



État des lieux de l'entrepreneuriat féminin au Canada **2023**



Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat



Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat

PCFE.CA

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

DI.WEKH@TORONTOMU.CA

TED
ROGERS
SCHOOL
OF MANAGEMENT

DIVERSITY
INSTITUTE

Finance par le
gouvernement
du Canada

Canada

Le Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat (PCFE) est un réseau national et une plateforme numérique accessible permettant de partager des recherches et des ressources, et de mener des stratégies. Avec 10 centres régionaux et un réseau de plus de 250 organisations, le PCFE est conçu pour répondre aux besoins de diverses femmes entrepreneures à travers les régions et les secteurs. En réponse à la pandémie de COVID-19, le PCFE a adopté un rôle de catalyseur en connectant les femmes entrepreneures et les organisations de soutien à travers le pays, et à organiser des formations et des événements de réseautage. La plateforme digitale avancée du PCFE, alimentée par Magnet, renforce les capacités des femmes entrepreneures et des organisations qui les aident en les dirigeant vers les ressources et les meilleures pratiques à travers le pays.

Avec le soutien du gouvernement du Canada, le PCFE diffuse son expertise d'un bout à l'autre du pays afin de permettre aux fournisseurs de services, à la communauté universitaire, au gouvernement et à l'industrie d'améliorer leur soutien aux femmes entrepreneures. Le Diversity Institute de la Toronto Metropolitan University, en collaboration avec la Ted Rogers School of Management, dirige un réseau de chercheurs, d'organismes de soutien aux entreprises, et de parties prenantes majeures afin de créer un environnement plus inclusif et favorable à la croissance de l'entrepreneuriat féminin au Canada.

Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat

Le gouvernement du Canada fait progresser l'autonomisation économique des femmes au moyen de la Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat (SFE). Lancée en 2018, la SFE représente une approche « pangouvernementale » visant à faciliter l'accès des entreprises appartenant à des femmes au financement, aux talents, aux réseaux et à l'expertise dont elles ont besoin pour démarrer leur entreprise, se développer et accéder à de nouveaux marchés. Coordiné par Innovation, Sciences et Développement économique Canada, la SFE représente près de 7 milliards de dollars en investissements et engagements de la part de près de 20 ministères, organismes et sociétés d'État fédéraux différents. Dans le budget de 2021, le gouvernement du Canada a annoncé des investissements de 146,9 millions de dollars sur quatre ans, à partir de 2021-2022, pour renforcer la SFE.



Innovation, Sciences et
Développement économique Canada

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.



Commanditaire

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

Canada



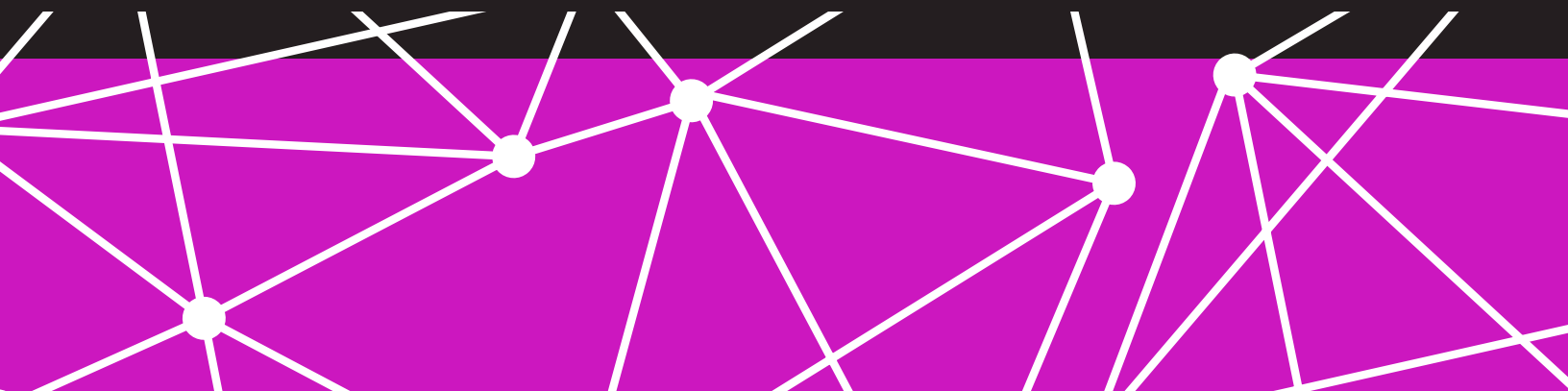
Conseil de recherches en
sciences humaines du Canada

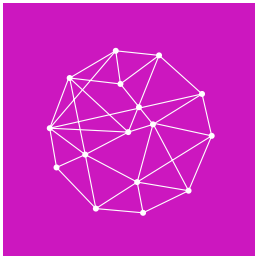
Social Sciences and Humanities
Research Council of Canada

Date de publication
Juin 2023

Table des matières

Résumé	1
Introduction	8
L'entrepreneuriat féminin au Canada : 2022	15
Perspectives sectorielles	37
Une perspective intersectionnelle : entrepreneures autochtones et issues de la diversité	60
Bâtir un écosystème d'innovation inclusif	80
Conclusion et recommandations	115
Références	117





Résumé

Introduction

Les petites et moyennes entreprises (PME) représentent près de 90 p. 100 des emplois dans le secteur privé au Canada. Les entreprises jouent un rôle essentiel non seulement dans la création d'emplois et la stimulation de l'innovation et de la croissance, mais aussi dans la promotion du développement social et de la durabilité. Les entrepreneures font souvent face à des obstacles plus importants et subissent de manière disproportionnée les effets dévastateurs de la pandémie de COVID-19; toutefois, les pouvoirs publics, l'industrie et d'autres parties prenantes dans le monde entier s'engagent à augmenter leurs chances de réussite.

De nouvelles recherches menées cette année soulignent l'importance de la refonte des stratégies d'évaluation des répercussions économiques des PME en général et des entrepreneures en particulier. En outre, il existe des preuves constantes de contributions plus larges aux objectifs de développement durable des Nations Unies et aux priorités en matière de carboneutralité.

La Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat (SFE) fournit une approche « pangouvernementale » singulière en matière de soutien aux entrepreneures issues de la diversité. La SFE se fonde sur trois composantes principales : l'accès au capital; le renforcement de l'écosystème entrepreneurial; et les connaissances et la recherche, y compris le Portail de connaissances pour les femmes en

entrepreneuriat (PCFE) qui fournit des données probantes aux fins d'élaboration des politiques et des pratiques.

Au sein du Diversity Institute, à la Ted Rogers School of Management de la Toronto Metropolitan University, le PCFE dirige et organise des recherches pour étayer cette stratégie en améliorant notre compréhension des obstacles et des moteurs de l'entrepreneuriat féminin, en documentant l'écosystème entrepreneurial et ce qui fonctionne pour qui, ainsi qu'en testant des approches innovantes. Entre autres contributions majeures, de précédentes recherches ont par exemple montré que le cadre d'innovation et les définitions de l'entrepreneuriat peuvent exclure les femmes et d'autres groupes ayant droit à l'équité. Cela s'explique souvent par le fait que les entrepreneures ont tendance à être sous-représentées dans le secteur de la technologie, qui concentre généralement les politiques et les programmes. Près de 90 p. 100 des entrepreneures sont des travailleuses autonomes plutôt que des propriétaires majoritaires d'une entreprise constituée juridiquement.

Le présent rapport dressant l'État des lieux de l'entrepreneuriat féminin fournit une synthèse annuelle des nouveaux travaux de recherche sur l'entrepreneuriat féminin au Canada afin d'informer les politiques et les pratiques. Les précédents travaux de recherche du PCFE ont documenté les défis systémiques auxquels font face l'ensemble des entrepreneures, en particulier les femmes autochtones, racisées ou en situation de handicap. Les rapports 2021 et 2022 ont chacun analysé les effets dévastateurs

de la pandémie de COVID-19, ainsi que l'innovation qu'elle a favorisée.

L'examen des études et des données récentes sur les entrepreneures au Canada, y compris les femmes propriétaires majoritaires de PME et les travailleuses autonomes, nous a permis de dégager certaines tendances générales.

- > Bien qu'il soit difficile d'utiliser des données provenant de différentes sources, nous pensons que nous avons des raisons d'être optimistes et que les entreprises appartenant à des femmes représentent une proportion croissante des entreprises malgré les effets dévastateurs de la pandémie de COVID-19.
- > En faisant la moyenne des Enquêtes canadiennes trimestrielles sur la situation des entreprises, nous estimons que 18 p. 100 des entreprises, y compris les petites, moyennes et grandes entreprises, appartiennent majoritairement à des femmes au Canada. (Les petites et moyennes entreprises représentent 99,8 p. 100 d'entre elles.)
- > Les enquêtes précédentes sur le financement et la croissance des PME ont révélé que, en 2020, 16,8 p. 100 des PME appartenaient majoritairement à des femmes, contre 15,6 p. 100 en 2017.
- > Après une diminution enregistrée au plus fort de la pandémie de COVID-19, le nombre de travailleuses autonomes au Canada a augmenté, passant de 975 200 en 2021 à 988 400 en 2022. Le nombre d'hommes travaillant à leur compte continue de diminuer.
- > Au Canada, les PME détenues majoritairement par des femmes ont un taux de survie inférieur à celui des PME détenues majoritairement par des hommes. Entre 2021 et 2022, les entrepreneures canadiennes ont enregistré une augmentation plus forte du taux d'activité entrepreneuriale en phase de démarrage (AED) que leurs homologues masculins. Le taux AED des femmes est passé de 65 p. 100 du taux AED des hommes en 2021 à 81 p. 100 en 2022.

En faisant la moyenne des Enquêtes canadiennes trimestrielles sur la situation des entreprises, nous estimons que 18 % des entreprises, y compris les petites, moyennes et grandes entreprises, appartiennent majoritairement à des femmes au Canada. (Les petites et moyennes entreprises représentent 99,8 % d'entre elles.)

- > L'écart entre les hommes et les femmes en termes de déclaration de propriété d'entreprises établies s'est également réduit. Le taux d'entreprises établies par des femmes est passé de 68 p. 100 du taux d'entreprises établies par des hommes à 77 p. 100 en 2022.
- > Les entreprises appartenant à des femmes se concentrent davantage sur l'innovation, ainsi que sur l'amélioration des processus organisationnels. L'écart entre les genres en matière d'innovation s'est réduit et les femmes affichent le même taux d'innovation pour les biens et services que les hommes, soit 14,5 p. 100.
- > Les PME détenues majoritairement par des femmes sont nettement plus susceptibles de mettre en œuvre des innovations en matière de commercialisation que celles appartenant à des hommes (26,1 p. 100 contre 9,8 p. 100, respectivement).
- > Au Canada, la moitié des entrepreneures en phase de démarrage et un tiers des entrepreneures établies ont accru leur utilisation des technologies numériques pour s'adapter à la pandémie de COVID-19.
- > Les PME appartenant à des femmes mettent également l'accent sur l'inclusion en offrant des occasions aux groupes ayant droit à l'équité, comme les femmes, les Autochtones, les personnes noires ou racisées et les membres de la communauté 2SLGBTQ+.

Perspectives sectorielles

Dans cette section sont présentés les tendances et les changements concernant le nombre de PME appartenant à des femmes et de travailleuses autonomes dans neuf secteurs d'activité clés au Canada.

Principaux constats

- > Près d'un quart (26,2 p. 100) des PME canadiennes du secteur du commerce de détail appartiennent majoritairement à des femmes. Les services professionnels, scientifiques et techniques (20 p. 100) et les services d'hébergement et de restauration (17,6 p. 100) font également partie des secteurs où les PME sont majoritairement détenues par des femmes.
- > D'après la Base de données sur la dynamique canadienne entre employeurs et employés de Statistique Canada, en 2020, 17 p. 100 des PME appartenant majoritairement à des femmes se trouvaient dans le secteur des services professionnels, scientifiques et techniques, 11,1 p. 100 dans le secteur du commerce de détail et 7,0 p. 100 dans le secteur des services d'hébergement et de restauration.
- > Les entrepreneures ont tendance à privilégier certains secteurs et à être sous-représentées dans d'autres. À titre d'exemple, les PME détenues majoritairement par des femmes se trouvent plus souvent dans le secteur des services. Cette tendance n'a guère varié au cours des cinq dernières années. En 2020, les PME appartenant à des femmes étaient plus nombreuses dans le commerce de détail (26,2 p. 100), les industries du savoir (20,9 p. 100) et le tourisme (18,1 p. 100).
- > En 2020, les PME appartenant à des femmes étaient principalement présentes dans les secteurs des services professionnels, scientifiques et techniques (17,4 p. 100), du commerce de détail (17,1 p. 100) et des services d'hébergement et de restauration (8,2 p. 100).
- > Parmi l'ensemble des travailleuses autonomes au Canada, la part de celles qui exercent dans le secteur des services professionnels, scientifiques et techniques est passée de 15 p. 100 en 2021 à 17,1 p. 100 en 2022.

Les entrepreneures ont tendance à privilégier certains secteurs et à être sous-représentées dans d'autres. À titre d'exemple, les PME détenues majoritairement par des femmes se trouvent plus souvent dans le secteur des services.

- > Entre 2021 et 2022, la proportion de travailleuses autonomes est passée de 8,6 à 8,8 p. 100 dans le commerce de détail, et de 7,1 à 7,9 p. 100 dans le secteur des services d'hébergement et de restauration.
- > La part des travailleuses autonomes dans le secteur de la fabrication a augmenté, passant de 2,7 p. 100 en 2021 à 2,9 p. 100 en 2022.
- > Dans les secteurs combinés de l'agriculture, la foresterie, la pêche et la chasse et de l'extraction minière, l'exploitation en carrière et l'extraction de pétrole et de gaz, la proportion de travailleuses autonomes a diminué, passant de 6,1 p. 100 en 2021 à 4,8 p. 100 en 2022.
- > La part des travailleuses autonomes dans le transport et l'entreposage a également connu une baisse entre 2021 et 2022, passant de 2,1 à 1,5 p. 100.
- > Des progrès considérables ont été enregistrés pour les entrepreneures dans les services immobiliers et services de location et de location à bail. Bien que seules 4,6 p. 100 des travailleuses autonomes exerçaient dans ce secteur en 2022, des effets positifs comme l'augmentation du nombre de femmes racisées qui se lancent en tant que courtières indépendantes sont à souligner.
- > Malgré leur contribution au secteur des arts, spectacles et loisirs, les travailleuses autonomes continuent de rencontrer des obstacles propres à leur identité de genre qui les empêchent de concrétiser leur vision créative.

Une perspective intersectionnelle : entrepreneures autochtones et issues de la diversité

Cette section illustre les difficultés et les possibilités des entrepreneures canadiennes issues de divers horizons.

Principaux constats

- > Selon Statistique Canada, la proportion globale d'entrepreneures autochtones et issues de la diversité ayant des identités croisées a diminué entre 2017 et 2020, tandis que celle des entrepreneures en situation de handicap a augmenté au cours de la même période.
- > Pour accéder aux services financiers occidentaux, les femmes autochtones se heurtent à d'importants obstacles dus à une exclusion systémique qui les empêche de satisfaire aux critères d'approbation de base.
- > De nombreuses entrepreneures autochtones doivent également surmonter des obstacles liés à l'isolement géographique au racisme systémique et au manque de réseaux de contacts.
- > La distribution des ressources et des aides financières aux entreprises autochtones n'est généralement pas effectuée dans une optique de genre, alors même que cela aiderait les entrepreneures autochtones à relever les défis spécifiques qu'elles rencontrent.
- > Les entrepreneures noires font encore l'objet de discrimination fondée sur la race, en plus des obstacles que rencontrent toutes les entrepreneures. Le financement et les coûts d'emprunt continuent de poser d'importantes

Moins de 1 % des PME canadiennes appartiennent à des personnes en situation de handicap, et les données sur les entrepreneures vivant avec un handicap sont insuffisantes.

difficultés aux entrepreneures noires, tout comme le manque d'occasions de réseautage, de mentorat et de formation.

- > Les entrepreneures immigrantes, dont beaucoup sont racisées, sont encore deux fois moins susceptibles que les hommes immigrants de se lancer dans l'entrepreneuriat. Toutefois, d'après les données de Statistique Canada sur les caractéristiques des propriétaires de PME, la proportion d'entreprises appartenant à des femmes est plus élevée dans les communautés sud-asiatique, noire et chinoise que dans la population générale.
- > Les immigrants peuvent être séduits par l'attractivité de l'entrepreneuriat ou y être poussés en raison de l'exclusion ou de l'insatisfaction à l'égard des formes traditionnelles d'emploi.
- > Moins de 1 p. 100 des PME canadiennes appartiennent à des personnes en situation de handicap, et les données sur les entrepreneures vivant avec un handicap sont insuffisantes.
- > Au Canada, plus de 100 000 entreprises appartiennent à des personnes s'identifiant comme 2SLGBTQ+, participent à hauteur de plus de 22 milliards de dollars à l'activité économique et emploient plus de 435 000 Canadiens et Canadiennes. Malgré leurs contributions importantes à l'économie, ces entrepreneurs font face à des défis singuliers liés à leur identité, notamment la discrimination, la difficulté à obtenir des possibilités de financement et une aide gouvernementale, ainsi que la sévérité de l'évaluation publique.

Bâtir un écosystème d'innovation inclusif

Défis et facteurs favorables au niveau sociétal

- > Il est toujours possible d'appliquer une optique de genre et de diversité aux stratégies d'élaboration des politiques et des réglementations dans les domaines du

développement économique, de l'innovation, des institutions financières et même de l'agriculture.

- > Au niveau sociétal, les préjugés et les stéréotypes fondés sur le genre imprègnent l'écosystème entrepreneurial et façonnent les perspectives et les aspirations.
- > En règle générale, le Canada est considéré comme disposant de solides facteurs propices à l'entrepreneuriat, notamment des taux d'instruction élevés, des infrastructures adéquates et d'autres politiques.
- > Les politiques sociales au sens large ont leur importance. Les femmes fournissent toujours plus de travail non rémunéré que les hommes, de sorte que les politiques de garde d'enfants sont par exemple essentielles.
- > Fort de l'approche « pangouvernementale » de sa SFE, le Canada demeure un chef de file mondial et peut continuer d'appliquer une optique de genre et de diversité à ses politiques et programmes dans tous les ministères.
- > Le Canada offre également des programmes qui encouragent les collaborations entre les gouvernements, les banques et les établissements d'enseignement et qui peuvent permettre de renforcer l'écosystème, d'accroître l'intégration et la coordination et de faciliter la navigation et l'orientation.
- > En outre, de nouveaux cadres réglementaires et codes de conduite sont prometteurs. À titre d'exemple, dans son budget 2021, le gouvernement du Canada a annoncé son intention de lancer une initiative de promotion de la transparence dans le secteur financier, sur le modèle de l'Investing in Women Code, au Royaume-Uni, qui vise à améliorer l'accès au financement, notamment en favorisant la transparence des prêts et des investissements pour les institutions financières, les sociétés de capital de risque et les investisseurs providentiels.

Il est essentiel d'appliquer une optique de genre et de diversité aux accords commerciaux internationaux afin de s'assurer, par exemple, qu'ils n'entravent pas les programmes de diversification des fournisseurs.

- > Le Défi 50-30 du Canada, qui promeut la parité entre les genres (50 p. 100) et la représentation significative d'autres groupes ayant droit à l'équité (30 p. 100) au sein des conseils d'administration canadiens et/ou des équipes de haute direction, peut également contribuer à la transformation de l'écosystème.
- > Il est essentiel d'appliquer une optique de genre et de diversité aux accords commerciaux internationaux afin de s'assurer, par exemple, qu'ils n'entravent pas les programmes de diversification des fournisseurs.
- > Il est important de continuer à disposer de données ventilées, de couplages de données et de cadres d'évaluation pour aider à déterminer ce qui fonctionne pour qui.
- > Diverses pratiques prometteuses consistent à utiliser des intermédiaires pour atteindre les groupes ayant droit à l'équité, compte tenu des nombreux obstacles à l'interaction directe avec les organismes gouvernementaux.

Au niveau organisationnel

Cette partie porte sur les rôles, les politiques et les pratiques des principales parties prenantes de l'écosystème, notamment les institutions financières, les clients, les établissements d'enseignement, les incubateurs, les accélérateurs et les intermédiaires.

