda.pdf](https://telfer.uottawa.ca/assets/documents/2019/5515_TELFER-Orser-Inclusive-Innovation-report_0419_final-aoda.pdf).
- 108 SheEO. (2020). *SheEO impact report 2020*. <https://sheeo.world/sheeo-impact-report-2020/>
- 109 Réseau des Femmes d'affaires du Québec (RFAQ). (s.d.). *Communauté RFAQ+*. <https://www.rfaq.ca/fr/rfaq-plus>
- 110 Evol. (2021). *Rapport annuel 2020+21*. [https://evol.ca/wp-content/uploads/2021/12/8776\\_femmessor\\_ra\\_2020.pdf](https://evol.ca/wp-content/uploads/2021/12/8776_femmessor_ra_2020.pdf)
- 111 Indigenous LIFT Collective. (s.d.). *LIFT circle*. <http://liftcollective.ca/lift-circle>
- 112 Entreprise noire et Association Professionnelle. (2022). *BBPA boss women entrepreneurship training*. <https://bbpa.org/programs/courses/bbpa-boss-women-entrepreneurship-training/>
- 113 Centre for Women in Business. (s.d.) *Grow now*. <https://www.centreforwomeninbusiness.ca/learning/grow-now-for-female-tech-founders-in-atlantic-canada/>
- 114 De Sedulous Women Leaders. (s.d.). *iLaunchHERproduct*. <https://sedulouswomenleaders.net/launch/>
- 115 PARO Centre pour l'entreprise des femmes. (s.d.). *PARO BIZCamps*. <https://paro.ca/fr/bizcamps/>
- 116 Société Économique de l'Ontario. (s.d.). *EntrepreneuriatSÉO*. <https://www.entrepreneuriatseo.ca/>
- 117 Le Forum. (s.d.) *Mental health resilience program: Grow and thrive*. <https://www.theforum.ca/resilience-program>
- 118 Women's Enterprise Centre of Manitoba's. (2022). *The exchange*. <https://wesk.ca/programs/the-exchange/>
- 119 Women's Enterprise Centre of Manitoba's. (2020). *Strength in community workshops*. <https://wecm.ca/strength-in-community-workshop/>
- 120 Black Business and Professional Association, Casa Foundation, de Sedulous Women Leaders et Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat (2021). *Élévation : Une étude portant sur 700 femmes entrepreneures noires*. [https://wekh.ca/wp-content/uploads/2021/06/BBPA\\_Elevation.pdf](https://wekh.ca/wp-content/uploads/2021/06/BBPA_Elevation.pdf).
- 121 BMO et Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat (2020). *Bâtir la solidarité et la collaboration pour soutenir les femmes africaines, caribéennes et noires cheffes d'entreprise pendant la COVID-19*. [https://wekh.ca/wp-content/uploads/2021/03/Batir\\_la\\_solidarite\\_et\\_la\\_collaboration\\_pour\\_soutenir\\_les-femmes.pdf](https://wekh.ca/wp-content/uploads/2021/03/Batir_la_solidarite_et_la_collaboration_pour_soutenir_les-femmes.pdf).

- 122 Black Business and Professional Association, Casa Foundation, de Sedulous Women Leaders et Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat (2021). *Élévation : Une étude portant sur 700 femmes entrepreneures noires*. [https://wekh.ca/wp-content/uploads/2021/06/BBPA\\_Elevation.pdf](https://wekh.ca/wp-content/uploads/2021/06/BBPA_Elevation.pdf).
- 123 BMO et Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat (2020). *Bâtir la solidarité et la collaboration pour soutenir les femmes africaines, caribéennes et noires cheffes d'entreprise pendant la COVID-19 : Rapport sommaire de la table ronde virtuelle*. [https://wekh.ca/wp-content/uploads/2021/03/Batir\\_la\\_solidarite\\_et\\_la\\_collaboration\\_pour\\_soutenir\\_les-femmes.pdf](https://wekh.ca/wp-content/uploads/2021/03/Batir_la_solidarite_et_la_collaboration_pour_soutenir_les-femmes.pdf).
- 124 Hayles, T. (2021). « Despite awareness, Black women entrepreneurs remain underfunded ». *Globe and Mail*. <https://www.theglobeandmail.com/featured-reports/article-despite-awareness-black-women-entrepreneurs-remain-underfunded/>.
- 125 Millar, H. (2021). *Impact of COVID-19 on African Nova Scotian businesses*. Black Business Initiative. <https://www.bbi.ca/uploads/Impact-of-covid-19-on-Black-Nova-Scotian-Businesses.pdf>.
- 126 Coletto, D., Deacon, C. et Burgesson, A. (2021). *Entrepreneuriat inclusif : Examen des obstacles auxquels se heurtent les entrepreneurs noirs du Canada*. Groupe canado-africain du Sénat. [https://abacusdata.ca/wp-content/uploads/2021/06/Entrepreneuriat-inclusif-Senateur-Deacon-Presentation-Francais\\_FINAL.pdf](https://abacusdata.ca/wp-content/uploads/2021/06/Entrepreneuriat-inclusif-Senateur-Deacon-Presentation-Francais_FINAL.pdf).
- 127 Huang, L. (2020). *Profil des PME : Statistiques démographiques du propriétaire*. Innovation, Sciences et Développement économique Canada. [https://www.ic.gc.ca/eic/site/O61.nsf/vwapj/Profil\\_PME-Stat\\_demographiques\\_proprietaire2020.pdf/\\$file/Profil\\_PME-Stat\\_demographiques\\_proprietaire2020.pdf](https://www.ic.gc.ca/eic/site/O61.nsf/vwapj/Profil_PME-Stat_demographiques_proprietaire2020.pdf/$file/Profil_PME-Stat_demographiques_proprietaire2020.pdf)
- 128 Jakobsh, K. et Boskov, S. (2020). *Franchir les obstacles : Une décennie d'entrepreneuriat féminin autochtone au Canada*. Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat et Brookfield Institute for Innovation Entrepreneurship. [https://wekh.ca/wp-content/uploads/2020/12/Franchir\\_les\\_obstacles.pdf](https://wekh.ca/wp-content/uploads/2020/12/Franchir_les_obstacles.pdf).
- 129 Conseil canadien pour l'entreprise autochtone (2021). *Sondage sur la COVID-19 dans les entreprises autochtones – Phase II : Rapport sur l'identité autochtone*. [https://www.ccab.com/wp-content/uploads/2021/10/indigenous\\_women\\_entrepreneurs\\_FRENCH\\_v06.pdf](https://www.ccab.com/wp-content/uploads/2021/10/indigenous_women_entrepreneurs_FRENCH_v06.pdf).
- 130 Deschamps, T. (décembre 2020). « COVID-19, system barriers challenging Indigenous women who own businesses: Study ». *Toronto Star*. <https://www.thestar.com/business/2020/12/10/covid-19-system-barriers-challenging-indigenous-women-who-own-businesses-study.html>.
- 131 Conseil canadien pour l'entreprise autochtone (2021). *Sondage sur la COVID-19 dans les entreprises autochtones – Phase II : Rapport sur l'identité autochtone*. [https://www.ccab.com/wp-content/uploads/2021/10/indigenous\\_women\\_entrepreneurs\\_FRENCH\\_v06.pdf](https://www.ccab.com/wp-content/uploads/2021/10/indigenous_women_entrepreneurs_FRENCH_v06.pdf).
- 132 Conseil canadien pour l'entreprise autochtone (2021). *Sondage sur la COVID-19 dans les entreprises autochtones – Phase II : Rapport sur l'identité autochtone*. [https://www.ccab.com/wp-content/uploads/2021/10/indigenous\\_women\\_entrepreneurs\\_FRENCH\\_v06.pdf](https://www.ccab.com/wp-content/uploads/2021/10/indigenous_women_entrepreneurs_FRENCH_v06.pdf).
- 133 Conseil canadien pour l'entreprise autochtone (2021). *Sondage sur la COVID-19 dans les entreprises autochtones – Phase II : Rapport sur l'identité autochtone*. [https://www.ccab.com/wp-content/uploads/2021/10/indigenous\\_women\\_entrepreneurs\\_FRENCH\\_v06.pdf](https://www.ccab.com/wp-content/uploads/2021/10/indigenous_women_entrepreneurs_FRENCH_v06.pdf).
- 134 Conseil canadien pour l'entreprise autochtone (2021). *Sondage sur la COVID-19 dans les entreprises autochtones – Phase II : Rapport sur l'identité autochtone*. [https://www.ccab.com/wp-content/uploads/2021/10/indigenous\\_women\\_entrepreneurs\\_FRENCH\\_v06.pdf](https://www.ccab.com/wp-content/uploads/2021/10/indigenous_women_entrepreneurs_FRENCH_v06.pdf).
- 135 Statistique Canada (2021). *Changements dans l'effectif au cours des 12 prochains mois, selon les caractéristiques de l'entreprise*. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=33100342012>.
- 136 Conseil canadien pour l'entreprise autochtone (2020). *Perspectives autochtones sur l'innovation sociale et la finance sociale au Canada*. Le Conseil canadien pour l'entreprise autochtone, gouvernement du Canada et Environics Analytics. [https://tiip.ca/wp-content/uploads/2021/03/Indigenous-Perspectives-on-Social-Innovation-and-Social-Finance-in-Canada\\_20.11.20.-web.pdf](https://tiip.ca/wp-content/uploads/2021/03/Indigenous-Perspectives-on-Social-Innovation-and-Social-Finance-in-Canada_20.11.20.-web.pdf).
- 137 Bobiwash, H. (2020). *Report on Indigenous women entrepreneurship in Canada*. National Aboriginal Capital Corporations Association. <https://nacca.ca/wp-content/uploads/2020/07/NACCA-IWE-Summary-Report.pdf>.
- 138 Bobiwash, H. (2020). *Report on Indigenous women entrepreneurship in Canada*. National Aboriginal Capital Corporations Association. <https://nacca.ca/wp-content/uploads/2020/07/NACCA-IWE-Summary-Report.pdf>.
- 139 Keepers of the Circle (2021). *Pathways to resiliency: Intro to emerging & established careers for Indigenous women*. <https://keepersofthecircle.com/wp-content/uploads/2021/04/Pathways-Resources-Booklet-1.pdf>.
- 140 Femmes et Égalité des genres Canada (2021). *Le gouvernement du Canada investit plus d'un million de dollars pour faire progresser l'égalité entre les sexes des femmes et des filles autochtones* [communiqué de presse]. <https://www.canada.ca/fr/femmes-egalite-genres/nouvelles/2021/03/le-gouvernement-du-canada-investit-plus-dun-million-de-dollars-pour-faire-progresser-egalite-entre-les-sexes-des-femmes-et-des-filles-autochtones.html>.

- 141 Blanchet, N. (2020). *PME exportatrices dirigées par des immigrants au Canada*. Affaires mondiales Canada. [https://www.international.gc.ca/trade-commerce/assets/pdfs/inclusive\\_trade-commerce\\_inclusif/PME-exportatrices-dirigees-par-des-immigrants-fr.pdf](https://www.international.gc.ca/trade-commerce/assets/pdfs/inclusive_trade-commerce_inclusif/PME-exportatrices-dirigees-par-des-immigrants-fr.pdf).
- 142 Blanchet, N. (2020). *PME exportatrices dirigées par des immigrants au Canada*. Affaires mondiales Canada. [https://www.international.gc.ca/trade-commerce/assets/pdfs/inclusive\\_trade-commerce\\_inclusif/PME-exportatrices-dirigees-par-des-immigrants-fr.pdf](https://www.international.gc.ca/trade-commerce/assets/pdfs/inclusive_trade-commerce_inclusif/PME-exportatrices-dirigees-par-des-immigrants-fr.pdf).
- 143 Blanchet, N. (2020). *PME exportatrices dirigées par des immigrants au Canada*. Affaires mondiales Canada. [https://www.international.gc.ca/trade-commerce/assets/pdfs/inclusive\\_trade-commerce\\_inclusif/PME-exportatrices-dirigees-par-des-immigrants-fr.pdf](https://www.international.gc.ca/trade-commerce/assets/pdfs/inclusive_trade-commerce_inclusif/PME-exportatrices-dirigees-par-des-immigrants-fr.pdf).
- 144 Ostrovsky, Y. et Picot, G. (2020). « Innovation in immigrant-owned firms ». *Small Business Economics*, 57(4), p. 1857-1874.
- 145 Ostrovsky, Y. et Picot, G. (2020). « Innovation in immigrant-owned firms ». *Small Business Economics*, 57(4), p. 1857-1874.
- 146 Picot, G. et Ostrovsky, Y. (2021). *Les entrepreneurs immigrants au Canada : faits saillants d'études récentes*. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/en/pub/36-28-0001/2021009/article/00001-fra.pdf?st=dBoda-bi>.
- 147 Gill, J. (2021). « Canada's position in the global competition for talent », dans Samy, Y. et Duncan, H. (éd.), *International Affairs and Canadian Migration Policy*, p. 111-129. Palgrave Macmillan, Cham.
- 148 Statistique Canada (2021). *Changements dans l'effectif au cours des 12 prochains mois, selon les caractéristiques de l'entreprise*. [https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/cv.action?pid=3310034201&request\\_locale=fr](https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/cv.action?pid=3310034201&request_locale=fr).
- 149 Morgan, H. M., Sui, S. et Baum, M. (2018). « Are SMEs with immigrant owners exceptional exporters? » *Journal of Business Venturing*, 33(3), p. 241-260.
- 150 Robb, A. M. et Watson, J. (2012). « Gender differences in firm performance: Evidence from new ventures in the United States ». *Journal of Business Venturing*, 27(5), p. 544-558.
- 151 Lafrance-Cooke, A. et Bemrose, R. (2022). *La propriété d'entreprise chez les personnes ayant une incapacité au Canada*. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/36-28-0001/2021012/article/00004-fra.pdf?st=kmm7hKgh>.
- 152 Schimmele, C. Jeon, S. et Arim, R. (2021). *Expériences professionnelles des femmes ayant une incapacité*. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/36-28-0001/2021010/article/00004-fra.htm>.
- 153 Schimmele, C. Jeon, S. et Arim, R. (2021). *Expériences professionnelles des femmes ayant une incapacité*. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/36-28-0001/2021010/article/00004-fra.htm>.
- 154 Lafrance-Cooke, A. et Bemrose, R. (2022). *La propriété d'entreprise chez les personnes ayant une incapacité au Canada*. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/36-28-0001/2021012/article/00004-fra.pdf?st=kmm7hKgh>.
- 155 Organisation de coopération et de développement économiques (2014). *Synthèse sur l'entrepreneuriat des personnes handicapées*. <https://www.oecd.org/cfe/leed/KEBE13003FRN-web.pdf>.
- 156 Kitching, J. (2014). *Entrepreneurship and self-employment by people with disabilities*. Kingston University. <https://www.oecd.org/cfe/leed/background-report-people-disabilities.pdf>.
- 157 Caldwell, K., Harris, S. P. et Renko, M. (2016). « Social entrepreneurs with disabilities: Exploring motivational and attitudinal factors ». *Canadian Journal of Disability Studies*, 5(1), p. 211-244.
- 158 Chambre de commerce LGBT+ du Canada (2019). *LGBT SME landscape research study*. <https://www.cglcc.ca/resource/nielsen-lgbt-sme-landscape-research-study/>.
- 159 Graham, J. (March 2020). « Out in tech: LGBT+ entrepreneurs struggle for funding ». *Reuters*. <https://www.reuters.com/article/us-tech-rights-funding-idUSKBN21C330>.
- 160 Chambre de commerce LGBT+ du Canada (2019). *LGBT SME landscape research study*. <https://www.cglcc.ca/resource/nielsen-lgbt-sme-landscape-research-study/>.
- 161 Femmes et Égalité des genres Canada (2021). *Sondage sur le Plan d'action LGBTQ2 – Statistiques en bref*. <https://femmes-egalite-genres.canada.ca/fr/sois-toi-meme/plan-action-lgbtq2/resultats-sondage/statistiques-bref.html>.
- 162 Statistique Canada (2021). *Changements dans l'effectif au cours des 12 prochains mois, selon les caractéristiques de l'entreprise*. [https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/cv.action?pid=3310034201&request\\_locale=fr](https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/cv.action?pid=3310034201&request_locale=fr).