- > L'un des principaux défis auxquels sont confrontées les entrepreneures est l'accès au capital par l'intermédiaire des institutions financières, car les femmes sont souvent victimes de discrimination lorsqu'elles tentent d'obtenir un crédit; de plus, les entreprises appartenant à des femmes sont parmi les moins bien capitalisées.
- > Les entrepreneures rencontrent d'autres difficultés lorsqu'elles recherchent des financements. Elles risquent de ne pas être admissibles à des prêts en raison de la taille de leur entreprise, car elles détiennent généralement des entreprises plus petites comptant moins d'employés, qui plus est dans des secteurs parmi les plus durement touchés par la pandémie de COVID-19 comme le commerce de détail et l'accueil.
- > Si les taux d'approbation des prêts pour les entreprises appartenant à des femmes et celles détenues par des hommes sont comparables

au Canada, le montant moyen du financement autorisé pour les entreprises appartenant à des hommes est environ 150 p. 100 plus élevé.

- > Les sociétés de capital de risque et les investisseurs providentiels doivent appliquer une optique de genre et de diversité à leurs pratiques et faire preuve d'une plus grande transparence. Ils doivent réfléchir à la conception de leurs produits et services et lutter contre les préjugés insidieux associés aux cinq critères ou présupposés qui sous-tendent la conception des produits, à savoir la personnalité, la capacité, le capital, les garanties et les conditions.
- > Si plus de la moitié des entrepreneurs se lancent avec un capital inférieur à 5 000 dollars, il n'en reste pas moins difficile d'obtenir de petits montants de financement pour créer une entreprise.
- > Il est également possible d'exploiter de nouveaux outils (financement participatif, microprêts, prêts-subventions, etc.) et de définir des stratégies pour répondre aux besoins de populations spécifiques, par exemple les musulmans, car les pratiques traditionnelles d'octroi des prêts peuvent entrer en conflit avec les croyances religieuses.
- > Dans les secteurs public et privé, les clients peuvent jouer un rôle important; l'approvisionnement est par exemple un levier stratégique potentiel. Les clients sont essentiels à la réussite des entreprises, et il est important d'accorder une attention accrue à la diversité des fournisseurs dans les secteurs public et privé. Il s'agit notamment de fixer des objectifs et de lever les obstacles à la mobilisation et à l'investissement dans le renforcement des capacités des entrepreneures à faire affaire avec eux.
- > Les incubateurs et les accélérateurs lancent davantage de programmes centrés sur les femmes, mais les préjugés insidieux persistent souvent dans les programmes traditionnels; il est donc nécessaire d'accorder une attention particulière aux politiques et aux pratiques d'inclusion.
- > Les établissements d'enseignement doivent tenir compte du genre et de la diversité dans leurs processus fondamentaux. Si nombre

d'entre eux ont utilisé le financement public pour des programmes parascolaires consacrés à l'entrepreneuriat féminin, rares sont ceux qui l'intègrent dans les cours ou la pédagogie.

- > Au Canada, 58 établissements d'enseignement postsecondaire délivrent des diplômes liés à l'entrepreneuriat à tous les niveaux. En moyenne, chaque établissement dispense 22 cours axés sur l'entrepreneuriat. La plupart des manuels utilisés pour ces cours comportent peu ou pas d'exemples d'entreprises appartenant à des femmes.

Au niveau individuel

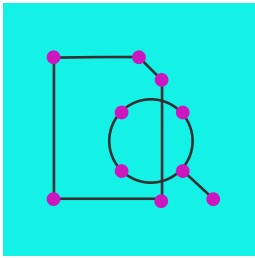
- > Les études révèlent que les femmes rencontrent des obstacles et sont victimes de préjugés et de microagressions, voire de harcèlement, à chaque étape de leur parcours entrepreneurial. Il est essentiel que les décideurs, les responsables des politiques et les autres garants à l'échelle de l'écosystème comprennent le rôle des connaissances, des attitudes et des comportements individuels s'ils veulent soutenir efficacement les entrepreneures issues de la diversité. Au lieu de chercher à combler les carences ou les lacunes des entrepreneures, il faut déterminer en quoi les connaissances, les attitudes et les comportements des personnes avec lesquelles elles interagissent influencent les résultats.
- > Les entrepreneures veulent accéder à des formations et à des soutiens pour perfectionner leurs compétences et leurs habiletés.
- > Si les programmes visant à soutenir le perfectionnement des compétences et des habiletés sont nombreux, il n'existe guère de cadres permettant d'évaluer leur impact et leur efficacité.
- > En matière de processus social, les programmes d'apprentissage ne doivent pas se limiter au partage de l'information, mais aussi comprendre un accompagnement et un ensemble complet de soutiens sur mesure.
- > La priorité est de faire évoluer les connaissances, les attitudes et les comportements des décideurs et des personnes influentes, comme les conseillers d'orientation professionnelle, les mentors, les investisseurs en capital de risque, les responsables des politiques, les agents de prêts

et d'autres intervenants. Ces groupes doivent prêter attention à leurs propres préjugés pour comprendre la manière dont ils sont ancrés dans les systèmes à chaque étape du parcours entrepreneurial.

- > Il est indispensable de reconnaître l'impact des privilèges et d'autres facteurs, en particulier l'accès au capital social et aux réseaux. Pour expliquer le rôle des privilèges, Seth Dworkin, professeur en génie mécanique et industriel à l'Université métropolitaine de Toronto, a proposé la formule suivante : Si réussite = talent + occasion + ressources, alors talent = réussite - occasion - ressources.
- > De nombreuses entrepreneures, en particulier celles ayant des origines intersectionnelles, bénéficient d'un moindre accès aux réseaux sociaux, qui sont pourtant nécessaires pour participer pleinement aux écosystèmes d'innovation, ainsi qu'aux programmes innovants axés sur le développement du mentorat, du réseautage et du parrainage. Il reste encore beaucoup à faire pour équilibrer les chances.

Conclusion et recommandations

- > Les effets dévastateurs de la pandémie de COVID-19 sur les PME et les entrepreneurs et l'impact amplifié sur les femmes, les Autochtones et les entrepreneurs issus de la diversité ont été bien documentés.
- > Les entrepreneures ont tendance à se concentrer dans le secteur des services, mais il existe de brillants exemples de réussite dans tous les domaines.
- > L'approche « pangouvernementale » de la SFE a permis de sensibiliser aux préjugés fondés sur le genre dans les politiques et les programmes, et de créer des débouchés pour les entrepreneures dans tous les secteurs.
- > Pour continuer sur notre lancée, nous devons appliquer une optique de genre et de diversité à toutes les facettes de l'écosystème. Nous devons continuer à remettre en question les présupposés et les stéréotypes, à mettre en lumière les réussites et à promouvoir des programmes et des politiques qui éliminent les obstacles et apportent un soutien aux femmes issues de la diversité.
- > Nous devons, de façon encore plus fondamentale, reconsidérer les présupposés sur l'incidence des investissements dans les petites entreprises en général et dans les entrepreneures en particulier, afin de mieux nous aligner sur les objectifs du Canada en matière d'économie, d'innovation, d'environnement, de société et d'inclusion.
- > Outre la lutte contre les préjugés et un meilleur accès au financement, que ce soit sous la forme de prêts, de capital de risque ou d'investissements providentiels, nous devons concevoir des modèles innovants qui satisfont aux besoins des femmes et renforcent la responsabilité et la transparence.
- > Il est essentiel de poursuivre les efforts visant à améliorer l'accès aux marchés mondiaux et aux possibilités d'approvisionnement.
- > Nous devons continuer à faire pression sur les acteurs de l'écosystème, qu'il s'agisse des organismes gouvernementaux, des institutions financières, des incubateurs ou des accélérateurs, des établissements d'enseignement, des intermédiaires et d'autres intervenants, pour qu'ils examinent systématiquement leurs politiques et processus afin de dévoiler et d'éliminer les préjugés et les obstacles.
- > Nous savons que certaines compétences et habiletés et certains soutiens sont importants pour la réussite des entrepreneures issues de la diversité, et que les programmes de formation et de soutien ont proliféré. Cependant, nous avons besoin d'une évaluation plus poussée de ce qui fonctionne pour qui.
- > Des progrès considérables ont été réalisés en matière de collecte et d'analyse des données ventilées sur les entrepreneurs en fonction du genre et d'autres caractéristiques. Cela reste fondamental pour comprendre les obstacles, les facteurs favorables et nos progrès.



Introduction

L'entrepreneuriat est une composante essentielle d'une économie prospère et un catalyseur de changements positifs dans la société. Les entrepreneurs innovent et commercialisent leurs produits, contribuant ainsi au développement de l'économie à l'échelle locale, nationale et même mondiale. On reconnaît de plus en plus l'importance d'approches plus sophistiquées pour évaluer l'innovation et prendre en compte son impact sur les mesures visant à soutenir la durabilité, l'inclusion et le développement social, par exemple dans le cadre des objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies.

Les entrepreneures canadiennes ont joué un rôle majeur dans la création et la gestion de nouvelles entreprises, et ont su se réorienter pour créer des emplois et innover face à la pandémie de COVID-19¹. C'est la raison pour laquelle le gouvernement du Canada a investi près de 7 milliards de dollars pour faire progresser l'entrepreneuriat féminin dans le cadre de la Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat (SFE)². 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.

Les décideurs politiques, les organismes du secteur privé et les institutions mondiales reconnaissent l'importance des entrepreneures et des jeunes pousses ainsi que leurs contributions significatives à la croissance et au développement économiques. Des initiatives nationales menées dans le monde entier – telles que Venture for America aux États-Unis et la Commission européenne dans l'Union européenne – soutiennent l'entrepreneuriat en tant que moteur essentiel de la croissance. La Banque mondiale a créé un département qui se consacre à l'innovation et à l'entrepreneuriat, qui conseille et propose des pistes de réflexion sur les politiques de création d'emplois.

Le Global Entrepreneurship Monitor (GEM) propose un aperçu des différentes politiques, des mécanismes de soutien, des attitudes ainsi que des normes culturelles et sociales, créant ainsi une large vue d'ensemble de la manière dont les nations accompagnent et soutiennent l'entrepreneuriat. Les approches fondées sur les données en matière de politiques entrepreneuriales sont de plus en plus répandues dans de nombreux pays³.

Au cours des trois dernières années, le Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat (PCFE) a adapté des approches reconnues, telles que l'Analyse comparative entre les sexes plus, à l'écosystème de l'innovation et de l'entrepreneuriat, aux politiques et pratiques organisationnelles et aux initiatives visant à développer les compétences. Il pilote également des travaux visant à évaluer l'impact des investissements en matière d'innovation et de développement économique, en tenant compte du genre et de la diversité, et à redéfinir notre compréhension du mode d'évaluation des investissements dans le développement économique⁴.

Le fait d'investir en faveur des entrepreneures et de les soutenir a des effets multiplicateurs en chaîne qui peuvent générer toute une série d'impacts économiques et sociaux positifs. Bien que leur incidence ait été relativement peu étudiée par rapport à celle des entreprises plus grandes et des entreprises technologiques, les petites et moyennes entreprises (PME) détenues par des femmes produisent des effets multiplicateurs en chaîne positifs au sein des collectivités. Par exemple, elles contribuent à la croissance économique, créent des emplois, facilitent le patrimoine intergénérationnel et renforcent les collectivités en déclin.

Effets multiplicateurs en chaîne engendrés par les PME et l'entrepreneuriat féminin

Ces travaux de recherche mettent en évidence les disparités qui existent entre l'attention et le soutien accordés aux grandes entreprises plus visibles et ceux dont bénéficient les PME. Les grandes entreprises sont perçues comme « trop importantes pour faire faillite » et semblent avoir une bonne réputation auprès du public, parce qu'elles créent des emplois bien rémunérés et souvent syndiqués. Lorsque des fermetures d'usines ont lieu au sein de collectivités, l'attention se porte davantage sur les grandes entreprises, car elles sont considérées comme les principaux employeurs de ces collectivités. En outre, les grandes entreprises disposent de syndicats qui exercent une pression politique et permettent d'analyser les effets multiplicateurs en chaîne dont bénéficie l'ensemble de la collectivité. Les entreprises technologiques tendent à attirer encore plus l'attention des politiques et des médias, car les collectivités se font concurrence pour devenir la nouvelle Silicon Valley. Elles sont également souvent perçues comme des créatrices d'emplois bien rémunérés et l'on accorde une grande importance aux connaissances technologiques et à l'innovation propres aux entreprises technologiques.



En revanche, les PME locales sont « trop petites pour être remarquées », surtout si elles ne bénéficient pas du soutien de la part des pouvoirs publics ou de l'attention des médias. Contrairement aux grandes entreprises et aux entreprises technologiques, elles ne disposent pas des ressources nécessaires pour analyser les effets multiplicateurs en chaîne dont bénéficie l'ensemble de la collectivité, mais elles produisent des effets d'entraînement similaires, voire plus importants, à l'échelle locale.

Compte tenu de ces observations, ces travaux de recherche visent à accroître la visibilité des petites entreprises et des activités entrepreneuriales ainsi qu'à montrer l'envergure de la contribution qu'elles apportent compte tenu de leurs effets multiplicateurs en chaîne dans leurs collectivités. L'accent est mis sur les entrepreneures et les travailleuses autonomes, car elles sont plus touchées que les autres par le manque d'attention accordée aux PME. Les questions abordées sont les suivantes :

- > Quelle est la méthodologie de base qui sous-tend les effets multiplicateurs en chaîne pour les collectivités plus grandes? Quels sont les facteurs qui influencent l'ampleur de ces effets de manière à mettre en lumière leur pertinence pour les PME?
- > Les méthodes relatives aux effets multiplicateurs en chaîne utilisées pour justifier les investissements dans les grandes entreprises ou éviter les fermetures d'usines peuvent-elles s'appliquer aux PME?
- > Existe-t-il des raisons de penser que ces effets élargis seraient moindres, identiques ou plus importants que ceux des grandes entreprises? Les facteurs qui entraînent des effets multiplicateurs communautaires diffèrent-ils entre les PME et les grandes entreprises?

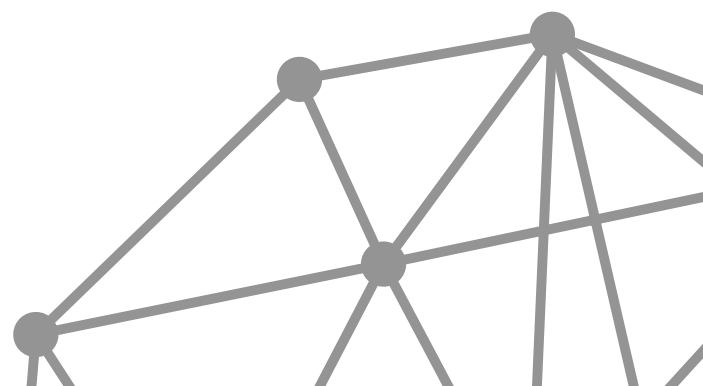
- > Existe-t-il des problèmes de répartition ou d'équité qu'il est pertinent de prendre en compte et, dans l'affirmative, quelle est la meilleure façon de le faire?
- > Les questions appliquées aux PME s'appliquent-elles également aux entreprises dirigées par des femmes?

Deux concepts entrepreneuriaux sont utilisés dans la littérature : un modèle comportemental selon lequel des innovateurs cherchent à créer une jeune pousse et un modèle professionnel qui définit l'entrepreneur comme une personne travaillant à son propre compte. En comparant les effets multiplicateurs en chaîne au sein des collectivités locales, y compris celles qui bénéficient d'investissements de grandes entreprises plutôt que de petites entreprises locales, nous sommes parvenus à la conclusion que la visibilité n'est pas synonyme d'importance. Les PME peuvent encourager une diversité durable et une meilleure utilisation des talents locaux; générer une croissance économique et la création d'emplois; faciliter le patrimoine intergénérationnel au sein des communautés; et être utiles aux collectivités en déclin en raison de leur capacité excédentaire et de leurs ressources sous-utilisées. Par ailleurs, elles n'augmentent pas les coûts de main-d'œuvre pour les autres entreprises locales en raison de leurs investissements plus modestes.

Les PME peuvent encourager une diversité durable et une meilleure utilisation des talents locaux; générer une croissance économique et la création d'emplois; faciliter le patrimoine intergénérationnel au sein des communautés; et être utiles aux collectivités en déclin en raison de leur capacité excédentaire et de leurs ressources sous-utilisées.

Cette recherche préconise de porter une attention plus soutenue aux petites entreprises et aux activités entrepreneuriales moins visibles. Malgré les arguments justifiant l'attention et le soutien accordés aux grandes entreprises (c'est-à-dire les effets multiplicateurs en chaîne produits grâce à leurs dépenses en intrants et en services locaux qui, à leur tour, génèrent d'autres dépenses), une attention et un soutien équivalents devraient être accordés aux PME locales et, par conséquent, aux entrepreneures et aux travailleuses autonomes.

Outre le développement économique, l'accent est davantage mis sur l'entrepreneuriat social ou à impact, y compris en matière de durabilité environnementale et d'innovation sociale, dans le cadre du Programme de développement durable à l'horizon 2030 de l'Organisation des Nations Unies et conformément aux ODD correspondants. Les entrepreneures apportent une large contribution à cet égard, car elles sont plus susceptibles que leurs homologues masculins de déployer des efforts en matière de durabilité environnementale et sociale⁵.





Objectifs de développement durable et carboneutralité

En 2015, l'Organisation des Nations Unies a déployé le Programme de développement durable à l'horizon 2030, qui englobe 17 objectifs de développement durable (ODD) que tous les États membres doivent s'efforcer d'atteindre. Ces objectifs sont interconnectés, et couvrent des domaines tels que la durabilité sociale, économique et environnementale⁶.

Les engagements en faveur de la carboneutralité sont liés à plusieurs objectifs définis dans le cadre général des ODD et sont axés sur la réduction des émissions de gaz à effet de serre à un niveau aussi proche que possible de zéro⁷. Le Canada est l'un des 120 pays qui se sont engagés à atteindre la carboneutralité d'ici 2050, grâce aux efforts combinés de différentes provinces, villes, entreprises et institutions financières⁸. Plus précisément, le Défi carboneutre du Canada a été créé pour encourager les entreprises à adapter leurs services afin d'atteindre la carboneutralité d'ici à 2050⁹.



Source : Organisation des Nations Unies (s. d.). « Objectifs de développement durable ». <https://www.un.org/sustainabledevelopment/fr/news/communications-material/>

Les petites et moyennes entreprises (PME) détenues par des femmes ont joué un rôle déterminant dans les efforts déployés en matière de développement durable au niveau régional. Selon le rapport 2021 du Global Entrepreneurship Monitor sur l'entrepreneuriat féminin, les entrepreneures du monde entier sont plus susceptibles que les entrepreneurs de créer des entreprises avec l'intention de « faire une différence »¹⁰. De nombreuses études ont également montré que les femmes entrepreneures sont plus susceptibles de s'engager dans l'entrepreneuriat social ou « d'impact » que les hommes entrepreneurs¹¹. Les entrepreneures

accordent plus souvent la priorité à des objectifs organisationnels axés sur la durabilité environnementale et à d'autres innovations sociales que les hommes¹². Certains de ces efforts organisationnels incluent la prévention de la pollution, la durabilité de l'environnement et le développement durable en général¹³.

Une étude menée auprès de 952 entrepreneures ayant présenté une demande au titre du programme de bourse BMO rend hommage aux femmes a permis d'examiner la manière dont les entrepreneures conçoivent et mettent en pratique le développement durable. La recherche a révélé que les femmes entrepreneures possèdent des compétences et une conscience sociale importantes qui leur permettent de promouvoir le développement durable. L'analyse des données a montré que les PME détenues par des femmes ont tendance à privilégier les trois piliers que sont la durabilité environnementale, sociétale et économique, lesquels sont intégrés dans les activités quotidiennes de leurs entreprises¹⁴. Les entrepreneures sont toutefois souvent confrontées à des obstacles dans la mise en œuvre des pratiques de durabilité.

Une étude conjointe dirigée par EVOL a examiné l'incidence d'une meilleure stabilité financière pour les entrepreneures et constaté que celles dont l'entreprise bénéficie de financements suffisants sont plus enclines à prendre en compte la question de la durabilité dans leurs pratiques commerciales. L'organisme a également noté que la stabilité financière et la facilité d'accès à des services de soutien sont essentielles pour améliorer les compétences entrepreneuriales des entrepreneures.

Amélioration et renforcement de l'impact social et environnemental des entreprises appartenant à des femmes

D'après une enquête menée auprès de 316 entrepreneurs des 17 régions du Québec, les entrepreneures satisfaites de leurs financements ont tendance à afficher un meilleur rendement environnemental grâce aux mesures qu'elles prennent pour réduire leur empreinte carbone. L'accompagnement et le soutien financier peuvent également renforcer l'optimisme, l'autonomie et la confiance en soi des entrepreneures. Cependant, des obstacles demeurent, tels que la difficulté à obtenir la faveur du marché, le manque de soutien, le faible nombre de femmes en entrepreneuriat et l'obligation de mobiliser l'épargne personnelle. Ces obstacles peuvent nuire au rendement humain et financier, tout comme à la création d'emplois.



En outre, la sous-représentation des entrepreneures provient souvent d'un manque de renforcement des capacités entrepreneuriales, ce qui démontre l'importance de mettre en avant des modèles de réussite diversifiés. Le recours à l'épargne personnelle nuit également au rendement humain et financier, tout comme à la création d'emplois. Malgré l'accent mis actuellement sur la finance durable, les entreprises qui cherchent à réduire leurs effets sur l'environnement et à obtenir une certification environnementale ont souvent une image négative des institutions financières. Les résultats de l'enquête montrent également que les entrepreneures sous pression de la concurrence ont tendance à présenter un moins bon rendement organisationnel, car leurs entreprises ne sont pas en mesure d'accroître correctement leurs capacités entrepreneuriales, en particulier par des innovations technologiques. Ces résultats soulignent le rôle essentiel des services de financement et de soutien qui viennent renforcer directement les capacités entrepreneuriales.

Pour résumer, les résultats sont positifs lorsque les financements sont assujettis à des critères liés à l'environnement et à la durabilité, et les entreprises qui sont satisfaites de leurs financements manifestent déjà un intérêt plus marqué pour la réduction de leur incidence sur l'environnement. En outre, les entreprises en phase de croissance semblent avoir les effets les plus importants sur la durabilité et continuent de tirer des avantages considérables des services d'accompagnement.

Les entrepreneurs travaillent aujourd'hui à l'échelle mondiale et nationale, renforçant ainsi l'économie de leur pays d'origine et celle du monde entier. Par ailleurs, grâce aux nombreux progrès technologiques, l'entrepreneuriat mondial est devenu plus accessible que jamais¹⁵. Alors que les entrepreneurs ont toujours eu un impact fondamental sur l'économie canadienne, des personnes de tous horizons ont créé leur entreprise et contribuent à la croissance du Canada¹⁶. Selon le rapport 2022 du GEM Canada, le pays conserve sa première place parmi les économies axées sur l'innovation pour l'ensemble de ses activités entrepreneuriales totales en phase de démarrage (AED), mais reste en milieu de classement pour l'activité des entreprises établies. En 2021, le Canada a progressé au classement des AED, ce qui le place au 8e rang parmi les 47 économies examinées par le GEM¹⁷.

L'État des lieux de l'entrepreneuriat féminin au Canada 2023, le quatrième d'une série de rapports consacrés à l'entrepreneuriat féminin au Canada, donne un aperçu de la recherche sur le sujet. Des recherches antérieures ont montré que toute définition a son importance : par exemple, le fait d'assimiler le statut d'entrepreneur à celui de propriétaire majoritaire d'une PME exclut non seulement 83,4 p. 100 des femmes entrepreneures en 2020^{18, 19}, mais a également un impact significatif sur l'accès de ces dernières aux programmes et aux mesures de soutien. Alors que de nombreux économistes se concentrent sur les entreprises à forte croissance et les entreprises innovantes juridiquement constituées, on reconnaît de plus en plus l'importance des entreprises durables dans tous les secteurs²⁰.

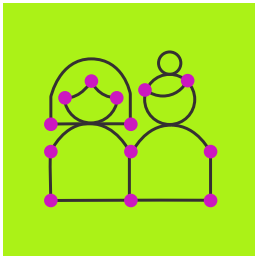


Si nous manquons encore de données sur le sujet, la recherche est importante pour comprendre non seulement les effets de la pandémie, mais aussi la manière dont elle a stimulé l'innovation et la résilience, l'incidence des politiques et des programmes, et ce qui fonctionne pour qui. Le présent rapport se conclut par un bilan des connaissances actuelles et des éléments qui restent à découvrir et par des propositions d'orientations futures.

Notre définition de l'entrepreneuriat est donc vaste : elle inclut les femmes qui possèdent et gèrent des PME, ainsi que les travailleuses autonomes. Elle inclut les entreprises de tous les secteurs, y compris celles qui ont des objectifs sociaux et à but lucratif. À l'aide de ce cadre, nous commencerons par donner un aperçu des caractéristiques de l'entrepreneuriat féminin au Canada, avant d'évaluer l'état de l'entrepreneuriat féminin. Ensuite, nous étudierons les

entrepreneures d'un point de vue sectoriel, en explorant les secteurs où elles sont présentes et ceux où elles ne le sont pas. Nous aborderons également des exemples de réussite. Cette analyse s'inscrit également dans une perspective intersectionnelle, explorant la recherche sur les entrepreneures autochtones, handicapées, noires ou racisées, immigrées et membres de la communauté bispirituelle, lesbienne, gaie, bisexuelle, transgenre et queer (2SLGBTQ+). Dans la section suivante, nous examinerons, dans une perspective systémique, les moteurs, les obstacles et les nouvelles initiatives aux niveaux sociétal (macro), organisationnel (méso) et individuel (micro), de même que les initiatives visant à éliminer ces obstacles et à promouvoir l'entrepreneuriat féminin.

Si nous manquons encore de données sur le sujet, la recherche est importante pour comprendre non seulement les effets de la pandémie, mais aussi la manière dont elle a stimulé l'innovation et la résilience, l'incidence des politiques et des programmes, et ce qui fonctionne pour qui. Le présent rapport se conclut par un bilan des connaissances actuelles et des éléments qui restent à découvrir et par des propositions d'orientations futures.



L'entrepreneuriat féminin au Canada : 2022

Introduction

Dans la présente partie, nous dressons un état des lieux de l'entrepreneuriat féminin au Canada en nous appuyant sur une analyse statistique des PME détenues par des femmes et des travailleuses autonomes. L'entrepreneuriat et le travail autonome ont diminué pendant les premières années de la pandémie de COVID-19, mais les données de Statistique Canada montrent que les PME détenues par des femmes et les travailleuses autonomes commencent à entrevoir une légère reprise. On trouvera ci-dessous une synthèse de ces données.

- > Bien qu'il soit difficile d'utiliser des données provenant de différentes sources, nous pensons qu'il y a des raisons de se montrer optimiste et que les entreprises détenues par des femmes représentent une proportion croissante de toutes les entreprises malgré l'impact dévastateur de la pandémie de COVID-19.
- > En faisant une moyenne à partir des rapports trimestriels de l'Enquête canadienne sur la situation des entreprises, nous estimons qu'au moins 18 p. 100 des entreprises, qu'elles soient petites, moyennes ou grandes, sont détenues majoritairement par des femmes au Canada^{21, 22, 23, 24}. (Les petites et moyennes entreprises représentent 99,8 p. 100 d'entre elles²⁵.)
- > De précédents sondages sur le financement et la croissance des PME ont montré que 16,8 p. 100 de ces dernières étaient détenues majoritairement par des femmes en 2020²⁶, soit une augmentation de 15,6 p. 100 par rapport à 2017²⁷. (Voir la note à la page 16.)
- > Selon d'autres sources de Statistique Canada, la proportion d'entreprises appartenant à des femmes dans le secteur privé a connu une légère augmentation, passant de 19,8 p. 100 en 2018 à 20,3 p. 100 en 2020²⁸.
- > Le nombre de travailleuses autonomes au Canada a diminué au plus fort de la pandémie de COVID-19, pour ensuite remonter et passer de 975 200 en 2021 à 988 400 en 2022, tandis que le nombre de travailleurs autonomes continuait de baisser²⁹.
- > En 2020, la plupart des PME détenues par des Canadiennes se trouvaient en Ontario (38,2 p. 100), au Québec (20,3 p. 100) et en Colombie-Britannique (17,3 p. 100). Cette répartition des entreprises dans le pays est restée relativement stable au cours des trois dernières années³⁰.
- > Les PME détenues majoritairement par des femmes au Canada présentent également des taux de survie plus bas que les PME détenues majoritairement par des hommes³¹.
- > D'après le rapport du GEM, le taux d'AED pour les femmes représentait 65 p. 100 de celui des hommes en 2021, puis a augmenté pour passer à 81 p. 100 en 2022³².
- > L'écart entre hommes et femmes en matière de détention d'entreprises établies a lui aussi diminué. Le taux de détention d'entreprises établies des femmes est passé de 68 p. 100 à 77 p. 100 de celui des hommes en 2022³³.
- > Les entrepreneures ont réduit l'écart en matière d'innovation et affichent un taux d'innovation dans les produits et services similaire à celui des hommes (14,5 p. 100³⁴).
- > Les PME détenues majoritairement par des femmes sont nettement plus susceptibles de mettre en œuvre des innovations en matière de commercialisation que les PME détenues majoritairement par des hommes (26,1 p. 100 contre 9,8 p. 100³⁵).



- > La moitié des entrepreneures en démarrage et un tiers des entrepreneures déjà établies au Canada ont accru leur utilisation des technologies numériques pour s'adapter à la pandémie de COVID-19³⁶.
- > Les PME détenues majoritairement par des femmes mettent également l'accent sur l'inclusion, en offrant des occasions aux groupes ayant droit à l'équité, comme les femmes, les peuples autochtones, les personnes noires et racisées et les communautés 2SLGBTQ+³⁷.

Remarque : ces estimations s'appuient sur des hypothèses formulées à l'aide de différentes sources de données. Pour calculer le nombre de PME détenues majoritairement par des femmes dans le secteur privé, nous avons repris la proportion d'entreprises détenues majoritairement par des femmes parmi toutes les PME indiquée dans l'Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises (EFCPME) de 2017 et de 2020 (15,6 p. 100 en 2017 et 16,8 p. 100 en 2020). Ensuite, nous avons repris le nombre total de PME dans le secteur privé indiqué dans les données du Registre des entreprises (1 121 190 en 2017 et 1 128 580 en 2020). Sur la base de ces deux ensembles de données, nous avons calculé le nombre de PME détenues majoritairement par des femmes dans le secteur privé en 2017 et en 2020.

Pour calculer le nombre de PME détenues majoritairement par des femmes dans le secteur privé en 2022, nous avons suivi une approche différente, car l'EFCPME est menée seulement tous les trois ans. Dans un premier temps, nous avons mesuré la moyenne annuelle des données de l'Enquête canadienne sur la situation des entreprises de chaque trimestre 2022. Nous avons calculé qu'en moyenne les entreprises détenues majoritairement par des femmes – PME et grandes entreprises (182 119) – représentaient 18 p. 100 de toutes les entreprises du secteur privé (1 009 158). Dans un second temps, puisque les PME représentent 99,8 p. 100 de toutes les entreprises en général, nous avons généré une estimation du nombre total de PME détenues majoritairement par des femmes, à savoir 181 755 (182 119 x 99,8 p. 100). Nous notons que des données trimestrielles peuvent masquer des facteurs tels que les tendances saisonnières et d'autres problèmes. Le nombre réel pourrait être plus élevé, car les femmes sont plus susceptibles que les hommes de détenir une PME plutôt qu'une grande entreprise.

Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat

Lancée en 2018, la Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat (SFE) représente près de 7 milliards de dollars d'investissements et d'engagements dans une vingtaine de ministères fédéraux, d'organismes et de sociétés de la Couronne³⁸. Elle favorise l'avancement des entrepreneures canadiennes en finançant des initiatives axées sur la création d'un écosystème solide, l'amélioration de l'accès au financement, la facilitation des exportations, l'amélioration des connaissances et des données ainsi que la diversification de l'approvisionnement. Entre 2021 et 2022, la SFE a donné les résultats suivants :

- > Les programmes de soutien des entreprises axés sur les entrepreneures ont été mis à profit à plus de 71 800 reprises.
- > Les programmes et les événements visant à créer un écosystème solide ont été mis à profit par des entrepreneures à 29 590 reprises.
- > Les organisations, les partenaires de prestation et les programmes partenaires ont accordé plus de 15 073 prêts et conclu 11 accords de capital de risque en faveur d'entrepreneures.
- > Les soutiens visant à poursuivre les exportations ont été mis à profit à plus de 5 055 reprises.

La Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat continue à s'appuyer sur les progrès de ces résultats en offrant les programmes et les initiatives ci-dessous au titre du budget 2021 :

- > Fonds de prêts pour les femmes en entrepreneuriat : doté d'un investissement de 55 millions de dollars, ce programme fournit des microprêts pouvant atteindre jusqu'à 50 000 dollars à diverses entrepreneures. Ces microprêts sont disponibles par le biais de la Société d'aide au développement des collectivités de Northumberland, d'Evol et de l'Organisation d'entreprises de femmes du Canada (OEFC)³⁹.
- > Fonds pour l'écosystème de la SFE : ce fonds investit 65 millions de dollars dans 24 projets menés par des organismes tiers sans but lucratif afin de renforcer la capacité de l'écosystème de l'entrepreneuriat. Ces projets

offrent un soutien aux entreprises, notamment sous la forme de formations, de mentorat et de connaissances financières à l'intention des entrepreneures. Les bénéficiaires ont été annoncées le 8 mars 2023⁴⁰. Près de 10 000 femmes ont lancé de nouvelles entreprises et plus de 12 000 autres ont continué à développer celles qu'elles possédaient déjà depuis le lancement de ce fonds.

- > Initiative pour l'inclusion des femmes dans le secteur du capital de risque : cette initiative a pour objet d'investir 15 millions de dollars dans cinq projets menés par des organismes tiers sans but lucratif afin de créer et de renforcer un environnement de capital de risque plus inclusif pour les entrepreneures canadiennes. Les bénéficiaires ont été annoncées le 8 mars 2023⁴¹.

Les femmes dans les petites et moyennes entreprises

Les petites et moyennes entreprises emploient environ 88,2 p. 100 des actifs du secteur privé au Canada et 75,2 p. 100 des actifs du secteur public au Canada⁴². En décembre 2021, le Canada comptait 1,21 million d'entreprises employeuses, dont 1,19 million (97,9 p. 100) étaient de petites entreprises (de 1 à 99 employés) et 22 700 (1,9 p. 100) étaient des entreprises de taille moyenne (de 100 à 499 employés)⁴³. La part des femmes propriétaires de PME est restée relativement stable au cours des dix dernières années. En 2017, 15,6 p. 100 des PME au Canada étaient détenues majoritairement par des femmes (c'est-à-dire détenues à plus de 50 p. 100 par des femmes)⁴⁴; ce chiffre est passé à 16,8 p. 100 en 2020⁴⁵. Cependant, selon les données de l'Environnement de fichiers couplables (EFC) de Statistique Canada, 28,3 p. 100 des entreprises appartenaient à des femmes en 2018, contre 28,5 p. 100 en 2021. Bien que ce pourcentage varie selon les sources, il demeure faible par rapport à celui des PME appartenant à des hommes. Toutefois, les dernières données montrent clairement que la part des femmes propriétaires de PME au Canada a légèrement augmenté ces dernières années. Les résultats des Principales statistiques relatives aux petites entreprises d'Innovation, Sciences

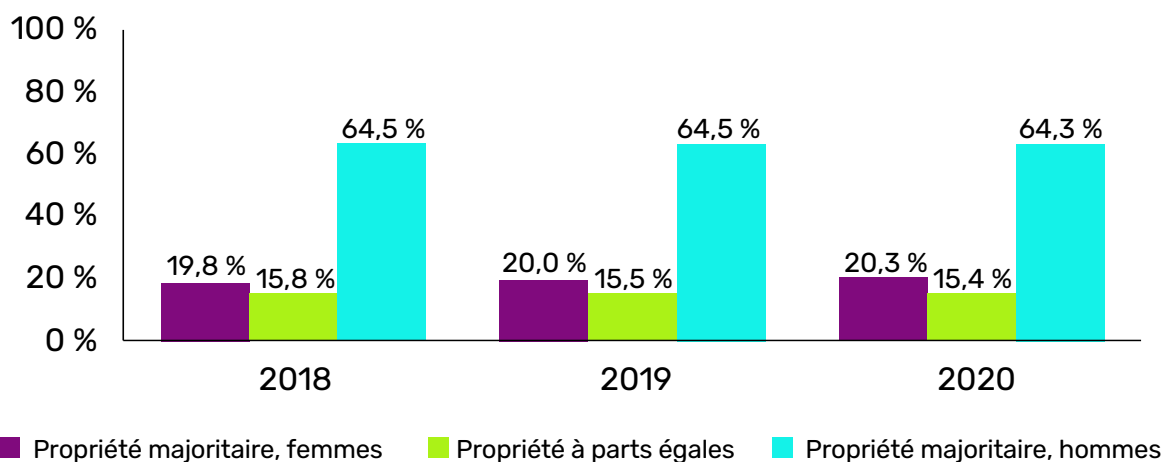
et Développement économique Canada et les données de l'EFC de Statistique Canada montrent combien il importe de continuer à promouvoir et à soutenir les femmes en entrepreneuriat au Canada.

Plus de la moitié des PME au Canada sont réparties entre l'Ontario et le Québec (respectivement 36,9 p. 100 et 21 p. 100). La Colombie-Britannique et l'Alberta comptent une autre part importante de PME au Canada (respectivement 15,7 p. 100 et 13,1 p. 100). Les quatre provinces de l'Atlantique accueillent quant à elles 6,3 p. 100 des PME du pays. De leur côté, les provinces du Manitoba et de la Saskatchewan comptent chacune 3,3 p. 100 des PME au Canada. Quant aux trois territoires du Nord, ils n'abritent que 0,3 p. 100 des PME du pays⁴⁶.

Les données issues de la Base de données sur la dynamique canadienne entre employeurs et employés permettent de comparer, de 2018 à 2020, la propriété d'entreprises entre les femmes et les hommes. Ainsi, la plupart des entreprises au Canada étaient détenues par des hommes au cours de cette période. En effet, 64,5 p. 100 des entreprises étaient détenues par des hommes en 2018 et en 2019, une part qui a légèrement diminué en 2020 pour atteindre 64,3 p. 100. À l'inverse, la part d'entreprises appartenant à des femmes a légèrement augmenté pendant la même période, 19,8 p. 100 des entreprises étant détenues par des femmes en 2018, contre 20,0 p. 100 en 2019 et 20,3 p. 100 en 2020. Ces résultats mettent en évidence l'écart qui persiste entre les hommes et les femmes en matière de propriété d'entreprise au Canada. Toutefois, la légère hausse du pourcentage d'entreprises détenues par des femmes entre 2018 et 2020 laisse entrevoir des progrès vers une plus grande diversité des genres dans l'entrepreneuriat (figure 1).

FIGURE 1

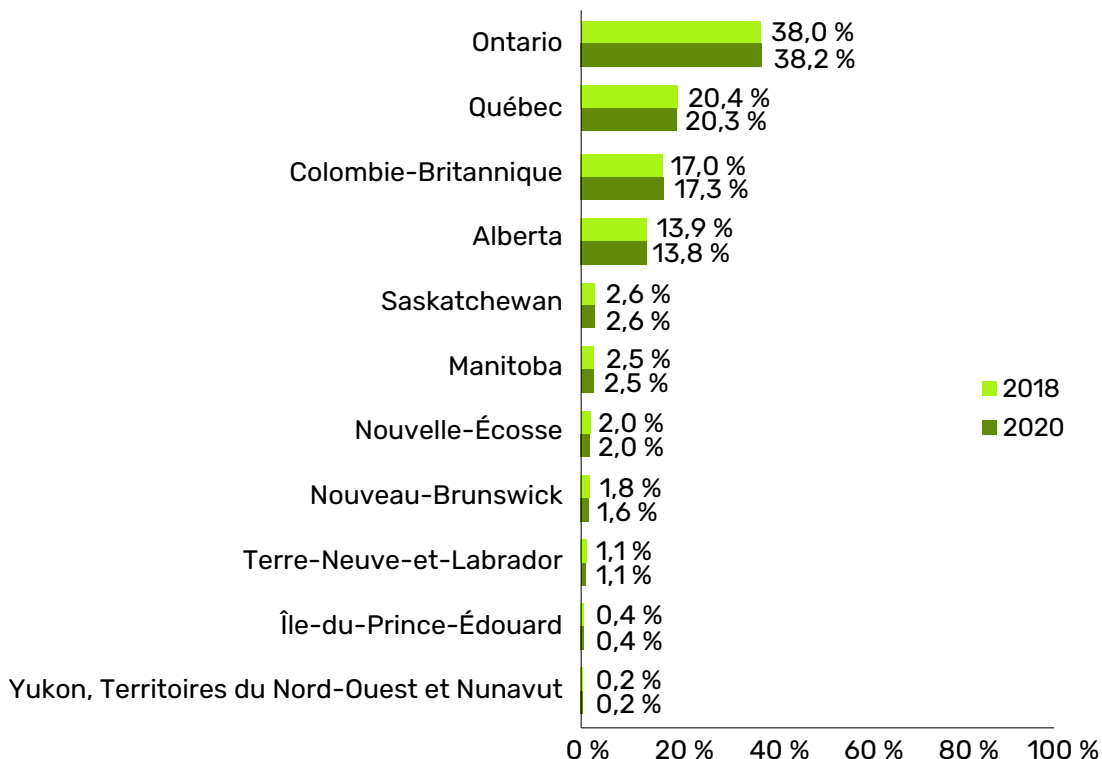
Propriétaires majoritaires des petites et moyennes entreprises, par genre, Canada, 2018 à 2020



Source : Statistique Canada (2023). Base de données sur la dynamique canadienne entre employeurs et employés (BDCEE) (calculs du Diversity Institute).