- 163 Cukier, W., Gagnon, S., Hodson, J., Saba, T., Grandy, G., Morton, S., Elmi, M., Stolarick, K. et Chavoushi, Z. H. (2020). *État des lieux de l'entrepreneuriat féminin au Canada 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](https://wekh.ca/wp-content/uploads/2020/10/Etat_des_lieux_de_lentrepreneuriat_feminin_au_Canada_2020.pdf).
- 164 Ministère des Finances (2021). *Budget 2021 : Annexe 4 : Énoncé sur l'égalité des genres, la diversité et la qualité de vie*. <https://www.budget.gc.ca/2021/report-rapport/anx4-fr.html>.
- 165 Innovation, Sciences et Développement économique Canada (2021). *Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat*. <https://ised-isde.canada.ca/site/strategie-femmes-entrepreneuriat/fr>.
- 166 Innovation, Sciences et Développement économique Canada (2021). *Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat*. <https://ised-isde.canada.ca/site/strategie-femmes-entrepreneuriat/fr>.
- 167 Scott, J. (2022, 8 mars). *Federal Government announces first four organizations administering Women Entrepreneurship Loan Fund*. *Betakit, Canadian Startup News*. <https://betakit.com/federal-government-announces-first-four-organizations-administering-women-entrepreneurship-loan-fund/#:~:text=In%202018%2C%20the%20Government%20of,%24105%20million%20WES%20Ecosystem%20Fund>
- 168 Innovation, Sciences et Développement économique Canada (2021). *Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat*. <https://ised-isde.canada.ca/site/strategie-femmes-entrepreneuriat/fr>.
- 169 Innovation, Sciences et Développement économique Canada (2021). *Chapitre 4 : Aider les entreprises canadiennes à croître et à réussir : 4.3 Investir dans les entrepreneurs du Canada*. <https://www.budget.gc.ca/2021/report-rapport/p2-fr.html>.
- 170 BDC (s.d.). *Fonds pour les femmes en technologie*. <https://www.bdc.ca/fr/bdc-capital/capital-risque/fonds/fonds-femmes-technologie>.
- 171 EDC (s.d.). *EDC s'engage à verser 200 M\$ en appui aux exportateurs issus de la diversité et sous-représentés*. <https://www.edc.ca/fr/a-propos-de-nous/salle-de-presse/programme-investissement-commerce-inclusif.html>.
- 172 Gouvernement du Canada (2018). *Le budget de 2018 : Favoriser la croissance des entreprises dirigées par des femmes*. <https://www.budget.gc.ca/2018/docs/plan/chap-02-fr.html>.
- 173 Innovation, Sciences et Développement économique Canada (16 mai 2020). *La ministre Ng annonce des mesures pour soutenir les femmes entrepreneurs dans le contexte de la COVID-19* [communiqué de presse]. <https://www.canada.ca/fr/innovation-sciences-developpement-economique/nouvelles/2020/05/la-ministre-ng-annonce-des-mesures-pour-soutenir-les-femmes-entrepreneurs-dans-le-contexte-de-la-covid-19.html>.
- 174 Fortin, P. (2017). *Quels effets le système de garde à l'enfance universel du Québec a-t-il eus sur la sécurité économique des femmes ?* Mémoire présenté au Comité permanent de la condition féminine (FEWO) de la Chambre des Communes, Ottawa. <https://www.ourcommons.ca/content/Committee/421/FEWO/Brief/BR8806290/br-external/FortinPierre-f.pdf>.
- 175 Ministère des Finances du Canada (2021). *Un plan d'apprentissage et de garde des jeunes enfants pancanadien*. <https://www.canada.ca/fr/ministere-finances/nouvelles/2021/12/un-plan-dapprentissage-et-de-garde-des-jeunes-enfants-pancanadien.html>.
- 176 Ministère des Finances du Canada (2021). *Budget 2021 : Un plan d'apprentissage et de garde des jeunes enfants pancanadien*. <https://www.canada.ca/fr/ministere-finances/nouvelles/2021/04/budget-de-2021--un-plan-dapprentissage-et-de-garde-des-jeunes-enfants-pancanadien.html>.
- 177 Chambre de commerce de l'Ontario (8 mars 2021). *Women critical to economic recovery in Canada* [communiqué de presse]. <https://occ.ca/mediareleases/women-critical-to-economic-recovery-in-canada/, para. 2>.
- 178 Young, S. (24 janvier 2022). *A Canada-wide Early Learning and Child Care Plan* [article de blogue]. Scholar's Choice. <https://info.scholarschoice.ca/blog/a-canada-wide-early-learning-and-child-care-plan>.
- 179 Ministère des Finances (2021). *Budget 2021 : Un plan d'apprentissage et de garde des jeunes enfants pancanadien*. <https://www.canada.ca/fr/ministere-finances/nouvelles/2021/04/budget-de-2021--un-plan-dapprentissage-et-de-garde-des-jeunes-enfants-pancanadien.html>.
- 180 Osler (2021, 13 Oct.). *Rapport sur les pratiques de divulgation en matière de diversité – Secteur des services financiers*. <https://www.osler.com/fr/ressources/gouvernance/2020/rapport-sur-les-pratiques-de-divulgation-en-matiere-de-diversite-secteur-des-services-financiers>.
- 181 Houry, M. G., Seldanha, Ch. et Driscoll, M. (2021). *Women at Canada's largest banks: Partly at parity*. *DBRS Morning Star*. <https://www.dbrsmorningstar.com/research/374755/women-at-canadas-large-banks-partly-at-parity>
- 182 U.S. Government Accountability Office (2017). *Financial services industry: Trends in management representation of minorities and women and diversity practices 2007-2015*. <https://www.gao.gov/products/gao-18-64>.