FIGURE 2

Répartition des petites et moyennes entreprises appartenant majoritairement à des femmes, par province, comparaison entre 2018 et 2020



Source : Statistique Canada (2023). Base de données sur la dynamique canadienne entre employeurs et employés (BDCEE) (calculs du Diversity Institute).

Dans l'ensemble, la représentation des femmes et des groupes ayant droit à l'équité dans l'entrepreneuriat a été bien plus encouragée. La durabilité, l'innovation, la croissance économique et l'inclusion sont devenues des domaines essentiels pour la recherche récente sur l'entrepreneuriat féminin. Par exemple, le plan provisoire pour des emplois durables 2023-2025 du gouvernement du Canada souligne l'engagement du pays en faveur d'une économie carboneutre. Il vise à créer un Conseil des partenariats sur les emplois durables, à élaborer des stratégies économiques par le biais des tables de concertation régionales sur l'énergie et les ressources, à promouvoir le financement du développement des compétences permettant de décrocher des emplois durables et à inciter les investisseurs à soutenir les emplois durables⁴⁷.

Les femmes canadiennes détiennent des entreprises partout au Canada. Cependant, la répartition est inégale d'une province à l'autre, car elle dépend de la population présente dans chaque province, des types de grandes industries établies et des ressources proposées aux entrepreneures. Notre analyse de la répartition des entreprises appartenant à des femmes dans les provinces canadiennes entre 2018 et 2020 indique que la répartition entre hommes et femmes de la propriété des entreprises n'a guère évolué au cours de ces trois ans.

En Ontario, la part d'entreprises appartenant à des femmes était la plus élevée sur cette période, avec une légère hausse de 38 p. 100 en 2018 à 38,2 p. 100 en 2020. Au Québec, la part d'entreprises appartenant à des femmes a légèrement diminué, passant de 20,4 p. 100

à 20,3 p. 100. En Colombie-Britannique, la part d'entreprises appartenant à des femmes a légèrement augmenté, passant de 17 p. 100 à 17,3 p. 100. En Alberta, cette part a légèrement diminué, passant de 13,9 p. 100 à 13,8 p. 100. Au Nouveau-Brunswick, elle a connu une légère diminution, passant de 1,8 p. 100 à 1,6 p. 100. Dans les autres provinces et territoires, la part des entreprises appartenant à des femmes n'a pas évolué de manière significative. En 2018 et en 2020, les provinces de la Saskatchewan, du Manitoba et de la Nouvelle-Écosse affichaient toutes la même part d'entreprises appartenant à des femmes, soit 2,6 p. 100, 2,5 p. 100 et 2 p. 100, respectivement. En Terre-Neuve-et-Labrador, la part d'entreprises appartenant à des femmes est restée stable entre 2018 et 2020 (1,1 p. 100). L'Île-du-Prince-Édouard et les trois territoires (Yukon, Territoires du Nord-Ouest et Nunavut) affichaient la même part d'entreprises appartenant à des

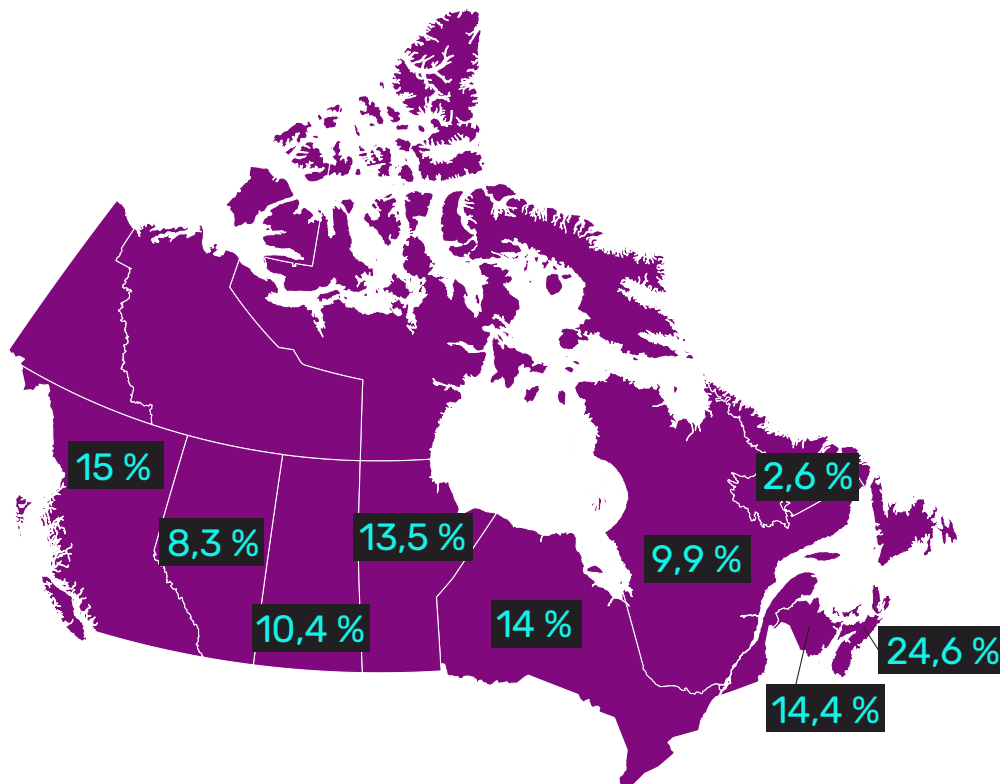
femmes en 2018 et en 2020, soit 0,4 p. 100 et 0,2 p. 100, respectivement. Dans l'ensemble, ces données montrent que la répartition des entreprises appartenant à des femmes dans les provinces canadiennes est restée relativement stable entre 2018 et 2020 (figure 2).

La carte représentée dans la figure 3 montre la répartition des PME détenues à 100 p. 100 par des femmes par rapport à l'ensemble des PME au Canada selon l'Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises de 2020. Cette répartition est inégale d'une région à l'autre, car elle dépend de la population présente dans chaque province, des types de grandes industries établies et des ressources auxquelles les entrepreneures ont accès.

L'évolution du nombre de PME et les caractéristiques démographiques de leurs propriétaires ont une incidence sur l'économie

FIGURE 3

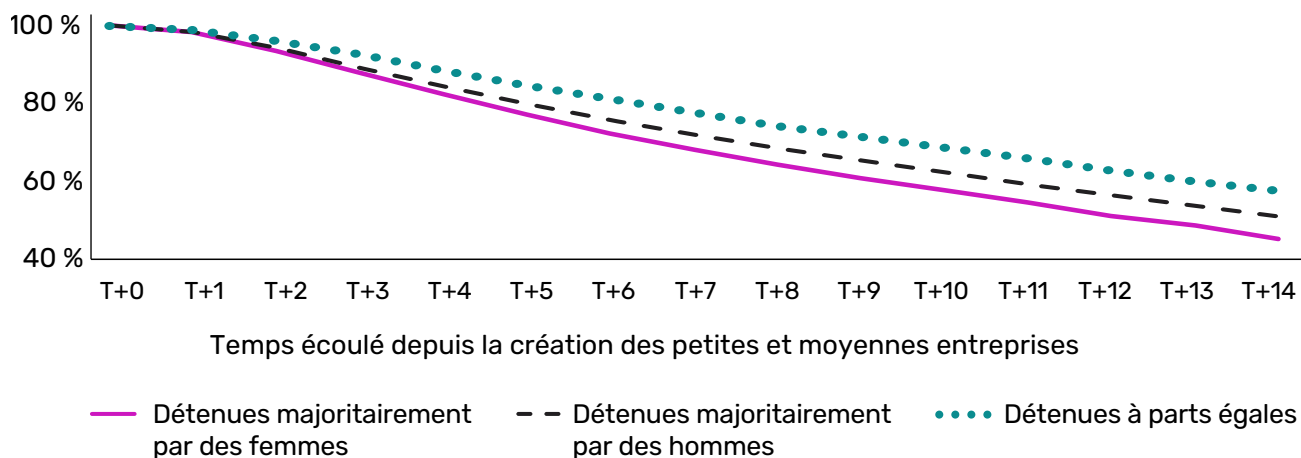
Répartition des petites et moyennes entreprises (PME) détenues à 100 p. 100 par des femmes par rapport à l'ensemble des PME au Canada, 2020



Source : Statistique Canada. Tableau 33-10-0459-01 Caractéristiques des propriétaires de petites et moyennes entreprises (calculs et représentation visuelle du Diversity Institute).

FIGURE 4

Taux de survie des petites et moyennes entreprises au cours des 14 années suivant leur création, par genre, Canada, 2022



Source : Innovation, Sciences et Développement économique Canada (2022). « Principales statistiques relatives aux petites entreprises 2022 ». <https://ised-isde.canada.ca/site/recherche-statistique-pme/fr/principales-statistiques-relatives-aux-petites-entreprises/principales-statistiques-relatives-aux-petites-entreprises-2022>

canadienne, comme le montrent les Principales statistiques relatives aux petites entreprises 2022 d'Innovation, Sciences et Développement économique Canada. En décembre 2021, on comptait 1,21 million d'entreprises au Canada, dont 1,19 million (97,9 p. 100) de petites entreprises (de 1 à 99 employés) et 22 700 (soit 1,9 p. 100) d'entreprises de taille moyenne (de 100 à 499 employés)⁴⁸. La part des femmes propriétaires de PME est restée relativement constante depuis une dizaine d'années : le nombre de PME détenues majoritairement par des femmes (c'est-à-dire des entreprises détenues à plus de 50 p. 100 par des femmes)⁴⁹ dans le secteur privé a augmenté, passant de 15,6 p. 100 en 2017 à 16,8 p. 100 en 2020⁵⁰.

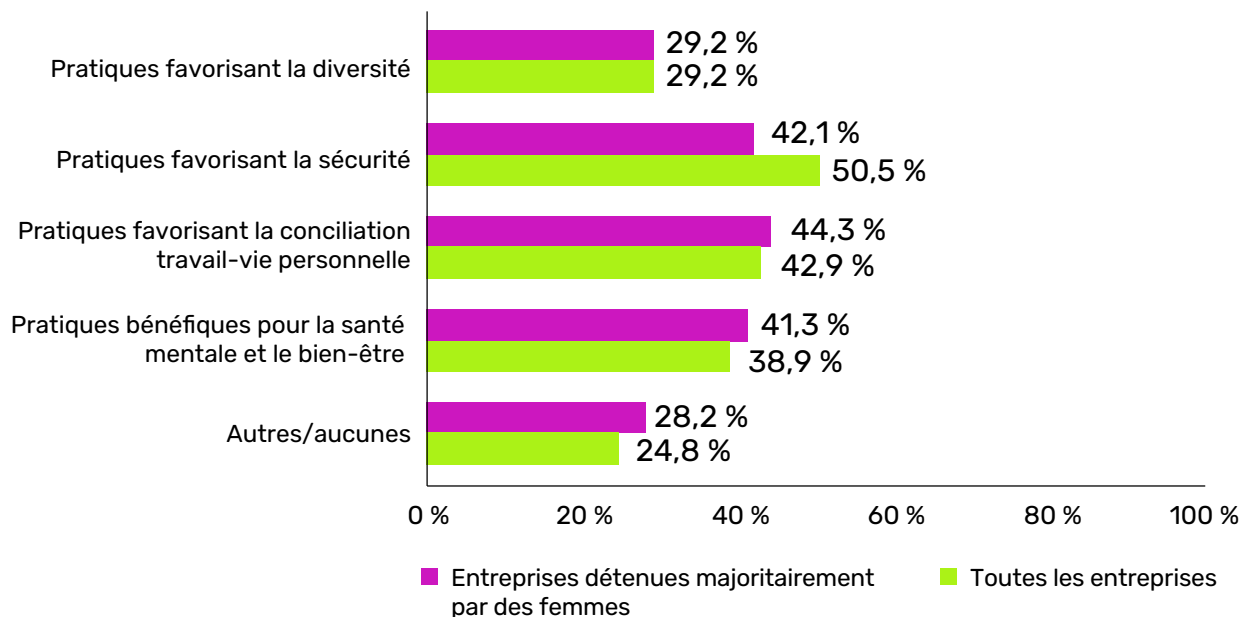
Les longs confinements imposés pendant la pandémie de COVID-19 ont eu des répercussions sur la plupart des activités et ont fragilisé de nombreuses PME. Selon l'édition du deuxième trimestre 2022 de l'Enquête canadienne sur la situation des entreprises, 27,7 p. 100 de l'ensemble des entreprises, quel qu'en soit le propriétaire, estiment être dans une situation générale plus difficile en 2022 qu'en 2019, démontrant les effets négatifs de la pandémie⁵¹. Cela montre que, si les entreprises détenues majoritairement par des femmes ont été peu nombreuses à signaler

une amélioration de la situation en 2022, c'est sans doute parce que la pandémie de COVID-19 a laissé une empreinte plus forte que d'autres facteurs spécifiques aux PME détenues par des femmes. Il est donc essentiel de prendre en compte les effets importants de la pandémie de COVID-19 sur l'ensemble des PME lorsqu'il s'agit d'analyser les données longitudinales provenant des rapports annuels Principales statistiques relatives aux petites entreprises et de comprendre les répercussions spécifiques que subissent les femmes propriétaires de PME.

Les PME détenues majoritairement par des femmes au Canada rencontrent également un taux de survie beaucoup plus bas que les PME détenues majoritairement par des hommes. Dans les deux premières années qui suivent la création de la PME, la part de celles encore en activité est la même entre les PME détenues par des femmes et celles détenues par des hommes. Toutefois, les taux de survie se séparent après deux ans et continuent sur cette lancée pendant les quatorze années qui suivent la création de l'entreprise. À la quatorzième année, moins de la moitié (45 p. 100) des PME détenues majoritairement par des femmes déclarent être toujours en activité contre plus de la moitié (50,2 p. 100) de celles détenues par hommes. À propos du taux de survie des PME

FIGURE 5

Pratiques que l'on prévoit de mettre en place au cours des 12 prochains mois, comparaison entre les entreprises détenues majoritairement par des femmes et toutes les entreprises, Canada, troisième trimestre de 2022



Remarque : Le total n'est pas égal à 100 p. 100, car les entreprises prévoient de mettre plusieurs types de pratiques en place.

Source : Statistique Canada (2022). « Pratiques que les entreprises ou organismes ont mises en place ou qu'elles prévoient de mettre en place au cours des 12 prochains mois, troisième trimestre de 2022 ». <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3310055201>

détenues majoritairement par des femmes, il est intéressant de noter qu'une part importante des PME (39,5 p. 100) a vu le jour entre 2010 et 2017, ce qui signifie que ces entreprises, qui ont entre 6 et 13 ans d'existence, s'approchent de l'âge fatidique des 14 ans, âge auquel elles sont moins susceptibles d'être toujours en activité⁵². Les PME détenues à égalité par des femmes et par des hommes présentent quant à elles le meilleur taux

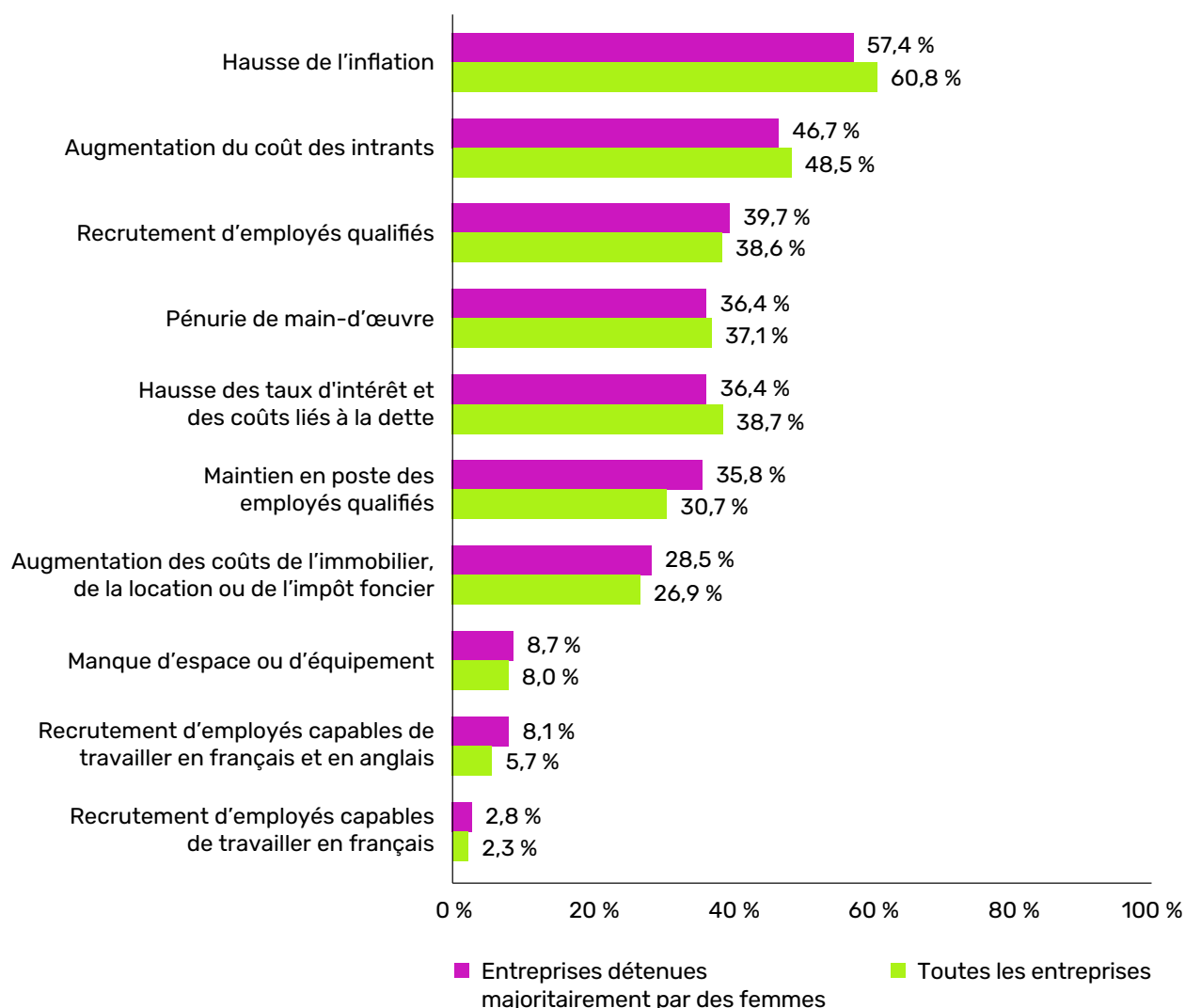
de survie 14 ans après la création de l'entreprise (57,3 p. 100), ce qui tend à démontrer l'intérêt de conjuguer les atouts en matière d'innovation des femmes propriétaires de PME avec les atouts propres aux hommes propriétaires de PME que sont l'accès à des réseaux solides et un nombre réduit d'obstacles sur le chemin de l'entrepreneuriat (figure 4).