- 183 Agyemang-Mintah, P. et Schadewitz, H. (2019). « Gender diversity and firm value: evidence from UK financial institutions ». *International Journal of Accounting & Information Management*, 27(1), p. 2-26.
- 184 Baldini, M. A., Bronzetti, G. et Mazzotta, R. (2017). « Does board diversity affect firm performance? Evidence from the Italian financial sector ». *International Journal of Business Governance and Ethics*, 12(1), p. 65-89.
- 185 Geiger, M. (2020). « A meta-analysis of the gender gap (s) in venture funding: Funder-and entrepreneur-driven perspectives ». *Journal of Business Venturing Insights*, 13, e00167.
- 186 Seens, D. (juillet 2013). *Small business access to financing: Request and approval rates, interest rates and collateral requirements (200-10)*. Industrie Canada. [https://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/vwapj/APEF-SBAF\\_fra.pdf/\\$file/APEF-SBAF\\_fra.pdf](https://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/vwapj/APEF-SBAF_fra.pdf/$file/APEF-SBAF_fra.pdf)
- 187 Cowling, M., Marlow, S. et Liu, W. (2019). « Gender and bank lending after the global financial crisis: Are women entrepreneurs safer bets? ». *Small Business Economics*, 2019, p. 1-28.
- 188 Feldman, A. (6 septembre 2016). *New study: Women entrepreneurs ask for less financing than men, get smaller loans at higher rates*. Forbes. <https://www.forbes.com/sites/amyfeldman/2016/09/06/new-study-women-entrepreneurs-ask-for-less-financing-than-men-get-smaller-loans-at-higher-rates/?sh=321013aa13ee>.
- 189 Huang, L. et Rivard, P. (2021). *Financement des petites et moyennes entreprises canadiennes détenues par des femmes*. Innovation, Sciences et Développement économique Canada. [https://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/vwapj/2021\\_Fin\\_women-owned-SMEs\\_Canada\\_FR4.pdf/\\$file/2021\\_Fin\\_women-owned-SMEs\\_Canada\\_FR4.pdf](https://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/vwapj/2021_Fin_women-owned-SMEs_Canada_FR4.pdf/$file/2021_Fin_women-owned-SMEs_Canada_FR4.pdf)
- 190 Ministère des Finances (2021). *Budget de 2021 – Aider les femmes*. <https://www.canada.ca/fr/ministere-finances/nouvelles/2021/04/budget-de-2021-aider-les-femmes.html>.
- 191 Langton, I. (2021). « VC investment program gets \$450-million budget pledge ». *Investment Executive*. <https://www.investmentexecutive.com/news/industry-news/vc-investment-program-gets-450-million-budget-pledge/>.
- 192 Chinwala, Y., Barrow, J. et Deb, S. (2021). *HM Treasury women in finance charter: Annual review 2020*. Gouvernement britannique. [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/969905/HM\\_TREASURY\\_WOMEN\\_IN\\_FINANCE\\_ANNUAL\\_REVIEW\\_2020.pdf/](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/969905/HM_TREASURY_WOMEN_IN_FINANCE_ANNUAL_REVIEW_2020.pdf/).
- 193 Trésor britannique (s.d.). *Women in finance charter*. Gouvernement britannique. [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/519620/women\\_in\\_finance\\_charter.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/519620/women_in_finance_charter.pdf).
- 194 Trésor britannique (s.d.). *Investing in women code*. Gouvernement britannique. [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/817133/Investing\\_in\\_Women\\_Code.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/817133/Investing_in_Women_Code.pdf).
- 195 Trésor britannique (2021). *Investing in women code annual progress report 2021*. Gouvernement britannique. [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/978515/2020\\_Annual\\_Investing\\_in\\_Women\\_Code\\_report\\_FINAL.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/978515/2020_Annual_Investing_in_Women_Code_report_FINAL.pdf).
- 196 Innovation, Sciences et Développement économique Canada (s.d.). *Le Défi 50-30 : Votre avantage, la diversité! Consultation le 8e mars 2022*. <https://www.ic.gc.ca/eic/site/icgc.nsf/fra/07706.html>.
- 197 Innovation, Sciences et Développement économique Canada (s.d.). *Le Défi 50-30 : Votre avantage, la diversité! Consultation le 1er mars 2022*. <https://www.ic.gc.ca/eic/site/icgc.nsf/fra/07706.html>.
- 198 Services publics et Approvisionnement Canada (2020). *Le processus d'approvisionnement*. <https://achatsetventes.gc.ca/pour-les-entreprises/vendre-au-gouvernement-du-canada/le-processus-d-approvisionnement>.
- 199 Farmer, T., Matthews, M. et Rice, F. (2021). *Bureau des marchés publics ou « laboratoire vivant » ? Expérimentation des approvisionnements et des partenariats pour les technologies de villes intelligentes au Canada*. Conseil des technologies de l'information et des communications. [https://www.ictc-ctic.ca/wp-content/uploads/2021/03/ICTC\\_Report\\_SmartCities\\_FRE-1.pdf](https://www.ictc-ctic.ca/wp-content/uploads/2021/03/ICTC_Report_SmartCities_FRE-1.pdf).
- 200 Lukiwski, T. (2018). *Modernisation des marchés publics fédéraux pour les petites et moyennes entreprises, les entreprises appartenant à des femmes et les entreprises autochtones : Rapport du Comité permanent des opérations gouvernementales et des prévisions budgétaires*. Chambre des communes du Canada. <https://www.ourcommons.ca/Content/Committee/421/OGGO/Reports/RP9996115/oggorp15/oggorp15-f.pdf>.
- 201 Innovation, Science and Economic Development Canada. (2021). *Principales statistiques relatives aux petites entreprises – 2021*. [https://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/fra/h\\_03147.html](https://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/fra/h_03147.html)
- 202 Lukiwski, T. (2018). *Modernisation des marchés publics fédéraux pour les petites et moyennes entreprises, les entreprises appartenant à des femmes et les entreprises autochtones : Rapport du Comité permanent des opérations gouvernementales et des prévisions budgétaires*. Chambre des communes Canada. <https://www.noscommunes.ca/Content/Committee/421/OGGO/Reports/RP9996115/oggorp15/oggorp15-f.pdf>

- 203 Orser, B., Liao, X., Riding, A. L., Duong, Q. et Catimel, J. (2019). « Gender-responsive public procurement: Strategies to support women-owned enterprises ». *Journal of Public Procurement*, 21(3), p. 260-284. <https://doi.org/10.1108/jopp-11-2019-0078>.
- 204 Loader, K. (2014). « SME suppliers and the challenge of public procurement: Evidence revealed by a UK government online feedback facility ». *Journal of Purchasing and Supply Management*, 21(2), p. 103-112. <https://doi.org/10.1016/j.pursup.2014.12.003>.
- 205 Flynn, A. et Davis, P. (2015). « The policy-practice divide the SME-friendly public procurement ». *Environment and Planning C: Government and Policy*, 34(3), p. 559-578. <https://doi.org/10.1177/02633774x156144667>.
- 206 Orser, B., Liao, X., Riding, A. L., Duong, Q. et Catimel, J. (2019). « Gender-responsive public procurement: Strategies to support women-owned enterprises ». *Journal of Public Procurement*, 21(3), p. 260-284. <https://doi.org/10.1108/jopp-11-2019-0078>.
- 207 Grekou, D., Li, J. et Liu, H. (2018). *Aperçus économiques : Entreprises appartenant à des femmes au Canada*. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-626-x/11-626-x2018083-fra.htm>.
- 208 Riding, A., Orser, B. et Liao, D. (2018). *Analyse comparative de petites et moyennes entreprises en tant que fournisseurs du gouvernement du Canada : Inclusion, innovation et commerce international*. École de gestion Telfer, Université d'Ottawa. [https://telfer.uottawa.ca/assets/documents/2018/uo\\_telfer\\_Benchmarking-SME-report\\_fr\\_02.pdf](https://telfer.uottawa.ca/assets/documents/2018/uo_telfer_Benchmarking-SME-report_fr_02.pdf).
- 209 Gouvernement du Canada (2017). *Petites et moyennes entreprises détenues majoritairement par des femmes - Mai 2015*. [https://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/fra/h\\_02966.html](https://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/fra/h_02966.html).
- 210 Lukiwski, T. (2018). *Modernisation des marchés publics fédéraux pour les petites et moyennes entreprises, les entreprises appartenant à des femmes et les entreprises autochtones : Rapport du Comité permanent des opérations gouvernementales et des prévisions budgétaires*. Chambre des communes du Canada. <https://www.ourcommons.ca/Content/Committee/421/OGGO/Reports/RP9996115/oggorp15/oggorp15-f.pdf>.
- 211 Blakes (2020). *COVID-19 et comparaison des politiques d'approvisionnement au Canada*. <https://www.blakes.com/perspectives/bulletins/2020/covid-19-et-comparaison-des-politiques-d-approvisionnement-au-canada?lang=fr-ca>
- 212 Blakes (2020). *COVID-19 et comparaison des politiques d'approvisionnement au Canada*. <https://www.blakes.com/perspectives/bulletins/2020/covid-19-et-comparaison-des-politiques-d-approvisionnement-au-canada>.
- 213 Blakes (2020). *COVID-19 et comparaison des politiques d'approvisionnement au Canada*. <https://www.blakes.com/perspectives/bulletins/2020/covid-19-et-comparaison-des-politiques-d-approvisionnement-au-canada>.
- 214 Services publics et Approvisionnement Canada (26 janvier 2022). *Le gouvernement du Canada annonce son plan pour diversifier les fournisseurs de l'État* [communiqué de presse]. <https://www.canada.ca/fr/services-publics-approvisionnement/nouvelles/2022/01/le-gouvernement-du-canada-annonce-son-plan-pour-diversifier-les-fournisseurs-de-letat.html>.
- 215 Services publics et Approvisionnement Canada (4 février 2021). *La diversité en approvisionnement : Comité permanent de l'industrie, des sciences et de la technologie - 4 février 2021* [communiqué de presse]. [https://www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/trans/documentinfo-briefingmaterial/indu/2021\\_02\\_04/p2-fra.html](https://www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/trans/documentinfo-briefingmaterial/indu/2021_02_04/p2-fra.html).
- 216 Services publics et Approvisionnement Canada (26 janvier 2022). *Le gouvernement du Canada annonce son plan pour diversifier les fournisseurs de l'État* [communiqué de presse]. <https://www.canada.ca/fr/services-publics-approvisionnement/nouvelles/2022/01/le-gouvernement-du-canada-annonce-son-plan-pour-diversifier-les-fournisseurs-de-letat.html>.
- 217 Services publics et Approvisionnement Canada (17 mai 2021). *Engagement du mandat : Création d'un objectif de 5 % d'entreprises autochtones dans les marchés publics - Comité permanent des affaires autochtones et du Nord - 19 juin 2020*. Gouvernement du Canada. [https://www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/trans/documentinfo-briefingmaterial/inan/2020\\_06\\_19/p6-fra.html](https://www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/trans/documentinfo-briefingmaterial/inan/2020_06_19/p6-fra.html).
- 218 Rotchild, L. (décembre 2021). « Can public procurement change the world? ». *Hill times*. <https://www.hilltimes.com/2021/12/15/can-public-procurement-change-the-world/334098>.
- 219 Orser, B., Liao, X. D., Riding, A. L., Duong, Q. et Catimel, J. (2021). « Gender-responsive public procurement: strategies to support women-owned enterprises ». *Journal of Public Procurement*, 21(3), p. 260-284. <https://doi.org/10.1108/JOPP-11-2019-0078>.
- 220 Orser, B. (2021). *Canada Needs a Feminist Small Business Procurement Strategy*. WBE Canada. <https://wbecanada.ca/updates/canada-needs-a-feminist-small-business-procurement-strategy/>.
- 221 Dickerson, A. et Taylor, M. A. (2000). « Self-limiting behaviour in women self-esteem and self-efficacy as predictors ». *Group & Organization Management*, 25(2), p. 191-210.