La plupart des femmes propriétaires de PME (72,1 p. 100) cherchent à infirmer le scénario négatif du taux de survie énoncé et mettent en place des stratégies pour améliorer la situation de leur entreprise en 2023, bien que ces stratégies ne soient pas si différentes de celles adoptées par l'ensemble des entreprises⁵³. Au cours des 12 prochains mois, 44,3 p. 100 des entreprises détenues majoritairement par des femmes comptent mettre en place des initiatives pour améliorer l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle des employés. D'autres initiatives

Au cours des 12 prochains mois, 44,3 % des entreprises détenues majoritairement par des femmes comptent mettre en place des initiatives pour améliorer l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle des employés.

FIGURE 6

Obstacles prévus au cours des trois prochains mois, comparaison entre les entreprises détenues majoritairement par des femmes et toutes les entreprises, Canada, 2022



Source : Statistique Canada (2022). « Obstacles à surmonter par les entreprises ou organismes au cours des trois prochains mois, troisième trimestre de 2022 ». <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3310053401>

sont envisagées, notamment la volonté de renforcer la sécurité (42,1 p. 100) et de soutenir la santé mentale et le bien-être (41,3 p. 100) (figure 5). Ces pratiques ont apparemment pour objet d'aider les employés à lutter contre le stress dans d'autres aspects de leur vie, pour être ensuite plus efficaces au travail⁵⁴.

Les femmes propriétaires de PME n'oublient pas d'anticiper les obstacles à venir. Les trois principaux obstacles prévus par leurs PME et par l'ensemble des PME sont, entre autres, la hausse

de l'inflation (57,4 p. 100), la hausse des prix des intrants (46,7 p. 100) et le recrutement d'employés qualifiés (39,7 p. 100) (figure 6). La pénurie de main-d'œuvre et le manque d'employés qualifiés ont été des sujets d'inquiétude pour les PME pendant toute la pandémie de COVID-19, qui continue d'entraver l'action menée par les propriétaires d'entreprises pour trouver du personnel. La hausse du prix des intrants est un sujet d'inquiétude plus récent, lié à la hausse de l'inflation que rencontre actuellement le Canada⁵⁵. Alors que beaucoup de PME détenues

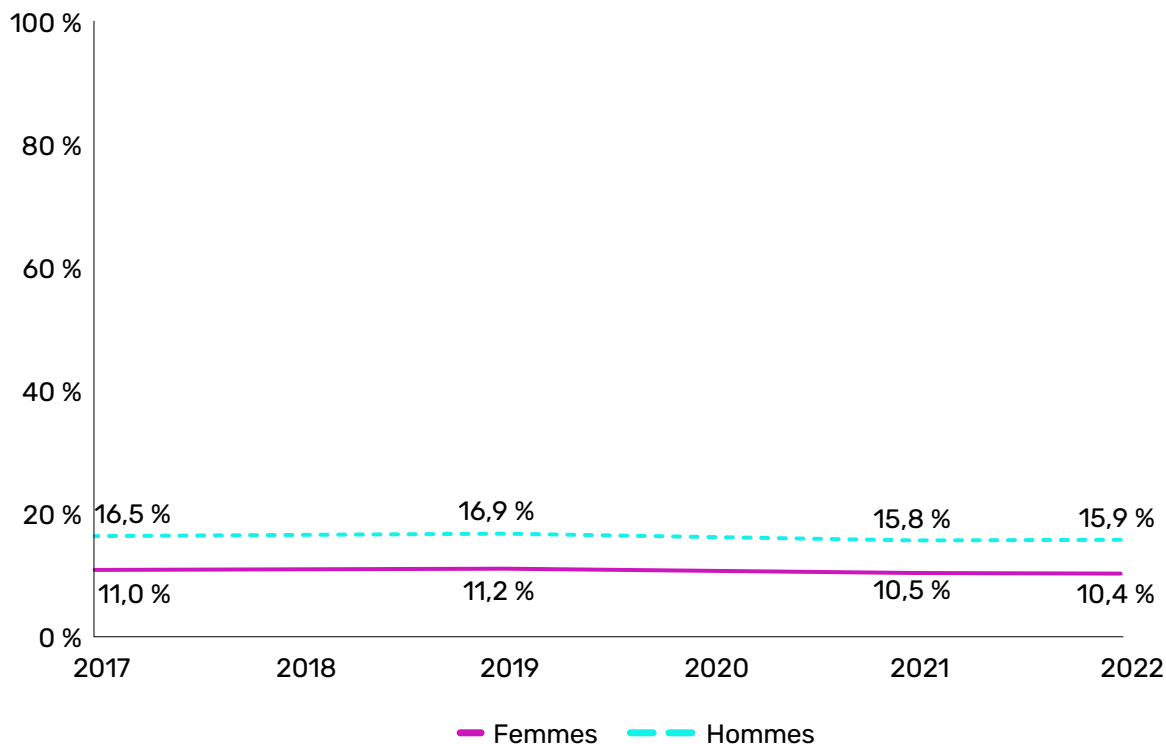


majoritairement par des femmes rencontrent des difficultés financières⁵⁶, l'augmentation des coûts pourrait avoir une incidence sur la capacité de ces entreprises à poursuivre leur activité.

La capacité à anticiper les obstacles est une qualité essentielle en matière de leadership, que des études postsecondaires⁵⁷ contribuent à renforcer. Dans l'ensemble, les femmes propriétaires de PME font plus d'études que leurs homologues masculins, mais elles ont souvent moins d'expérience professionnelle⁵⁸. Si l'expérience est plus souvent valorisée que le niveau d'instruction, la recherche montre toutefois que le niveau d'études est un indicateur plus efficace pour percevoir la qualité des dirigeants⁵⁹. Notre analyse montre que la plupart des femmes propriétaires de PME sont titulaires d'un grade universitaire de niveau baccalauréat ou supérieur (39,7 p. 100) ou d'un diplôme d'études collégiales (28,7 p. 100). Les femmes sont aussi plus susceptibles que les hommes (34,7 p. 100 contre 28,7 p. 100) d'être titulaires d'un diplôme d'études collégiales, d'un grade de niveau baccalauréat (27,4 p. 100 contre 25,1 p. 100), d'une maîtrise et d'un grade de niveau supérieur (19,8 p. 100 contre 14,6 p. 100). Toutefois, les femmes sont moins susceptibles d'avoir une grande expérience en gestion. Seuls 66,8 p. 100 des femmes propriétaires de PME indiquent avoir dix ans ou plus d'expérience de ce type, contre 76,1 p. 100 des hommes propriétaires de PME, et les femmes sont plus susceptibles que les hommes (7,7 p. 100 contre 5,2 p. 100) d'avoir moins de cinq ans d'expérience en gestion.

FIGURE 7

Le travail autonome, par genre, Canada, 2017-2022



Source : Statistique Canada (2023). « Enquête sur la population active, décembre 2022 ». <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/230106/dq230106a-fra.htm> (calculs du Diversity Institute)

Les femmes et le travail autonome

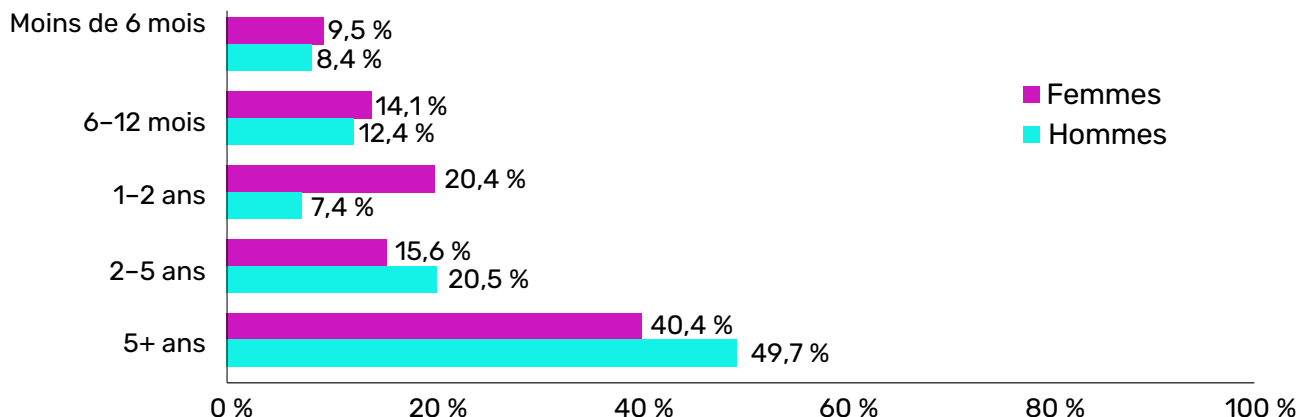
Dans cette partie, nous analysons les caractéristiques démographiques des travailleuses autonomes et soulignons leur contribution à l'économie canadienne après la pandémie de COVID-19. D'après Statistique Canada, un travailleur autonome est une personne qui est en relation d'affaires avec le payeur⁶⁰. Pour aborder cette question, nous considérons comme travailleur ou travailleuse autonome toute personne dont le travail consiste principalement à exploiter une entreprise, constituée en société ou non, ayant ou n'ayant pas d'aide rémunérée, sans compter les travailleurs familiaux non rémunérés⁶¹. Ainsi, le simple fait d'exercer une activité permet de considérer une personne comme relevant du travail autonome, ce qui permet d'inclure

les femmes qui ne sont pas propriétaires de PME dans cette catégorie, et de considérer les femmes comme travailleuses autonomes sans qu'elles soient nécessairement propriétaires d'une entreprise. À partir de cette définition, nous avons pu identifier 1 061 878 travailleuses autonomes

Le nombre de travailleurs et de travailleuses autonomes a augmenté régulièrement entre 2000 et 2019, mais il a ensuite légèrement diminué en 2020 et 2021, dans un contexte économique défavorable imposé par la pandémie de COVID-19.

FIGURE 8

Durée de vie de l'activité autonome, par genre, Canada, 2022



Source : Environics Research (2022). *Emploi et compétences au Canada* (calculs du Diversity Institute).

au Canada, ce qui représente 10,4 p. 100 de l'ensemble des femmes canadiennes au mois de décembre 2022⁶².

Entre 2015 et 2022, la part des travailleuses autonomes de l'ensemble du travail autonome a légèrement diminué par rapport à celle des hommes. Les travailleuses autonomes connaissent une baisse de 3,7 p. 100 contre 0,7 p. 100 pour la part des travailleurs autonomes. Des études précédentes attribuent la baisse du taux de travail autonome à la pandémie de COVID-19^{63, 64}, mais cela ne peut pas s'appliquer à la baisse de la part de femmes dans le travail autonome observée entre 2015 et 2017, qui est passée de 14,1 p. 100 à 11 p. 100, soit une baisse de 3,1 p. 100 quelques années avant la pandémie (figure 7). Cette baisse serait plutôt imputable aux

Les travailleuses autonomes rencontrent des difficultés pour poursuivre leur activité après les deux premières années, mais une fois le cap passé, elles montrent des motivations plus importantes.

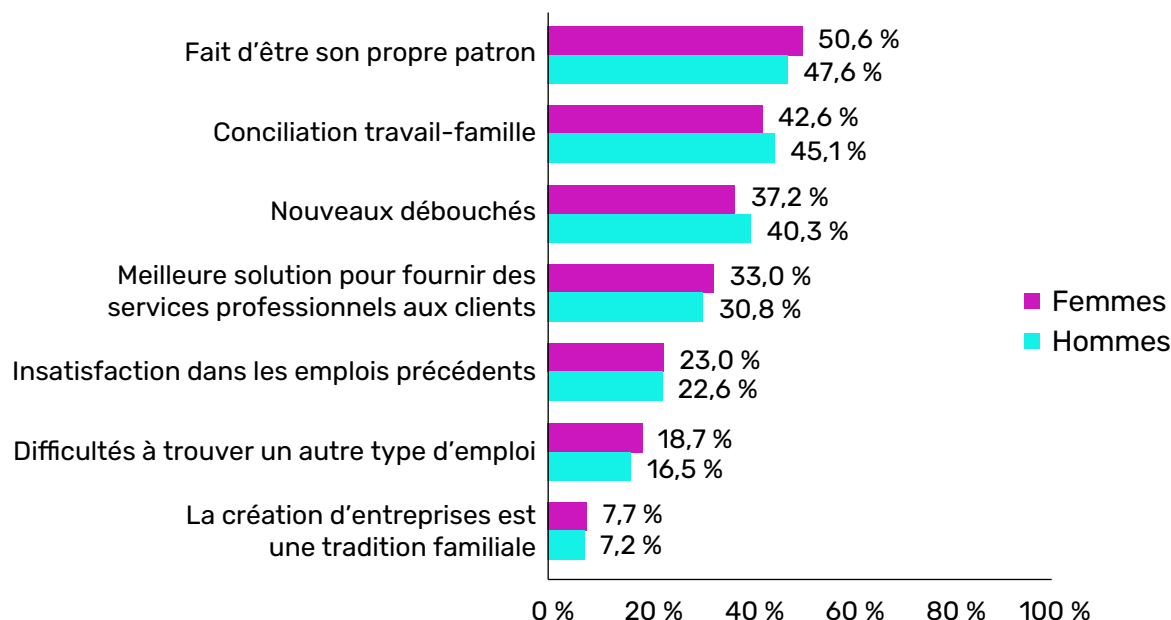
obstacles fondés sur le genre que rencontrent, depuis presque dix ans, les femmes souhaitant se mettre à leur compte.

Le nombre de travailleurs et de travailleuses autonomes a augmenté régulièrement entre 2000 et 2019, mais il a ensuite légèrement diminué en 2020 et 2021, dans un contexte économique défavorable imposé par la pandémie de COVID-19. Néanmoins, le nombre de travailleuses autonomes est reparti légèrement à la hausse, passant de 975 250 en 2021 à 988 400 en 2022, ce qui constitue une évolution positive compte tenu de la légère baisse du nombre de travailleurs autonomes, passé de 1 675 600 en 2021 à 1 622 200 en 2022⁶⁵.

Si Statistique Canada compare habituellement le nombre des travailleuses autonomes au nombre total des femmes de 15 ans et plus dans la population active, l'Environics Research Group a choisi une autre approche dans son étude. L'organisme a comparé le nombre de travailleuses autonomes au nombre total de femmes exerçant une activité et âgées de 18 ans et plus. Il apparaît que les travailleuses autonomes représentent environ 11,1 p. 100 des femmes exerçant une activité⁶⁶. En outre, l'étude soutient que si les travailleuses autonomes sont peu représentées, c'est que les femmes ont eu le sentiment que 2022 était une année difficile pour trouver un

FIGURE 9

Raisons du travail autonome, par genre, Canada, 2022



Source : Environics Research (2022). Emploi et compétences au Canada (calculs du Diversity Institute).

emploi (46 p. 100 des femmes ayant participé à l'étude), mais aussi parce que la probabilité de poursuivre leur activité plus de deux ans après la création de leur entreprise est plus faible pour les travailleuses autonomes (44 p. 100 des femmes ne dépassent pas deux ans d'activité autonome contre 29 p. 100 des hommes) (figure 8).

Les travailleuses autonomes rencontrent des difficultés pour poursuivre leur activité après les deux premières années, mais une fois le cap passé, elles montrent des motivations plus importantes. En effet, les travailleuses autonomes aiment plus que leurs homologues masculins être « leur propre patron » (50,6 p. 100 contre 47,6 p. 100), elles ont aussi le sentiment que le travail autonome est « la meilleure solution pour fournir des services professionnels aux clients » (33 p. 100 contre 30,8 p. 100), et elles éprouvent « des difficultés à trouver un autre type d'emploi » (18,7 p. 100 contre 16,5 p. 100) (figure 9).

En outre, les entrepreneures canadiennes ont connu une plus grande augmentation du taux d'activité entrepreneuriale en phase de démarrage (taux AED) que leurs homologues masculins de 2021 à 2022⁶⁷, et sont aussi susceptibles qu'eux de mettre en œuvre des innovations commerciales⁶⁸. De récentes recherches menées par le GEM montrent que le Canada occupe le premier rang parmi les pays du G7 et les économies de niveau A en matière de taux AED et que l'écart entre le taux AED des entrepreneures et celui de leurs homologues masculins se réduit. De même, l'écart entre les taux d'entreprises établies des entrepreneures canadiennes et celui des entrepreneurs canadiens est en diminution⁶⁹.

L'entrepreneuriat à l'échelle mondiale : hausse des intentions entrepreneuriales

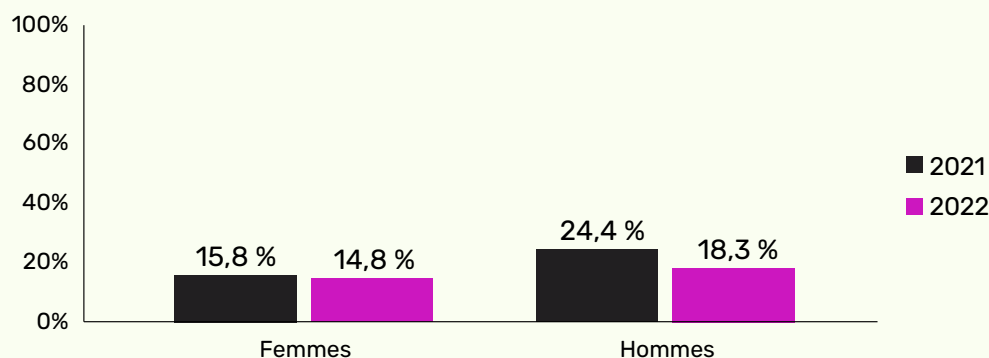
Dans les études du Global Entrepreneurship Monitor (GEM), qui mène des enquêtes auprès d'environ 150 000 Canadiennes et Canadiens, le Canada figure habituellement en milieu de peloton parmi les pays participants, avec un niveau d'entrepreneuriat relativement bon. Les résultats du Canada varient également au fil du temps. L'activité intrapreneuriale au Canada a diminué en 2021, poursuivant une tendance à la baisse observée en 2020 et en 2019. Le Canada apparaît aussi comme le seul pays du G7 dont le taux d'entreprises établies représente moins de la moitié de son taux d'activité entrepreneuriale totale en phase de démarrage (AED) en 2021. Ces deux taux font référence au pourcentage de la population adulte âgée de 18 à 64 ans exerçant ces activités⁷⁰.

Après la pandémie de COVID-19, le pays entrevoit des signes de reprise avec la légère augmentation du niveau d'AED en 2021, et son classement à la 8e place sur 47 pays analysés, qui place encore le pays dans le peloton de tête, comme les années précédentes. Le rapport 2022 du GEM montre toutefois un léger fléchissement global du taux AED de 2021 à 2022. De plus, l'écart



FIGURE 10

Proportion de l'activité entrepreneuriale totale en phase de démarrage chez les 18-64 ans, par genre, Canada, comparaison entre 2021 et 2022



Sources : Hill, S., Ionescu-Somers, A., Coduras, A., Guerrero, M., Menipaz, E., Boutaleb, F., Zbierowski, P., Schött, T., Sahasranamam, S., et Shay, J. (15 février 2023). *GEM 2022/2023 global report : Adapting to a "new normal."* Global Entrepreneurship Monitor. <https://gemconsortium.org/report/20222023global-entrepreneurship-monitor-global-report-adapting-to-a-new-normal-2>;

Gregson, G., et Saunders, C. (31 octobre 2022). *GEM Canada 2021 Report*. Global Entrepreneurship Monitor. <https://www.gemconsortium.org/report/gem-canada-2021-report>

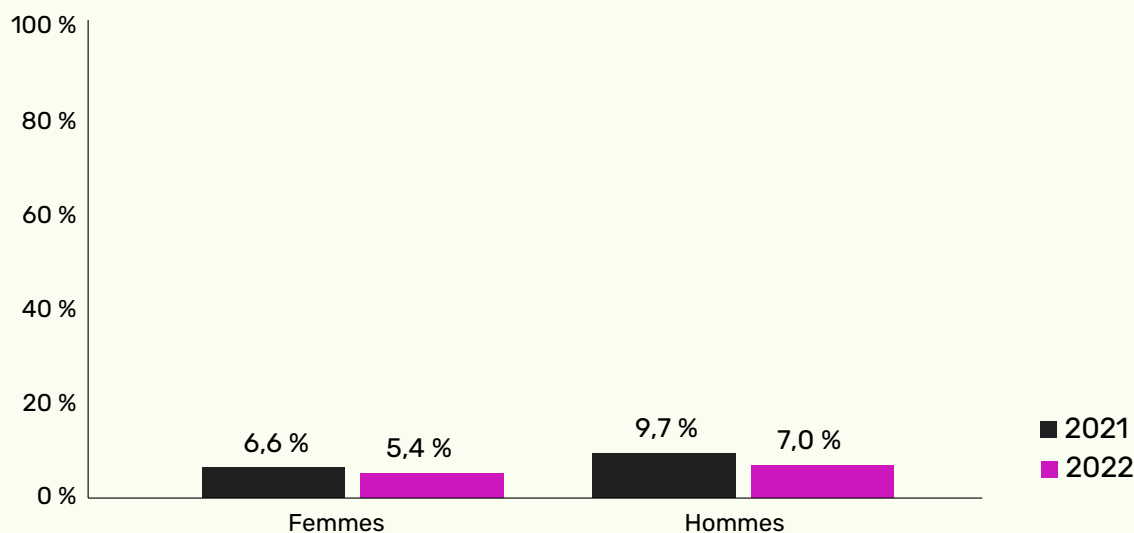
entre hommes et femmes s'est resserré de 2021 à 2022. En effet, en 2021, les taux étaient de 15,8 p. 100 pour les femmes contre 24,4 p. 100 pour les hommes, et en 2022, de 14,8 p. 100 pour les femmes et 18,3 p. 100 pour les hommes. Autrement dit, le taux AED des femmes représentait 65 p. 100 de celui des hommes en 2021, puis 81 p. 100 en 2022. De même, l'écart entre les propriétaires d'entreprises établies s'est lui aussi resserré. Le taux d'entreprises établies par des femmes est passé de 68 p. 100 de celui des hommes, à 77 p. 100 en 2022, poursuivant la tendance observée entre 2020 et 2021.