- 222 Cukier, W., Gagnon, S., Blanchette, S., Hassannezhad, Z., Elmi, M. et Atputharajah, A. (2020). *S'inspirer. Se réaliser. : Femmes entrepreneures – Au-delà des stéréotypes*. Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat. [https://wekh.ca/wp-content/uploads/2020/11/S\\_inspirer\\_Se\\_realiser\\_.pdf](https://wekh.ca/wp-content/uploads/2020/11/S_inspirer_Se_realiser_.pdf)
- 223 Brescoll, V. L. (2016). « Leading with their hearts? How gender stereotypes of emotion lead to biased evaluations of female leaders ». *The Leadership Quarterly*, 27, p. 415-428.
- 224 Fischbach, A., Lichtenthaler, P. W. et Horstmann, N. (2015). « Leadership and gender stereotyping of emotions: Think manager–think male? ». *Journal of Personnel Psychology*, 14, p. 153-162.
- 225 Gupta, V., Turban, D., Wasti S. A. et Sikdar, A. (2009). « The role of gender stereotypes in perceptions of entrepreneurs and intentions to become an entrepreneur ». *Entrepreneurship Theory and Practice*, 33(20), p. 3974-17.
- 226 Wilson, F., Kickul, J. et Marlino, D. (2007). « Gender, entrepreneurial self-efficacy and entrepreneurial career intentions: Implications for entrepreneurship education ». *Entrepreneurship theory and practice*, 31(3), p. 387-406.
- 227 Bandura, A. (1992). « Exercise of personal agency through the self-efficacy mechanism », dans R. Schwarzer (éd.), *Self-efficacy : Thought control of action* (p. 3-38). Hemisphere Publishing Corp.
- 228 Eccles, J. S. (1994). « Understanding women's educational and occupational choices: Applying the Eccles et al. model of achievement-related choices ». *Psychology of women quarterly*, 18(4), p. 585-609.
- 229 Koellinger, P., Minniti, M. et Schade, C. (2013). « Gender differences in entrepreneurial propensity ». *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 75(2), p. 213-234.
- 230 Balachandra, L., Briggs, T., Eddleston, K. et Brush, C. (2019). « Don't pitch like a girl! How gender stereotypes influence investor decisions ». *Entrepreneurship Theory and Practice*, 43(1), p. 116-137.
- 231 Cukier, W., Gagnon, S., Hodson, J., Saba, T., Grandy, G., Morton, S., Elmi, M., Stolarick, K. et Chavoushi, Z. H. (2020). *État des lieux de l'entrepreneuriat féminin au Canada 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](https://wekh.ca/wp-content/uploads/2020/10/Etat_des_lieux_de_lentrepreneuriat_feminin_au_Canada_2020.pdf)
- 232 Banerjee, A. V. et Duflo, E. (2014). « Do firms want to borrow more? Testing credit constraints using a directed lending program ». *Review of Economic Studies*, 81(2), p. 572-607. <https://doi-org.ezproxy.lib.ryerson.ca/10.1093/restud/rdt046>.
- 233 Grantmyre, M., Munroe, N., Unruch, R., Jamieson, D. et Perey, A. (2022). *Deal points report: Venture capital financings*. Osler. [https://www.osler.com/en/resources/transactions/2022/deal-points-report-venture-capital-financings?utm\\_source=The+Logic+Master+List&utm\\_campaign=91c2ad3dff-Daily\\_Briefing\\_2022\\_March22\\_1&utm\\_medium=email&utm\\_term=0\\_325d5d3b52-91c2ad3dff-275659137](https://www.osler.com/en/resources/transactions/2022/deal-points-report-venture-capital-financings?utm_source=The+Logic+Master+List&utm_campaign=91c2ad3dff-Daily_Briefing_2022_March22_1&utm_medium=email&utm_term=0_325d5d3b52-91c2ad3dff-275659137).
- 234 Riveras, I. (octobre 2017). *Crafting a future for women entrepreneurs*. Société financière internationale. [https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/news\\_ext\\_content/ifc\\_external\\_corporate\\_site/news+and+events/news/cm-stories/crafting-a-future-for-women-entrepreneurs](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/news_ext_content/ifc_external_corporate_site/news+and+events/news/cm-stories/crafting-a-future-for-women-entrepreneurs).
- 235 Cowling, M., Marlow, S. et Liu, W. (2019). « Gender and bank lending after the global financial crisis: are women entrepreneurs safer bets? ». *Small Business Economics*, 2019, p. 1-28.
- 236 Rosa, J.M. et Sylla, D. (2016). *Comparaison du rendement des petites et moyennes entreprises détenues majoritairement par des femmes et de celles détenues majoritairement par des hommes*. Statistique Canada. [https://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/fra/h\\_03034.html](https://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/fra/h_03034.html).
- 237 Johnson, M. A., Stevenson, R. M. et Letwin, C. R. (2018). « A woman's place is in the... startup! Crowdfunder judgments, implicit bias, and the stereotype content model ». *Journal of Business Venturing*, 33(6), p. 813-831.
- 238 Wu, Z. et Chua, J. H. (2012). « Second-order gender effects: The case of US small business borrowing cost ». *Entrepreneurship Theory and Practice*, 36(3), p. 443-463.
- 239 García, M. C. D. et Welter, F. (2013). « Gender identities and practices: Interpreting women entrepreneurs' narratives ». *International Small Business Journal*, 31(4), p. 384-404.
- 240 Hamilton, E. (2013). « The discourse of entrepreneurial masculinities (and femininities) ». *Entrepreneurship & Regional Development*, 25(1-2), p. 90-99.
- 241 Dezso, D. (2020). *Gender data in financial inclusion*. Portail FinDev. [https://www.smefinanceforum.org/sites/default/files/FinEquity\\_GenderDataBrief\\_Final.11.06.2020.pdf](https://www.smefinanceforum.org/sites/default/files/FinEquity_GenderDataBrief_Final.11.06.2020.pdf)
- 242 Chin, S., Krivkovich, A. et Nadeau, M. (2018). *Closing the gap: Leadership perspectives on promoting women in financial services*. McKinsey & Company. <https://www.mckinsey.com/industries/financial-services/our-insights/closing-the-gap-leadership-perspectives-on-promoting-women-in-financial-services>.

- 243 Orser, B. et Riding, A. (2020). *Connaissances et confiance en finance : Vers une parité hommes-femmes dans le financement des petites entreprises canadiennes*. Initiative Femmes de la Banque Scotia. <https://www.scotiabank.com/women-initiative/ca/en/posts.french.finances.articles.research-fr-connaissances-et-confiance-en-finance.html>.
- 244 Wilson, F., Kickul, J. et Marlino, D. (2007). « Gender, entrepreneurial self-efficacy and entrepreneurial career intentions: Implications for entrepreneurship education ». *Entrepreneurship theory and practice*, 31(3), p. 387-406.
- 245 Chowdhury, S., Endres, M.L. et Frye, C. (2019). « The influence of knowledge, experience and education on gender disparity in entrepreneurial self-efficacy ». *Journal of Small Business & Entrepreneurship*, 31(5), p. 371-389.
- 246 Geiger, M. (2020). « A meta-analysis of the gender gap (s) in venture funding: Funder-and entrepreneur-driven perspectives ». *Journal of Business Venturing Insights*, 13, e00167.
- 247 Giglio, F. (2020). « Access to credit and women entrepreneurs: A systematic literature review ». *European Research Studies*, 23(4), p. 312-335.
- 248 Feldman, A. (6 septembre 2016). *New study: Women Entrepreneurs ask for less financing than men, get smaller loans at higher rates*. Forbes. <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>.
- 249 Cowling, M., Marlow, S. et Liu, W. (2019). « Gender and bank lending after the global financial crisis: are women entrepreneurs safer bets? ». *Small Business Economics*, 2019, p. 1-28.
- 250 Ahl, H. (2006). « Why research on women entrepreneurs needs new directions ». *Entrepreneurship theory and practice*, 30(5), p. 595-621.
- 251 De Andrés, P., Gimeno, R. et de Cabo, R. M. (2020). « The gender gap in bank credit access ». *Journal of Corporate Finance*, 101782.
- 252 Tam, S., Sood, S. et Johnston, C. (9 septembre 2021). *Répercussions de la COVID 19 sur les entreprises du commerce de détail, troisième trimestre de 2021*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/45-28-0001/2021001/article/00035-fra.htm>.
- 253 Statistique Canada (2021). *Répercussions de la pandémie sur la cote de crédit, selon les caractéristiques de l'entreprise, deuxième trimestre de 2021*. [https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3310035201&request\\_locale=fr](https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3310035201&request_locale=fr).
- 254 Hassannezhad Chavoushi, Z., Mo, G. Y. et Cukier, W. (2021). « Social Finance for Women's Entrepreneurship in Canada », dans T. Walker, J. McGaughey, S. Goubran et N. Wagdy (éd.), *Innovations in social finance : Transitioning beyond economic value* (p. 69-96). Palgrave Macmillan, Cham. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-72535-8>.
- 255 Association des banquiers canadiens (26 juillet 2021). *Fiche info - Petites et moyennes entreprises : du crédit et bien plus*. <https://cba.ca/small-and-medium-sized-enterprises?!=fr>.
- 256 Highline Beta (2019). *Women in Venture Report 2019*. <https://highlinebeta.docsend.com/view/9dypfrw>.
- 257 CVCA et Diversio (2022). *State of Diversity & Inclusion 2021*. Canadian Venture Capital and Private Equity Association (CVCA) et Diversio. <https://www.cvca.ca/research-insight/diversity-inclusion/cvca-human-capital-benchmark-report>.
- 258 CVCA et Diversio (2022). *State of Diversity & Inclusion 2021*. Canadian Venture Capital and Private Equity Association (CVCA) et Diversio. <https://www.cvca.ca/research-insight/diversity-inclusion/cvca-human-capital-benchmark-report>.
- 259 McIntyre, C. (2020). *Less than half of Canada's VCs track gender makeup of their portfolios*. The Logic. <https://thelogic.co/news/special-report/less-than-half-of-canadas-vcs-track-gender-makeup-of-their-portfolios/>.
- 260 BDC (2022). *BDC Capital lance un nouveau modèle de rapport sur la diversité, l'équité et l'inclusion à l'intention des investisseurs canadiens*. <https://www.bdc.ca/fr/a-propos/centre-des-medias/communiques-presse/bdc-capital-lance-nouveau-modele-rapport-diversite-equite-inclusion-intention-investisseures-canadiennes>.
- 261 von Hippel, C., Sekaquaptewa, D. et McFarlane, M. (2015). « Stereotype threat among women in finance: Negative effects on identity, workplace well-being, and recruiting ». *Psychology of Women Quarterly*, 39(3), p. 405-414.
- 262 Malmström, M., Johansson, J. et Wincent, J. (2017). « Gender stereotypes and venture support decisions: How governmental venture capitalists socially construct entrepreneurs' potential ». *Entrepreneurship Theory and Practice*, 41(5), p. 833-860.