Les données de Statistique Canada sur le travail autonome ou sur les propriétaires majoritaires de PME font écho à ces écarts, qui méritent une étude plus poussée. Dans ses enquêtes, Statistique Canada se limite aux personnes de 15 ans et plus. Pour les travailleuses autonomes, Statistique Canada compare le nombre de travailleuses autonomes au total des femmes dans la population active, mais ne le compare pas au nombre de travailleurs autonomes.

L'écart observé entre la part de travailleuses autonomes et celle des travailleurs autonomes et l'évolution du nombre total de travailleuses autonomes ne peut que nous inciter à interpréter les données sous des angles différents afin d'obtenir une vue d'ensemble plus détaillée de l'état de l'entrepreneuriat féminin. D'autres éléments sur les perspectives sectorielles seront proposés dans le chapitre suivant.

FIGURE 11

Proportion des propriétaires d'entreprises établies chez les 18-64 ans, par genre, Canada, comparaison entre 2021 et 2022

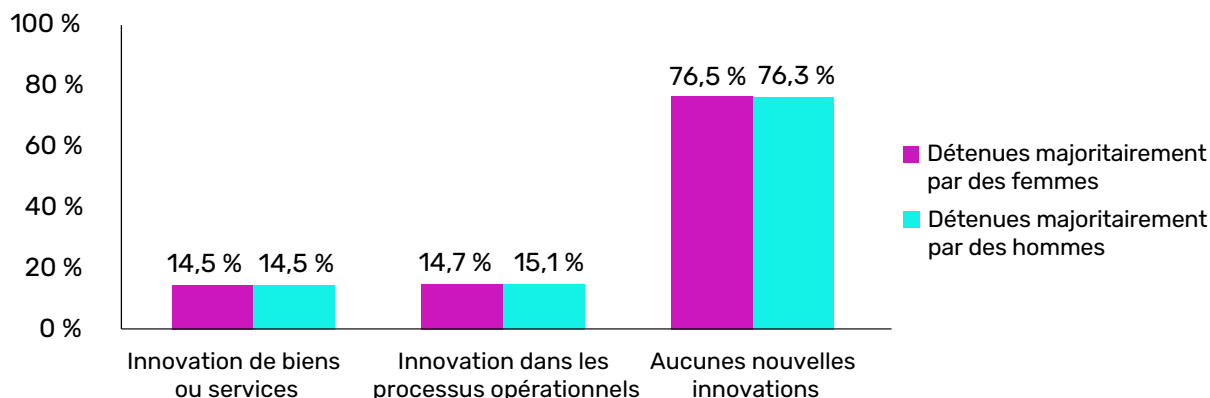


Sources : Hill, S., Ionescu-Somers, A., Coduras, A., Guerrero, M., Menipaz, E., Boutaleb, F., Zbierowski, P., Schött, T., Sahasranamam, S., et Shay, J. (15 février 2023). *GEM 2022/2023 global report : Adapting to a "new normal."* Global Entrepreneurship Monitor. <https://gemconsortium.org/report/20222023global-entrepreneurship-monitor-global-report-adapting-to-a-new-normal-2;>

Gregson, G., et Saunders, C. (31 octobre 2022). *GEM Canada 2021 Report*. Global Entrepreneurship Monitor. <https://www.gemconsortium.org/report/gem-canada-2021-report>

FIGURE 12

Types d'innovations des petites et moyennes entreprises, par genre, Canada, 2020-2022



Source : Statistique Canada (2022). « Innovations en matière de nouveaux biens ou services ou innovations en matière de nouveaux processus opérationnels mises en place depuis 2020, deuxième trimestre de 2022 ». <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tb1/en/tv.action?pid=3310052101>

Innovation dans les entreprises appartenant à des femmes

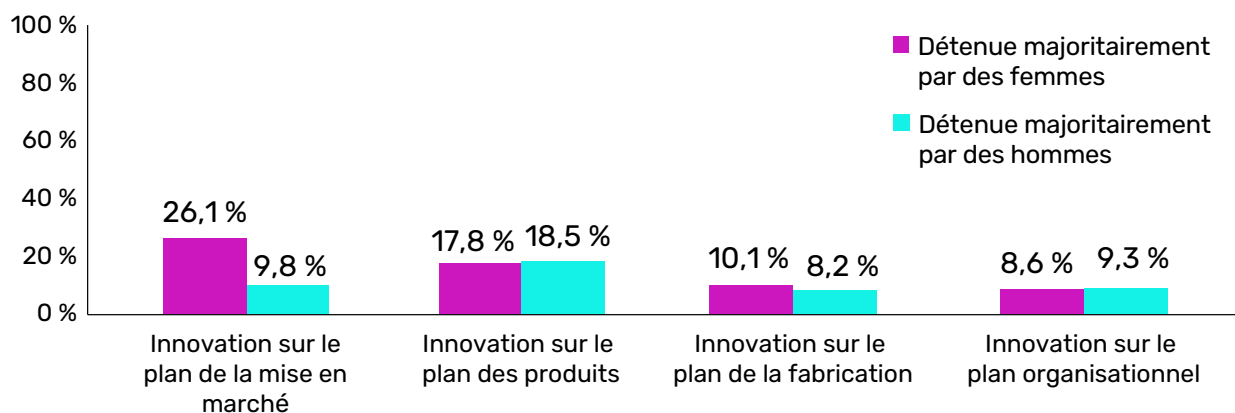
La résilience et l'innovation continue sont essentielles à la croissance, car elles permettent aux entreprises de s'adapter aux évolutions du marché et à l'émergence de nouvelles technologies^{71, 72}. Plus spécifiquement, la propriété intellectuelle (PI) attire davantage l'attention à mesure que l'activité d'innovation augmente. Cependant, les entreprises détenues par des femmes déposent bien moins de brevets dans le cadre d'une stratégie de protection de la PI⁷³. De plus, la pandémie de COVID-19 a frappé les femmes plus durement que les autres propriétaires d'entreprises, et ce, de multiples façons. Cela s'explique en partie par le fardeau du travail non rémunéré. Par exemple, 53 p. 100 des femmes déclarent avoir consacré davantage de temps à la garde des enfants pendant la pandémie, contre 12 p. 100 des hommes^{74, 75}, mais aussi par les secteurs auxquels appartiennent leurs entreprises ainsi que par la taille, l'âge et les ressources de leurs sociétés. La recherche montre également que 61 p. 100 des femmes fondatrices ont été confrontées à des difficultés supplémentaires dues à la perte de contrats et de clients pendant la pandémie, contre seulement 34 p. 100 de l'ensemble des petites entreprises

du Canada⁷⁶. Toutefois, en proie à des difficultés sans précédent causées par la pandémie, notamment des restrictions dues aux mesures de confinement, des retards dans la chaîne d'approvisionnement et une réduction d'effectif, les entrepreneures canadiennes ont affiché une grande résilience et une propension à innover.

Comme évoqué, l'innovation est nécessaire à la survie des PME, surtout en période de ralentissement économique. Cependant, notre analyse de l'édition du deuxième trimestre 2022 de l'Enquête canadienne sur la situation des entreprises a révélé que, ces trois dernières années, environ trois quarts des PME n'ont mis en œuvre aucune innovation. À ce constat s'ajoute le fait qu'il n'existe aucune différence importante entre les entreprises appartenant à des hommes et celles appartenant à des femmes. Parmi celles qui ont adopté ou mis en œuvre des innovations, les PME détenues majoritairement par des hommes comme celles détenues majoritairement par des femmes ont affiché une part légèrement supérieure d'innovation en matière de processus opérationnels que d'innovation en matière de biens ou de services (figure 12). L'innovation en matière de processus opérationnels désigne de nouvelles méthodes d'amélioration de la production et de la chaîne d'approvisionnement⁷⁷. À titre d'exemple, l'innovation en matière de processus pourrait s'avérer utile pour qu'un

FIGURE 13

Domaines d'innovation des petites et moyennes entreprises, par genre, Canada, comparaison entre 2017 et 2020



Remarque : les totaux ne donnent pas 100 p. 100, car toutes les PME n'ont pas généré d'innovation entre 2017 et 2020.

Source : Statistique Canada (2022). « Activités d'innovation des petites et moyennes entreprises ».

<https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3310046201>

fournisseur local baisse les coûts de production, ce qui pourrait bénéficier indirectement au consommateur en accroissant la disponibilité des produits. Les innovations en matière de processus opérationnels sont plus susceptibles d'améliorer le rendement des PME à long terme que l'innovation en matière de biens ou de services⁷⁸.

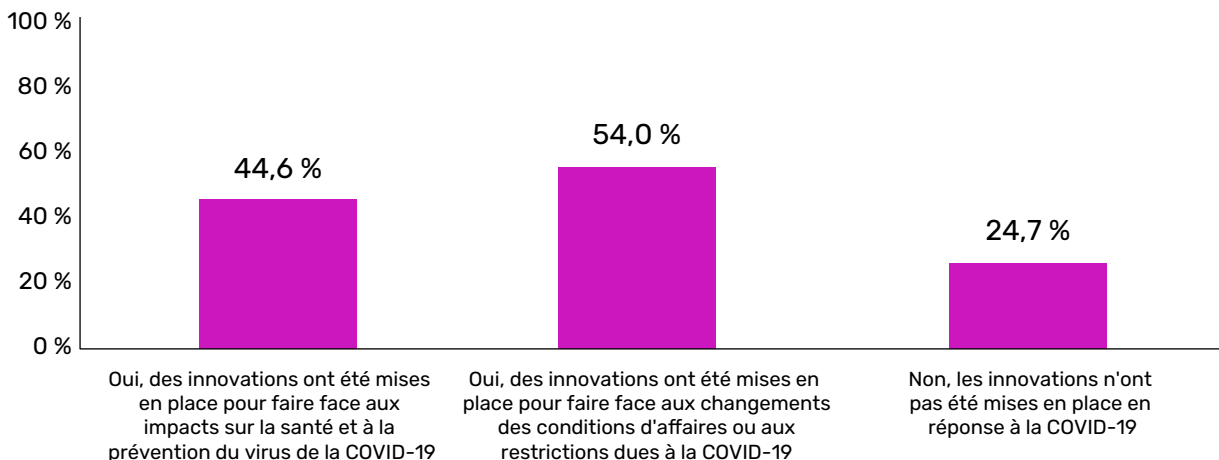
L'Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises de 2020 montre des tendances similaires sur le plan de l'innovation. Les PME détenues majoritairement par des femmes sont nettement plus susceptibles de mettre en œuvre des innovations en matière de commercialisation que des PME détenues majoritairement par des hommes (26,1 p. 100 contre 9,8 p. 100) (figure 13). Les innovations en matière de commercialisation sont l'un des types d'innovation en matière de processus opérationnels les plus efficaces⁷⁹. En effet, elles procurent un net avantage concurrentiel aux PME et constituent une méthode durable d'amélioration du rendement d'une entreprise à long terme^{80, 81}. Les innovations en matière de commercialisation ont également été déterminantes pour permettre aux PME de faire face au ralentissement économique causé par la pandémie de COVID-19, car elles facilitent l'adaptation aux changements économiques^{82, 83}.

Les innovations en matière de commercialisation sont l'un des types d'innovation en matière de processus opérationnels les plus efficaces. En effet, elles procurent un net avantage concurrentiel aux PME et constituent une méthode durable d'amélioration du rendement d'une entreprise à long terme.

Par ailleurs, les données de l'Enquête canadienne sur la situation des entreprises du deuxième trimestre 2022 montrent que les perturbations de l'activité ont amené la plupart des entreprises appartenant majoritairement à des femmes (54 p. 100) à mettre au point des innovations visant à remédier aux fluctuations de la conjoncture ou aux restrictions dues à la pandémie de COVID-19⁸⁴. Entre autres exemples, mentionnons le passage à un fournisseur local, l'introduction de postes en télétravail et la fourniture de biens et services en ligne plutôt qu'en personne. De plus, 44,6 p. 100 des entreprises détenues majoritairement par

FIGURE 14

Innovations introduites par des entreprises détenues majoritairement par des femmes en réponse à la pandémie de COVID-19, deuxième trimestre de 2022



Remarque : le total ne donne pas 100 p. 100, car les entreprises ont indiqué plus d'un type d'innovation.

Source : Statistique Canada (2022). « L'entreprise ou l'organisme a mis en place des innovations en réponse à la pandémie de COVID-19 ou aux conditions qu'elle a occasionnées depuis 2020, deuxième trimestre de 2022 ». <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3310052401>

des femmes ont contribué à la santé de leur population locale en introduisant des innovations destinées à limiter la transmission de la COVID-19 et les répercussions sur la santé. Nous pouvons citer comme exemples la promotion des bienfaits de la vaccination, la tenue d'un stand éphémère de vaccination contre la COVID-19, le port du masque obligatoire par les clients qui font des courses en personne et l'octroi de congés de maladie rémunérés aux membres du personnel positifs à la COVID-19 (figure 14).

Bien que la plupart des entreprises appartenant à des femmes au Canada aient généré des innovations en réponse à la pandémie de COVID-19, 60,2 p. 100 des entreprises détenues majoritairement par des femmes ont indiqué que leurs activités d'innovation sont restées inchangées (34,3 p. 100) ou ont connu des difficultés (25,9 p. 100) dues à la pandémie (figure 15). Cela montre que le niveau habituel des activités d'innovation des entreprises appartenant à des femmes est nettement supérieur à ce qui a été observé tout au long de la pandémie. Cela

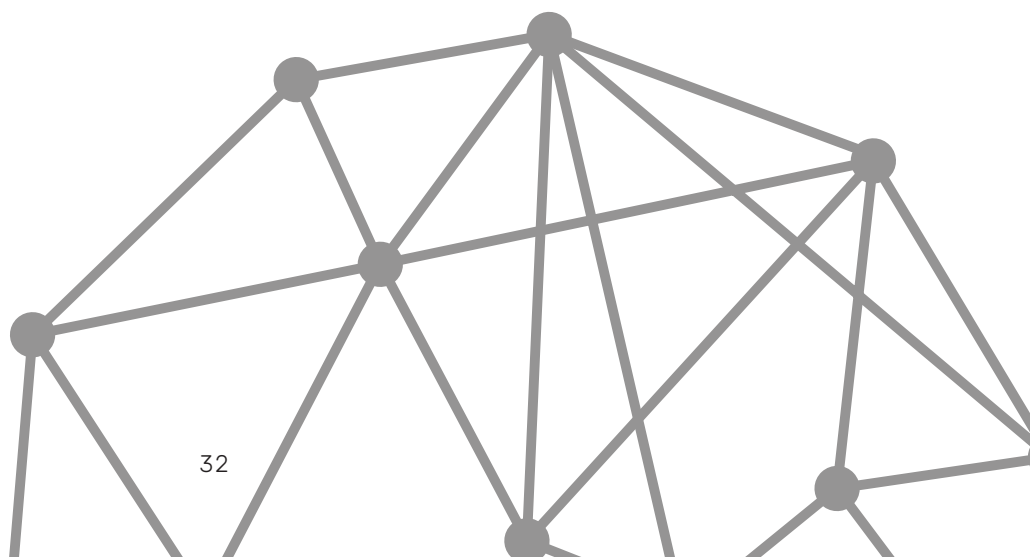
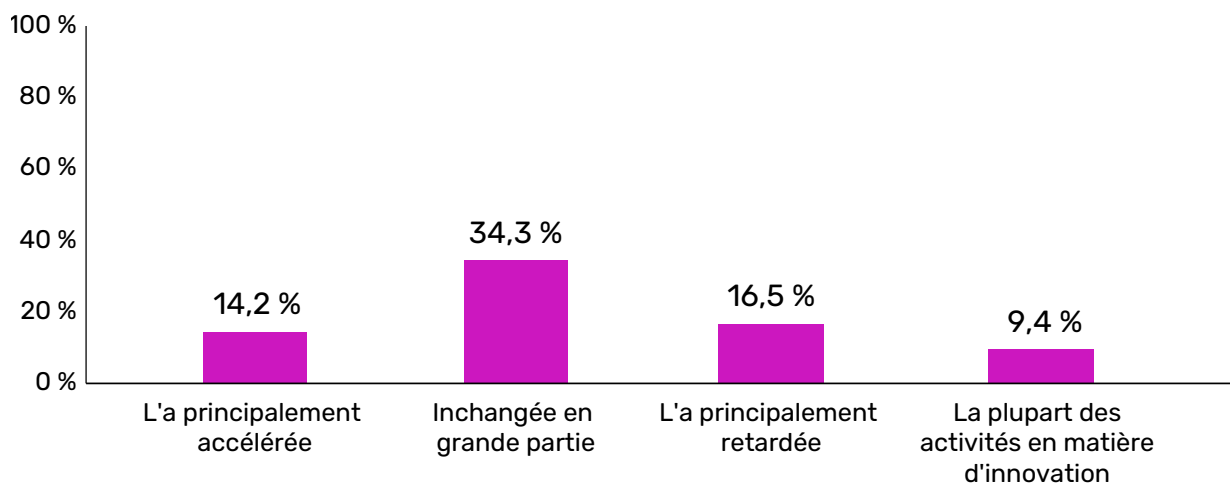


FIGURE 15

Répercussions de la pandémie de COVID-19 sur les activités en matière d'innovation des entreprises détenues majoritairement par des femmes, deuxième trimestre 2022



Remarque : le total ne donne pas 100 p. 100 en raison de l'exclusion de la catégorie « Répercussions de la pandémie de COVID-19 sur les activités en matière d'innovation, inconnues » (25,6 p. 100).

Source : Statistique Canada (2022). « Répercussions de la pandémie de COVID-19 sur les activités de l'entreprise ou de l'organisme en matière d'innovation, deuxième trimestre de 2022 ».

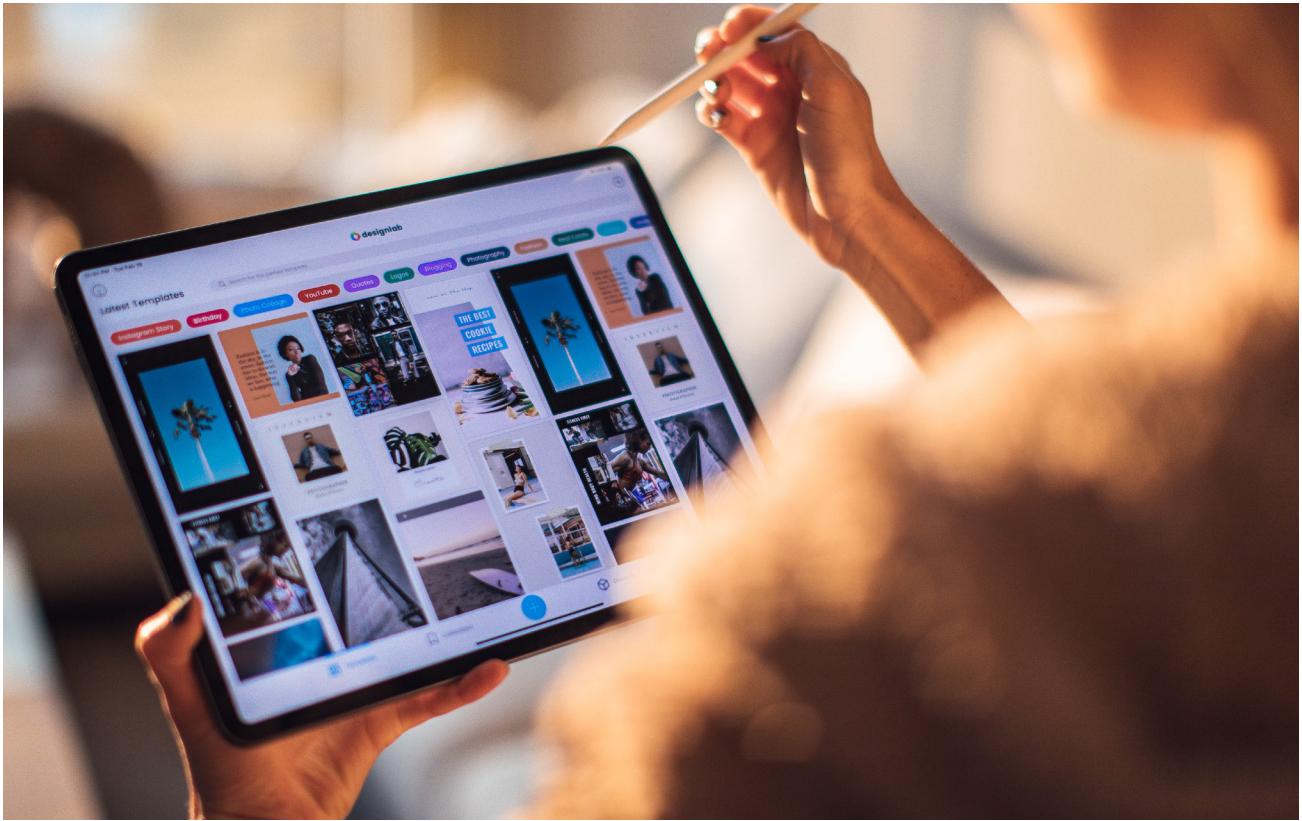
<https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3310052501>

conforte donc notre vision des entrepreneures comme des innovatrices fortes et créatives qui, grâce à des idées avant-gardistes, restent compétitives malgré les nombreux obstacles entravant leurs résultats commerciaux à long terme.

L'une des façons dont les entrepreneures ont poursuivi l'innovation dans leur entreprise passe par l'adoption des nouvelles technologies numériques pendant la pandémie. Selon une étude récente menée par le GEM, plus d'un tiers des entrepreneures en phase de démarrage et environ 10 p. 100 des entrepreneures bien établies ont adopté les nouvelles technologies au Canada. Par ailleurs, environ la moitié des entrepreneures en phase de démarrage et un tiers des entrepreneures bien établies au Canada ont renforcé leur utilisation des technologies numériques pour s'adapter aux conditions pandémiques. Toutefois, les entrepreneures bien établies étaient 44 p. 100 moins susceptibles d'adopter une nouvelle technologie que les entrepreneurs bien établis⁸⁵.

Selon une étude récente menée par le GEM, plus d'un tiers des entrepreneures en phase de démarrage et environ 10 % des entrepreneures bien établies ont adopté les nouvelles technologies au Canada.

Au lieu de cela, les entrepreneures sont plus susceptibles de se concentrer sur la génération d'innovations en matière de processus opérationnels, comme l'amélioration des techniques de commercialisation ou l'approvisionnement en entrants durables (figure 13). Malgré l'importance de ces innovations pour améliorer la pérennité du succès de l'entreprise, il est également nécessaire d'envisager les innovations en matière de produits en vue d'une réussite à court terme. Grâce à l'intégration de nouvelles technologies



numériques, les entrepreneures seront à même de rendre leurs biens et services plus accessibles aux consommateurs et d'accroître la participation des consommateurs à court terme⁸⁶. Ainsi, les entreprises appartenant à des femmes bénéficieront d'une hausse indispensable de leurs revenus. Cela leur permettra de se remettre complètement des répercussions négatives persistantes de la pandémie de COVID-19. Par ailleurs, la technologie est un vecteur réel de changement pour les entrepreneures à un niveau individuel. Par exemple, les technologies numériques permettent aux entrepreneures de mieux concilier travail et vie personnelle en

travaillant virtuellement et avec souplesse depuis leur domicile⁸⁷. Nous examinons l'occasion qui est pleinement offerte aux femmes de s'impliquer davantage dans le paysage technologique et de rechercher l'innovation sociale dans la section relative aux effets sociaux⁸⁸. Par exemple, lors du concours Odlum Brown Pitch de 2022-2023, plus de 350 entrepreneures ont fait part de leurs succès en matière de croissance à court et à long terme de leur entreprise. Pour ce faire, l'une des mesures prises a souvent été le lancement de nouveaux produits et services pour rendre leur entreprise plus compétitive sur le marché.



Le concours Odlum Brown Forum Pitch

Pour sa septième édition, le concours Odlum Brown Forum Pitch, lancé en 2016, a attiré plus de 350 entrepreneures de tout le Canada. Les candidatures comprenaient la vidéo d'une brève présentation, où les candidates communiquaient leur vision de l'entreprise, leur plan de développement et l'effet qu'elles escomptaient.

Le programme propose des séances d'éducation virtuelles en direct afin d'aider les entrepreneures à s'informer sur les thématiques suivantes : les types de capitaux susceptibles d'accélérer la croissance de leur entreprise, les modalités d'accès à ceux-ci et comment peaufiner les présentations commerciales. Parmi les candidates, 14 demi-finalistes ont été choisies pour travailler avec un mentor afin de parfaire leur présentation et de l'exposer à un groupe communautaire. Trois d'entre elles passeront à la prochaine étape pour peaufiner davantage leurs arguments et les livrer à un public d'entrepreneurs, de dirigeants d'entreprise et d'investisseurs. Chaque finaliste se verra remettre une offre composée de capital financier, de capital social et de capital de connaissances d'une valeur estimée à 30 000 dollars.

À peine plus de la moitié s'identifient comme des femmes blanches (51 p. 100), suivies des femmes noires (15 p. 100), puis des femmes originaires d'Asie orientale (8 p. 100) et d'Asie du Sud (8 p. 100). Environ 5 p. 100 des candidates s'identifient elles-mêmes comme membres de la communauté autochtone, 13 p. 100 comme personnes ayant une déficience et environ 14 p. 100 comme membres de la communauté 2SLGBTQ+. Plus de 63 p. 100 des candidates ont terminé des études collégiales (15 p. 100) ou universitaires (48 p. 100). La majorité des entreprises des candidates sont en phase de croissance ou d'expansion (49 p. 100), la catégorie « en phase de prototype ou jeune pousse » (42 p. 100) suivant de près. Les trois principaux secteurs représentés par les entreprises des candidates sont les suivants : commerce de détail et produits de consommation (33 p. 100), éducation (18 p. 100) et santé et science (14 p. 100). Environ 48 p. 100 des candidates concilient maternité et entrepreneuriat.

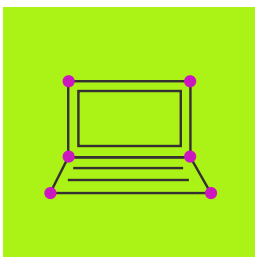
Comme dans d'autres recherches, de nombreuses candidates ont indiqué des obstacles à la croissance de leur entreprise liés à la pandémie de COVID-19 : diminution des ventes et des clients, et changements de comportement des clients en raison des fermetures, des mesures de confinement ou de l'augmentation du nombre de cas. Entre autres obstacles, citons la perturbation de la chaîne d'approvisionnement et le manque de services de garde d'enfants, de

locaux abordables et de postes de travail pour les employés, en particulier lorsqu'elles travaillent à domicile. Toutefois, des entrepreneures ont souligné les occasions créées par la pandémie. Elles sont nombreuses à avoir basculé leur activité en ligne, lancé de nouveaux produits et services, développé leur marché et élaboré de nouveaux modèles économiques. Voici les témoignages de deux candidates :

« J'ai commencé à travailler à mon entreprise le 1er mars 2020, et mi-mars, tout a fermé. La première année de la pandémie, les salles de gymnastique étaient fermées par intermittence. Nous avons donc dû nous concentrer exclusivement sur le développement de notre communauté en ligne. Même si les gens n'allaient pas s'entraîner dans les salles d'arts martiaux, ils pratiquaient à la maison et dans des parcs avec leurs amis. Ils étaient toujours prêts à acheter de nouvelles tenues d'entraînement. Par conséquent, nous avons pu développer la fidélité à la marque et fidéliser les clients sans aucun contact en personne. Nous disposons désormais d'une communauté engagée de 850 femmes sur Instagram, d'une liste de diffusion de 300 personnes et nous nous lançons sur TikTok. »

« La COVID nous a obligés à changer de modèle économique, car nous étions une entreprise du secteur du commerce électronique interentreprises qui ne vendait qu'à des fournisseurs de soins de santé alternatifs comme les naturopathes, les acupuncteurs, etc. Tous ont fermé à cause de la COVID et notre flux de rentrées saines s'est tari. Nous avons dû créer un portail de cybercommerce et devenir un commerce électronique au détail. Grâce à Internet, notre activité s'est développée. »

« Nous avons dû créer un portail de cybercommerce et devenir un commerce électronique au détail. Grâce à Internet, notre activité s'est développée. »



Perspectives sectorielles

Introduction

Cette section présente les tendances et les changements concernant le nombre de PME appartenant à des femmes et de travailleuses autonomes dans neuf secteurs d'activité clés au Canada : l'agriculture, la foresterie, la pêche et la chasse; l'extraction minière, l'exploitation en carrière, et l'extraction de pétrole et de gaz; la construction; la fabrication; le commerce de gros; le commerce de détail; le transport et l'entreposage; les services professionnels, scientifiques et techniques; les services d'hébergement et de restauration; tous les autres secteurs. Les données sur les PME proviennent des éditions 2017 et 2020 de l'Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises. Les données sectorielles sur les travailleurs autonomes proviennent, quant

Depuis le début de la pandémie de COVID-19, les entreprises de tous les secteurs doivent répondre à une demande accrue d'innovation et se tourner vers de nouvelles technologies pour s'adapter aux nouveaux défis.

à elles, des éditions de décembre 2021 et 2022 de l'Enquête sur la population active^{89, 90, 91, 92}.

Les entreprises appartenant à des femmes et les travailleuses autonomes sont plus présentes dans les secteurs du commerce de détail, des services professionnels, scientifiques et techniques et des services d'hébergement et de restauration. Depuis le début de la pandémie de COVID-19, les entreprises de tous les secteurs doivent répondre à une demande accrue d'innovation et se tourner vers de nouvelles technologies pour s'adapter aux nouveaux défis. Dans ce contexte, les entrepreneures canadiennes ont fait preuve d'une grande capacité d'adaptation et de résilience en adaptant leurs entreprises aux évolutions du marché⁹³.

PME appartenant à des femmes et travailleuses autonomes par secteur

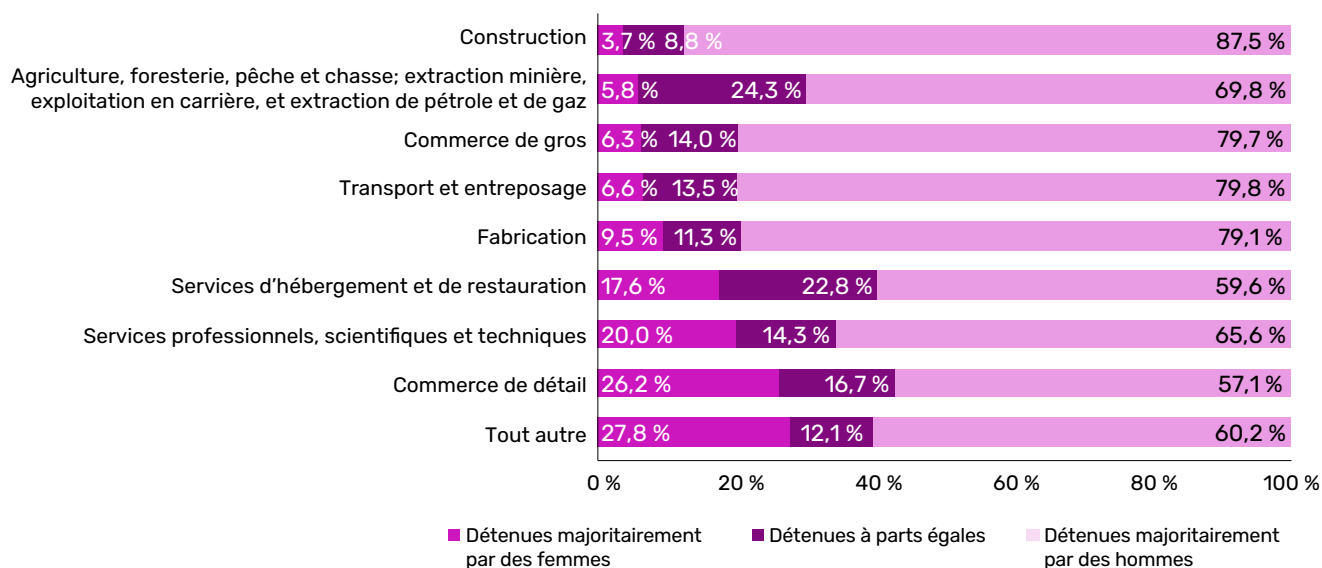
Les PME appartenant à des femmes et les travailleuses autonomes se concentrent surtout dans des domaines semblables, comme le commerce de détail et les services professionnels, scientifiques et techniques. Cette tendance est constante au cours des dernières années.

Répartition des entrepreneures par secteur

Les femmes propriétaires de PME sont proportionnellement plus nombreuses dans certains secteurs, comme le commerce de détail, où près d'un quart (26,2 p. 100) des PME appartiennent majoritairement à des femmes, ce qui est supérieur à la moyenne nationale (16,8 p. 100)⁹⁴. Les services professionnels, scientifiques et techniques (20 p. 100) et les services d'hébergement et de restauration (17,6 p. 100) font également partie des secteurs

FIGURE 16

Répartition des propriétaires majoritaires de toutes les petites et moyennes entreprises au sein d'un secteur, par genre, Canada, 2020



Remarque 1 : Certains totaux peuvent ne pas atteindre 100 p. 100, car les valeurs sont arrondies.

Remarque 2 : La catégorie « tout autre » comprend les secteurs suivants : industrie de l'information et industrie culturelle; services immobiliers et services de location et de location à bail; services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement; soins de santé et assistance sociale; arts, spectacles et loisirs.

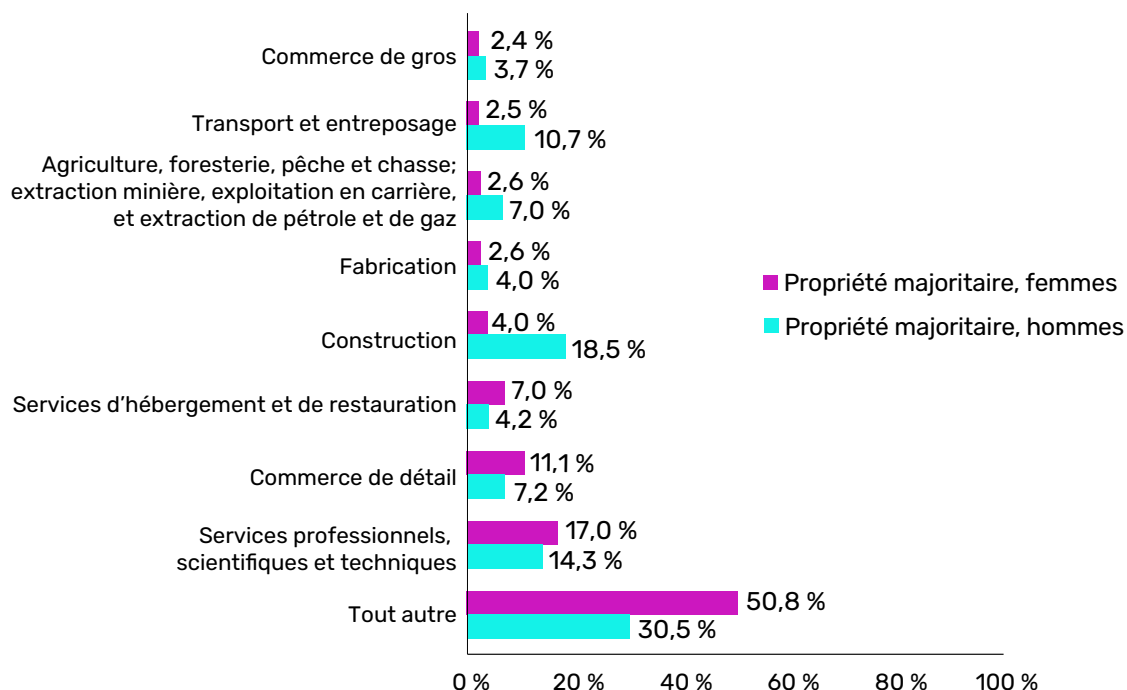
Source : Statistique Canada (2022). « Caractéristiques des propriétaires de petites et moyennes entreprises ». <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3310045901>

où les femmes propriétaires de PME sont plus nombreuses. Cependant, la diversité de genre est faible dans les secteurs primaire et secondaire, les femmes étant majoritaires dans 3,7 p. 100 des PME de la construction et 5,8 p. 100 des PME de l'agriculture, la foresterie, la pêche et la chasse, et l'extraction minière, l'exploitation en carrière, et l'extraction de pétrole et de gaz (figure 16). La présence des femmes propriétaires de PME dans le secteur des services demeure assez élevée, mais, dans tous les secteurs, les PME appartenant majoritairement à des hommes sont plus nombreuses que celles appartenant majoritairement à des femmes. Il reste encore beaucoup à faire pour atteindre la parité entre les genres, surtout dans les secteurs à dominante traditionnellement masculine.

Il reste encore beaucoup à faire pour atteindre la parité entre les genres, surtout dans les secteurs à dominante traditionnellement masculine.

FIGURE 17

Répartition sectorielle des petites et moyennes entreprises, par genre, Canada, 2020



Remarque : La catégorie « tout autre » comprend les secteurs suivants : services publics; industrie de l'information et industrie culturelle; finance et assurances; services immobiliers et services de location et de location à bail; gestion de sociétés et d'entreprises; services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement; services d'enseignement; soins de santé et assistance sociale; arts, spectacles et loisirs; autres services (sauf les administrations publiques); non classés ou non disponibles.

Source : Statistique Canada (2023). Base de données sur la dynamique canadienne entre employeurs et employés (BDCEE) (calculs du Diversity Institute).

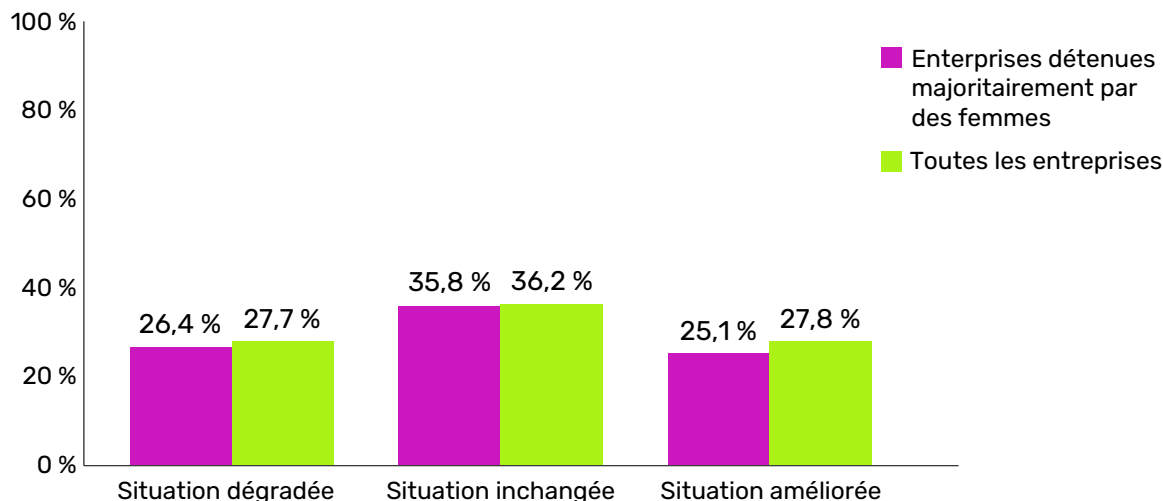
Petites et moyennes entreprises détenues par des femmes, par secteur

La plupart des PME appartenant à des femmes se trouvent dans le secteur des services et leur répartition a peu changé au cours des cinq dernières années. En 2020, les PME appartenant à des femmes étaient principalement présentes dans les services professionnels, scientifiques et techniques (17,0 p. 100), le commerce de détail (11,1 p. 100) et les services d'hébergement et de restauration (7,0 p. 100). À l'inverse, les PME appartenant à des hommes se retrouvent surtout dans le secteur industriel, notamment dans la construction (18,5 p. 100) et le transport et l'entreposage (10,7 p. 100) (figure 17).