- 263 Gouvernement du Canada (5 novembre 2018). *La ministre Ng annonce que le gouvernement fédéral fera des investissements dans le capital de risque axé sur l'égalité des sexes et la diversité* [communiqué de presse]. <https://www.canada.ca/fr/innovation-sciences-developpement-economique/nouvelles/2018/11/la-ministre-ng-annonce-que-le-gouvernement-federal-fera-des-investissements-dans-le-capital-de-risque-axe-sur-legalite-des-sexes-et-la-diversite.html>.
- 264 Chilazi, S. (2019). *Advancing gender equality in venture capital*. Harvard Kennedy School. [https://wapp.hks.harvard.edu/files/wapp/files/gender\\_and\\_culture\\_in\\_vc\\_literature\\_review\\_final.pdf](https://wapp.hks.harvard.edu/files/wapp/files/gender_and_culture_in_vc_literature_review_final.pdf).
- 265 Chilazi, S. (2019). *Advancing gender equality in venture capital*. Harvard Kennedy School. [https://wapp.hks.harvard.edu/files/wapp/files/gender\\_and\\_culture\\_in\\_vc\\_literature\\_review\\_final.pdf](https://wapp.hks.harvard.edu/files/wapp/files/gender_and_culture_in_vc_literature_review_final.pdf).
- 266 De Groot, E. (2 juillet 2018). *Accelerators versus incubators: 5 differences that will impact which model you should choose*. RevelX. Realizing Growth: Innovation Scan. <https://www.revelx.co/blog/accelerator-versus-incubator/>.
- 267 Bone, J. Gonzalez-Uribe, J. Haley, C. et Lahr, H. (2019). *The impact of business accelerators and incubators in the UK*. Department for Business, Energy and Industrial Strategy. [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/839755/The\\_impact\\_of\\_business\\_accelerators\\_and\\_incubators\\_in\\_the\\_UK.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/839755/The_impact_of_business_accelerators_and_incubators_in_the_UK.pdf).
- 268 Gouvernement du Canada (2019). *Cadre de mesure du rendement des AIE : Partie 1. Mandat et progrès réalisés à ce jour*. <https://www.ic.gc.ca/eic/site/O61.nsf/fra/O3100.html>.
- 269 Beckton, C., McDonald, J. et Marquis-Bissonette, M. (2018). *Innover, partout, au quotidien. Les femmes entrepreneures et l'innovation*. The Beacon Agency, Université Carleton, BMO Groupe financier et gouvernement du Canada. <https://bmopourelles.com/wp-content/uploads//2018/02/Everyday-everywhere-innovating-French-version.pdf>.
- 270 Orser, B., Elliott, C. et Cukier, W. (2019). *Strengthening ecosystem supports for women entrepreneurs: Ontario Inclusive Innovation (i2) Action Strategy*. [https://www.ryerson.ca/content/dam/diversity/reports/5515\\_TELFER-OrserInclusive-Innovation-report\\_0419\\_final-aoda.pdf](https://www.ryerson.ca/content/dam/diversity/reports/5515_TELFER-OrserInclusive-Innovation-report_0419_final-aoda.pdf).
- 271 Ozkazanc, Pan, B. et Clark Muntean, S. (2018). « Networking towards (in)equality: Women entrepreneurs in technology ». *Gender, Work & Organization*, 25(4), p. 379-400.
- 272 Maxheimer, M. M. et Nicholls-Nixon, C. L. (2021). « What women want (and need) from coaching relationships during business incubation ». *Journal of Small Business & Entrepreneurship*, p. 1-30.
- 273 Cukier, W. (à paraître). *Canada's 50 – 30 Challenge: Mainstreaming gender and diversity into corporate strategy*.
- 274 Porter, K. K. (2019). *Implementing supplier diversity: Driver of entrepreneurship*. Palgrave Macmillan, Cham.
- 275 Hakim, N. et Chenier, L. (2017). *Plaidoyer en faveur de la diversification des fournisseurs au Canada*. Conference Board du Canada. [https://cfc-swc.gc.ca/abu-ans/wwad-cqnf/sdr-rdf/supplier\\_diversity-diversification\\_fournisseurs-fr.pdf](https://cfc-swc.gc.ca/abu-ans/wwad-cqnf/sdr-rdf/supplier_diversity-diversification_fournisseurs-fr.pdf).
- 276 Larson, P. D., Gallagher-Louisy, C. et Armenio, L. (2016). *Supplier diversity in Canada: Research and analysis of the next step in diversity and inclusion for forward-looking organizations*. Centre canadien pour la diversité et l'inclusion et Université du Manitoba. <https://ccdi.ca/media/1066/ccdi-report-supplier-diversity-in-canada-updated-4072016.pdf>.
- 277 Larson, P. D., Kulchitsky, J.D. et Pencak, S. (2021). *The state of supplier diversity programs in Canada: The buyers' perspective*. [https://member.wbecanada.ca/accessally\\_protected/the-state-of-supplier-diversity-programs-in-canada-2021/](https://member.wbecanada.ca/accessally_protected/the-state-of-supplier-diversity-programs-in-canada-2021/).
- 278 Porter, K. K. (2019). *Implementing supplier diversity: Driver of entrepreneurship*. Palgrave Macmillan, Cham.
- 279 Liao, D., Orser, B. et Riding, A. (2017). *Canadian federal procurement as a policy lever to support innovation and SME growth*. École de gestion Telfer, Université d'Ottawa. [https://telfer.uottawa.ca/assets/documents/2017/Federal-Procurement-and-SMEs-report-Telfer\\_web.pdf](https://telfer.uottawa.ca/assets/documents/2017/Federal-Procurement-and-SMEs-report-Telfer_web.pdf).
- 280 Swetta, K. et Boyo, T. (20 mai 2021). *How procurement can strengthen diversity and inclusion*. MIT Sloan Management Review. <https://sloanreview.mit.edu/article/how-procurement-can-strengthen-diversity-and-inclusion/>.
- 281 Proximo (2021). *Supplier diversity impact – plain and simple*. <https://www.proximo.com/news/2021/3/23/supplier-diversity-impact-plain-and-simple>.
- 282 Hakim, N. et Chenier, L. (2017). *Plaidoyer en faveur de la diversification des fournisseurs au Canada*. Conference Board du Canada. [https://cfc-swc.gc.ca/abu-ans/wwad-cqnf/sdr-rdf/supplier\\_diversity-diversification\\_fournisseurs-fr.pdf](https://cfc-swc.gc.ca/abu-ans/wwad-cqnf/sdr-rdf/supplier_diversity-diversification_fournisseurs-fr.pdf).

- 283 Larson, P. D. (2012). *Supplier diversity in the GTA: Business case and best practices*. DiverseCity. [https://umanitoba.ca/faculties/management/faculty\\_staff/media/SD-in-the-GTA-Nov-2012.pdf](https://umanitoba.ca/faculties/management/faculty_staff/media/SD-in-the-GTA-Nov-2012.pdf).
- 284 Larson, P. D., Kulchitsky, J.D. et Pencak, S. (2021). *The State of WBE Certification in Canada: The Suppliers' Perspective*. WBE Canada. <https://wbecanada.ca/wp-content/uploads/2021/06/WBECertificationCanada2021Report.pdf>.
- 285 Larson, P. D., Kulchitsky, J.D. et Pencak, S. (2021). *The state of supplier diversity programs in Canada: The buyers' perspective*. [https://member.wbecanada.ca/accessally\\_protected/the-state-of-supplier-diversity-programs-in-canada-2021/](https://member.wbecanada.ca/accessally_protected/the-state-of-supplier-diversity-programs-in-canada-2021/).
- 286 Larson, P. D., Gallagher-Louisy, C. et Armenio, L. (2016). *Supplier diversity in Canada: Research and analysis of the next step in diversity and inclusion for forward-looking organizations*. Centre canadien pour la diversité et l'inclusion et Université du Manitoba. <https://ccdi.ca/media/1066/ccdi-reportsupplier-diversity-in-canada-updated-4072016.pdf>.
- 287 Hakim, N. et Chenier, L. (2017). *Plaidoyer en faveur de la diversification des fournisseurs au Canada*. Conference Board du Canada. [https://cfc-swc.gc.ca/abu-ans/wwad-cqnf/sdr-rdf/supplier\\_diversity-diversification\\_fournisseurs-fr.pdf](https://cfc-swc.gc.ca/abu-ans/wwad-cqnf/sdr-rdf/supplier_diversity-diversification_fournisseurs-fr.pdf).
- 288 Hewlin, P. F., Chang, S. U., Wang, H., Vizarrata, F. R. et Chavoushi, Z. H. (2021). *Perceptions relatives à la diversité des fournisseurs : Analyse des médias et expérience des agents de changement*. Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat. [https://wekh.ca/wp-content/uploads/2021/11/PCFE\\_Perceptions\\_relatives\\_a\\_la\\_diversite\\_des\\_fournisseurs.pdf](https://wekh.ca/wp-content/uploads/2021/11/PCFE_Perceptions_relatives_a_la_diversite_des_fournisseurs.pdf).
- 289 Hewlin, P. F., Chang, S. U., Wang, H., Vizarrata, F. R. et Chavoushi, Z. H. (2021). *Perceptions relatives à la diversité des fournisseurs : Analyse des médias et expérience des agents de changement*. Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat. [https://wekh.ca/wp-content/uploads/2021/11/PCFE\\_Perceptions\\_relatives\\_a\\_la\\_diversite\\_des\\_fournisseurs.pdf](https://wekh.ca/wp-content/uploads/2021/11/PCFE_Perceptions_relatives_a_la_diversite_des_fournisseurs.pdf).
- 290 Hakim, N. et Chenier, L. (2017). *Plaidoyer en faveur de la diversification des fournisseurs au Canada*. Conference Board du Canada. [https://cfc-swc.gc.ca/abu-ans/wwad-cqnf/sdr-rdf/supplier\\_diversity-diversification\\_fournisseurs-fr.pdf](https://cfc-swc.gc.ca/abu-ans/wwad-cqnf/sdr-rdf/supplier_diversity-diversification_fournisseurs-fr.pdf).
- 291 Larson, P. D. (2012). *Supplier diversity in the GTA: Business case and best practices*. DiverseCity. [https://umanitoba.ca/faculties/management/faculty\\_staff/media/SD-in-the-GTA-Nov-2012.pdf](https://umanitoba.ca/faculties/management/faculty_staff/media/SD-in-the-GTA-Nov-2012.pdf).
- 292 Hakim, N. et Chenier, L. (2017). *Plaidoyer en faveur de la diversification des fournisseurs au Canada*. Conference Board du Canada. [https://cfc-swc.gc.ca/abu-ans/wwad-cqnf/sdr-rdf/supplier\\_diversity-diversification\\_fournisseurs-fr.pdf](https://cfc-swc.gc.ca/abu-ans/wwad-cqnf/sdr-rdf/supplier_diversity-diversification_fournisseurs-fr.pdf).
- 293 Conseil canadien des fournisseurs autochtones et membres de minorités (2009). *Best practices in supplier diversity: Guidelines*. <https://camsc.ca/wp-content/uploads/2021/07/CAMSC-Supplier-Diversity-Best-Practices-COMplete-File.pdf>.
- 294 Feroz, Z. (2017). *Double duty : Leveraging procurement to deliver socioeconomic benefits*. Université d'Ottawa. [https://137.122.9.184/bitstream/10393/36832/1/FEROZp.1002Cp.10020Zainabp.1002020175\\_rev.pdf](https://137.122.9.184/bitstream/10393/36832/1/FEROZp.1002Cp.10020Zainabp.1002020175_rev.pdf).
- 295 Porter, K. K. (2019). *Implementing supplier diversity: Driver of entrepreneurship*. Palgrave Macmillan, Cham.
- 296 Shah, M., Ward, D. et Picari, E. (2019). *Supplier diversity: Unlocking innovation, driving competitiveness and enhancing reputation*. Chartered Institute of Procurement & Supply. [https://www.msduk.org.uk/wp-content/uploads/2019/04/CIPS-Supplier\\_Diversity\\_16pp\\_A4\\_0319\\_WEB.pdf](https://www.msduk.org.uk/wp-content/uploads/2019/04/CIPS-Supplier_Diversity_16pp_A4_0319_WEB.pdf).
- 297 Accenture (s.d.). À propos d'Accenture. <https://www.accenture.com/ca-fr/about/company-index>.
- 298 Accenture (s.d.). *Chaîne logistique et opérations*. <https://www.accenture.com/ca-fr/services/supply-chain-management-and-operations-index>.
- 299 Ville de Toronto. (s.d.). *Social Procurement Program*. <https://www.toronto.ca/business-economy/doing-business-with-the-city/social-procurement-program/>.
- 300 Travers, M. et Brown, K. (s.d.). *Supplier diversity : Fueling growth for diverse business*. Exportation et développement Canada. <https://drive.google.com/file/d/1IMKlbST5XZKW7GoZZr522LJ-anOrC87M/view>.
- 301 Services publics et Approvisionnement Canada (2021). *S'élaner - Initiative en approvisionnement social (ScaleUp000)*. <https://achatsetventes.gc.ca/donnees-sur-l-approvisionnement/appels-d-offres/PW-21-00971339>.
- 302 Le marché numérique du Canada (s.d.). *Perturbation des marchés publics 2022 : nouvelle approche et nouvelles opportunités dans le domaine du B2G et du B2B*. TECHNATION. <https://technationportal.ca>.
- 303 Banque de développement du Canada (s.d.). *FAQ sur le programme en faveur de la diversité des fournisseurs*. <https://www.bdc.ca/fr/je-suis/fournisseur>.

- 304 Banque Royale du Canada (s.d.). *Diversité des fournisseurs à RBC*. [https://www.rbc.com/approv/supplier\\_diversity.html](https://www.rbc.com/approv/supplier_diversity.html).
- 305 St-Jean, É., Tremblay, M., Fonrouge, C. et Chouchane, R. (2021). Gendered impact of training on entrepreneurial self-efficacy: a longitudinal study of nascent entrepreneurs. *Journal of Small Business & Entrepreneurship*, 1-24.
- 306 Wilson, F., Kickul, J. et Marlino, D. (2007). Gender, entrepreneurial self-efficacy, and entrepreneurial career intentions: Implications for entrepreneurship education. *Entrepreneurship, Theory and Practice*, 31(3), 387-406. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2007.00179.x>
- 307 Coleman, S. et D. Kariv. 2014. Deconstructing' entrepreneurial self-efficacy: A gendered perspective on the impact of ese and community entrepreneurial culture on the financial strategies and performance of new firms. *Venture Capital: An International Journal of Entrepreneurial Finance*, 16(2), 157-181.
- 308 St-Jean, É., Tremblay, M., Fonrouge, C., et Chouchane, R. (2021). Gendered impact of training on entrepreneurial self-efficacy: a longitudinal study of nascent entrepreneurs. *Journal of Small Business & Entrepreneurship*, 1-24.
- 309 Chowdhury, S., Endres, M.L. et Frye, C. (2019). The influence of knowledge, experience, and education on gender disparity in entrepreneurial self-efficacy. *Journal of Small Business and Entrepreneurship*, 31(5), 371-389.
- 310 Nowiński, W., Haddoud, M. Y., Lančarič, D., Egerová, D. et Czeglédi, C. (2019). The impact of entrepreneurship education, entrepreneurial self-efficacy and gender on entrepreneurial intentions of university students in the visegrad countries. *Studies in Higher Education (Dorchester-on-Thames)*, 44(2), 361-379. <https://doi.org/10.1080/03075079.2017.1365359>
- 311 Orser, B. et Elliott, C. (2020). *Gender-smart entrepreneurship education & training plus GEET+. Telfer School of Management*. <https://telfer.uottawa.ca/assets/documents/2020/ORSER-ELLIOTT-FINAL-Gender-Smart-ENT-EDN-Training-Plus-GEET-Final.pdf>
- 312 Grandy, G. et Culham, A. (2021). Women-focused entrepreneurial support organizations: creating change in entrepreneurial ecosystems through building gender capital? *Journal of Small Business & Entrepreneurship*, 3(3), 1-22.
- 313 Elmi, M., Spencer, N., Francis, J.-A., Dei, S., Soumare, S., Mo, G. Y. et Parameswaran, H. (2021). État des lieux de l'entrepreneuriat féminin : *Pleins feux sur les femmes entrepreneures noires* Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat, Entreprise noire et Association Professionnelle. [https://wekh.ca/wp-content/uploads/2021/02/Etat\\_des\\_lieux\\_de\\_l-entrepreneuriat\\_feminin\\_Entrepreneures\\_noires.pdf](https://wekh.ca/wp-content/uploads/2021/02/Etat_des_lieux_de_l-entrepreneuriat_feminin_Entrepreneures_noires.pdf)
- 314 Entreprise noire et Association Professionnelle, Casa Foundation, de Sedulous Women Leaders et Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat. (2021). Élévation : *Une étude portant sur 700 femmes entrepreneures noires*. [https://wekh.ca/wp-content/uploads/2021/06/BBPA\\_Elevation.pdf](https://wekh.ca/wp-content/uploads/2021/06/BBPA_Elevation.pdf)
- 315 Brushes and Cocktails (s.d.). *Our Mission*. <https://brushesandcocktails.com>.
- 316 Indus Space (s.d.) *Our program*. <https://indusspace.ca/>.
- 317 Young Women in Business (15 septembre 2020). *Bhairavi Shankar on why there's 'space' for everyone in the STEAM sector* [article de blogue]. <https://ywib.ca/toronto/blog/ywib-role-model-interviews-bhairavi-shankar>.



TED  
ROGERS  
SCHOOL  
OF MANAGEMENT

**Di**VERSITY  
**IN**STITUTE

 **institut  
brookfield**  
pour l'innovation + l'entrepreneuriat

Financé par le  
gouvernement  
du Canada

**Canada**