La plupart des PME appartenant à des femmes se trouvent dans le secteur des services et leur répartition a peu changé au cours des cinq dernières années.

FIGURE 18

Situation générale actuelle par rapport à 2019 des entreprises appartenant majoritairement à des femmes par rapport à toutes les entreprises, Canada, 2022



Source : Statistique Canada (2022). « Position globale actuelle de l'entreprise ou de l'organisme par rapport à 2019, deuxième trimestre de 2022 ». <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3310052901>

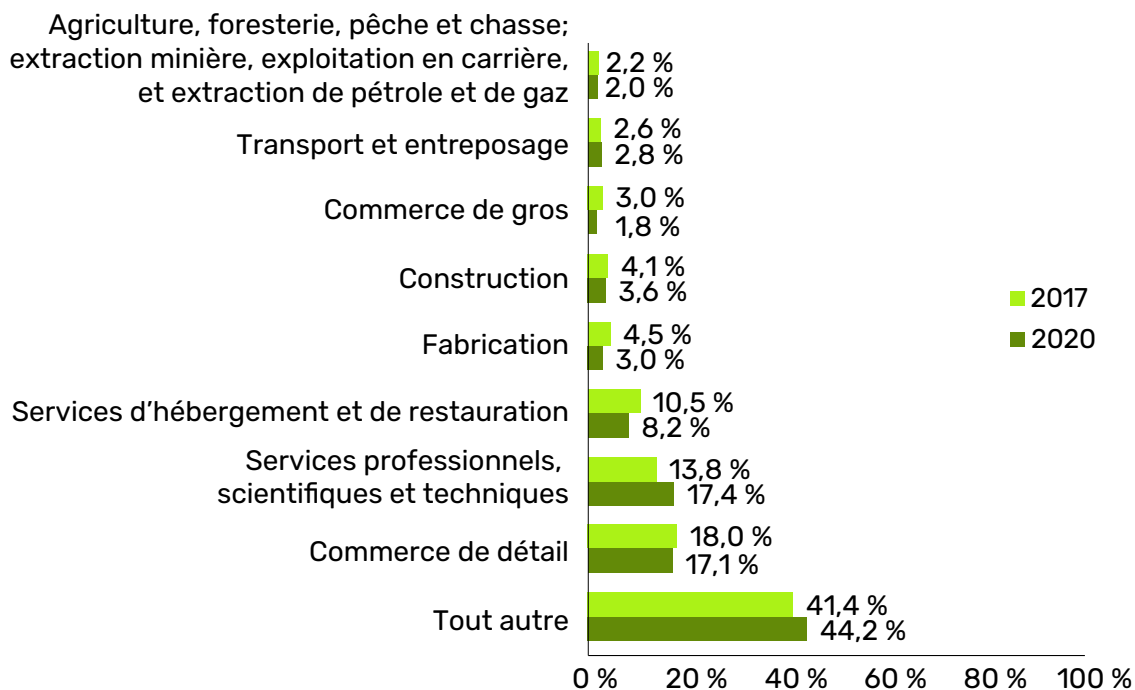
En raison de la pandémie de COVID-19, les PME canadiennes ont connu une évolution de leur activité et de leur chiffre d'affaires global. Entre 2019 et 2022, les entreprises appartenant à des femmes ont été particulièrement touchées, ce qui s'est traduit par une perte de revenus, une baisse de la consommation, des difficultés de la chaîne d'approvisionnement et une réduction de leur capacité opérationnelle. Au deuxième trimestre 2022, plus d'un quart (26,4 p. 100) des entreprises appartenant majoritairement à des femmes estiment que leur situation est moins bonne qu'en 2019 (figure 18).

Entre 2019 et 2022, les entreprises appartenant à des femmes ont été particulièrement touchées, ce qui s'est traduit par une perte de revenus, une baisse de la consommation, des difficultés de la chaîne d'approvisionnement et une réduction de leur capacité opérationnelle.

L'Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises de Statistique Canada indique le pourcentage de celles-ci qui appartiennent majoritairement à des femmes dans divers secteurs en 2017 et en 2020. En 2020, 17,1 p. 100 des PME appartenant majoritairement à des femmes se trouvaient dans le secteur du commerce de détail, soit une légère diminution par rapport à 2017 (18,0 p. 100). En 2020, 17,4 p. 100 des PME appartenant majoritairement à des femmes se trouvaient dans le secteur des services professionnels, scientifiques et techniques, contre 13,8 p. 100 en 2017. En 2020, 8,2 p. 100 des PME appartenant majoritairement à des femmes se trouvaient dans le secteur des services d'hébergement et de restauration, contre 10,5 p. 100 en 2017. En 2020, 3 p. 100 des PME appartenant majoritairement à des femmes se trouvaient dans le secteur de la fabrication, contre 4,5 p. 100 en 2017. En 2020, 2,8 p. 100 des PME appartenant majoritairement à des femmes se trouvaient dans le secteur du transport et de l'entreposage, contre 2,6 p. 100 en 2017. En 2020, 2 p. 100 des PME appartenant majoritairement à des femmes se trouvaient dans le secteur de l'agriculture, de la foresterie, de la

FIGURE 19

Répartition des petites et moyennes entreprises appartenant majoritairement à des femmes, par secteur d'activité, Canada, comparaison entre 2017 et 2020



Remarque : La catégorie « tout autre » comprend les secteurs suivants : industrie de l'information et industrie culturelle; services immobiliers et services de location et de location à bail; services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement; soins de santé et assistance sociale; arts, spectacles et loisirs.

Source : Statistique Canada (2022). « Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises » (calculs du Diversity Institute)

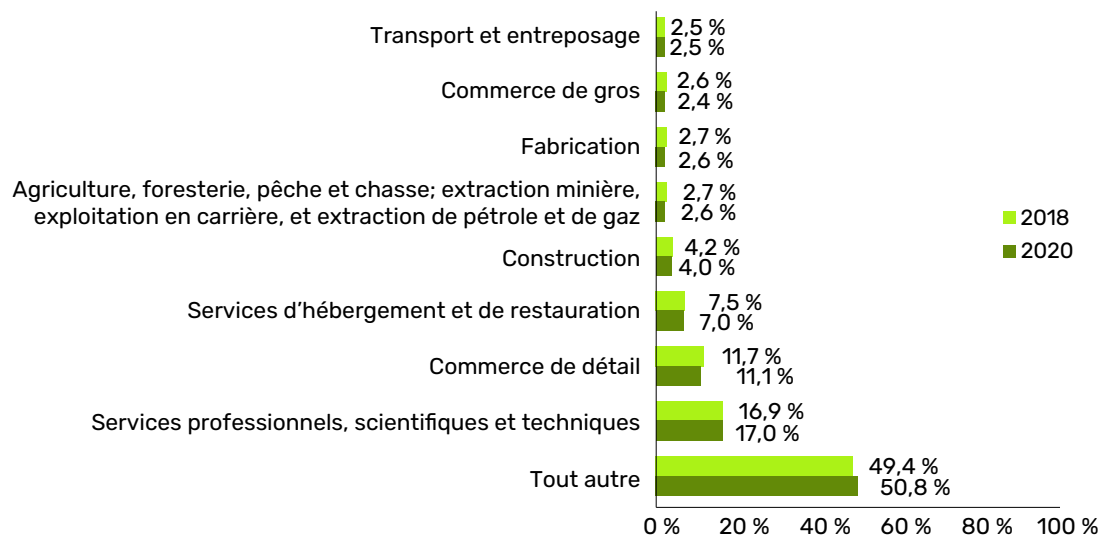
pêche et de la chasse, et de l'extraction minière, l'exploitation en carrière, et l'extraction de pétrole et de gaz, contre 2,2 p. 100 en 2017. Et en 2020, les 44,2 p. 100 restant de PME appartenant majoritairement à des femmes se trouvaient dans les secteurs « tout autre », contre 41,4 p. 100 en 2017 (figure 19).

L'analyse de l'évolution des entreprises détenues par des femmes entre 2018 et 2020, effectuée à partir de la Base de données sur la dynamique canadienne entre employeurs et employés de Statistique Canada, montre que la répartition des entreprises majoritairement détenues par des femmes dans le secteur privé est restée stable ces trois dernières années. En 2020, par exemple, 11,1 p. 100 des PME appartenant majoritairement à des femmes se trouvaient dans le secteur du commerce de détail, soit une légère diminution

par rapport à 2018 (11,7 p. 100). En 2020, 17,0 p. 100 des PME appartenant majoritairement à des femmes exerçaient dans le secteur des services professionnels, scientifique et techniques, contre 16,9 p. 100 en 2018. En 2020, 7,0 p. 100 des PME appartenant majoritairement à des femmes évoluaient dans le secteur des services d'hébergement et de restauration, contre 7,5 p. 100 en 2018. En 2020, 2,6 p. 100 des PME appartenant majoritairement à des femmes se trouvaient dans le secteur de la fabrication, contre 2,7 p. 100 en 2018. En 2020, 2,5 p. 100 des PME appartenant majoritairement à des femmes opéraient dans le secteur du transport et de l'entreposage, soit la même proportion qu'en 2018. En 2020, 2,6 p. 100 des PME appartenant majoritairement à des femmes exerçaient dans le secteur de l'agriculture, foresterie, pêche et

FIGURE 20

Répartition des petites et moyennes entreprises appartenant majoritairement à des femmes, par secteur d'activité, Canada, comparaison entre 2018 et 2020



Remarque : La catégorie « tout autre » comprend les secteurs suivants : services publics; industrie de l'information et industrie culturelle; finance et assurances; services immobiliers et services de location et de location à bail; gestion de sociétés et d'entreprises; services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement; services d'enseignement; soins de santé et assistance sociale; arts, spectacles et loisirs; autres services (sauf les administrations publiques); non classés ou non disponibles.

Source : Statistique Canada (2023). Base de données sur la dynamique canadienne entre employeurs et employés (BDCEE) (calculs du Diversity Institute).

chasse et de l'extraction minière, exploitation en carrière et extraction de pétrole et de gaz, contre 2,7 p. 100 en 2018. Les 50,8 p. 100 restant de PME appartenant majoritairement à des femmes en 2020 se trouvaient dans la catégorie « tout autre », contre 49,4 p. 100 en 2018 (figure 20).

Travailleuses autonomes par secteur

Les travailleuses autonomes sont plus nombreuses dans les secteurs des services professionnels, scientifiques et techniques, du commerce de détail et des services d'hébergement et de restauration. Bien que les services professionnels, scientifiques et techniques soient un secteur historiquement dominé par les hommes, 17,1 p. 100 des travailleuses autonomes y exerçaient une activité en 2022, contre 15,2 p. 100 pour leurs homologues

masculins⁹⁵. Il s'agit d'une augmentation significative parmi les femmes, qui n'optaient pour ce secteur qu'à hauteur de 15 p. 100 en 2021⁹⁶. Cette augmentation du nombre de travailleuses autonomes, la plus forte de toutes les industries, pourrait s'expliquer par l'essor du télétravail observé pendant les mesures de confinement liées à la pandémie de COVID-19, qui a permis aux travailleuses autonomes de s'engager plus facilement dans des domaines traditionnellement compétitifs, tels que les services professionnels, scientifiques et techniques, et d'étendre avec succès leurs activités commerciales sans avoir à contracter de dettes importantes (par exemple, pour la location de locaux)^{97, 98}.

Parallèlement, le pourcentage de travailleuses autonomes dans le secteur du commerce de détail était de 8,8 p. 100, contre 5,6 p. 100 pour leurs homologues masculins. En 2022, la proportion



de travailleuses autonomes dans le commerce de détail (8,8 p. 100) était légèrement supérieure à celle de 2021 (8,6 p. 100). La proportion de travailleuses autonomes dans le secteur des services d'hébergement et de restauration est restée supérieure à celle des hommes (7,9 p. 100 de l'ensemble des travailleuses autonomes, contre 4,5 p. 100 de l'ensemble des travailleurs autonomes). La proportion de travailleuses autonomes dans le secteur des services d'hébergement et de restauration est passée de 7,1 p. 100 en 2021 à 7,9 p. 100 en 2022⁹⁹.

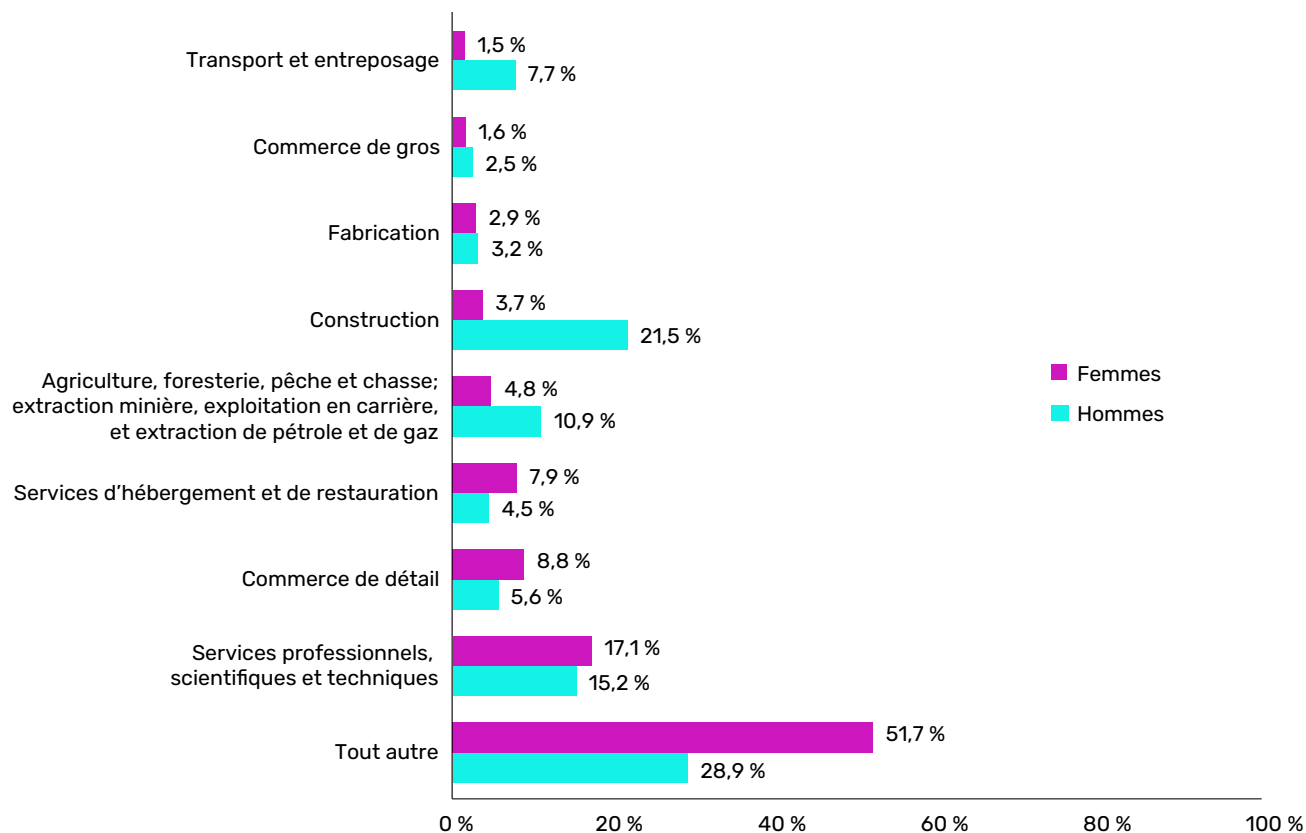
En revanche, dans l'agriculture, la foresterie, la pêche et la chasse, et dans l'extraction minière, l'exploitation en carrière, et l'extraction de pétrole et de gaz, on constate une part plus importante de travailleurs autonomes (10,9 p. 100) que de travailleuses autonomes (4,8 p. 100). Ces secteurs ont également connu une baisse de la proportion de travailleuses autonomes, qui est passée de 6,1 p. 100 en 2021 à 4,8 p. 100 en 2022¹⁰⁰. Cependant, en 2021, le nombre d'exploitantes agricoles a augmenté pour la première fois en 30 ans¹⁰¹, ce qui laisse entendre que davantage de travailleuses autonomes se lanceraient dans le secteur primaire regroupant l'agriculture, la foresterie, la pêche, la chasse, le piégeage, l'extraction minière, l'exploitation en carrière et l'extraction de pétrole et de gaz, bien qu'elles y soient moins nombreuses que leurs homologues masculins.

Dans le secteur de la construction, les travailleuses autonomes étaient nettement moins nombreuses que les travailleurs autonomes

(2,7 p. 100 contre 21,5 p. 100). La proportion de travailleuses autonomes dans le secteur de la construction a diminué, passant de 4,1 p. 100 en 2021 à 3,7 p. 100 en 2022¹⁰². En revanche, dans le secteur de la fabrication, le pourcentage de travailleuses autonomes s'est rapproché de celui des hommes (2,9 p. 100 contre 3,2 p. 100). La proportion de travailleuses autonomes dans le secteur de la fabrication a également augmenté, passant de 2,7 p. 100 en 2021 à 2,9 p. 100 en 2022¹⁰³. Dans d'autres secteurs tels que le commerce de gros, et le transport et l'entreposage, la proportion de travailleuses autonomes est restée faible par rapport à leurs homologues masculins (respectivement 1,6 p. 100 contre 2,5 p. 100 et 1,5 p. 100 contre 7,7 p. 100) (figure 21). La proportion de travailleuses autonomes dans le secteur du transport et de l'entreposage a diminué, passant de 2,1 p. 100 en 2021 à 1,5 p. 100 en 2022¹⁰⁴. La faible présence des travailleuses autonomes dans ces secteurs pourrait s'expliquer par la perception générale de ces métiers, notamment dans le domaine de la construction, qui est associé à des caractéristiques stéréotypées masculines¹⁰⁵, ce qui pourrait freiner les femmes envisageant ce secteur et compromettre leur maintien en poste. Dans l'ensemble, il n'est pas surprenant de constater que les dirigeantes d'entreprise et les travailleuses autonomes au Canada exercent leur activité dans des secteurs similaires. Certains de ces secteurs sont sans doute plus propices aux entrepreneures, et ce, depuis longtemps, peut-être en raison de leur accessibilité et de leur attractivité pour les femmes.

FIGURE 21

Répartition des personnes exerçant un travail autonome, par genre et par secteur, Canada, comparaison entre 2021 et 2022



Remarque : La catégorie « tout autre » comprend les secteurs suivants : industrie de l'information et industrie culturelle; services immobiliers et services de location et de location à bail; services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement; soins de santé et assistance sociale; arts, spectacles et loisirs.

Source : Statistique Canada (2023). « Enquête sur la population active » (calculs du Diversity Institute).

Les entrepreneures se retrouvent majoritairement dans le secteur des services, qui comprend des interactions plus directes avec les clients et les communautés que d'autres secteurs. Si la surreprésentation des entrepreneures dans le secteur des services offre aux femmes plus d'occasions de s'impliquer dans leurs communautés et de mettre en pratique des principes de durabilité dans leurs activités commerciales, elle démontre aussi les inégalités femmes-hommes au sein des différents secteurs d'activité. Les entrepreneures sont sous-représentées dans les secteurs qui offrent

habituellement de la stabilité et des revenus élevés, comme le transport et l'entreposage, la construction et les industries liées à l'extraction des ressources naturelles.

Par ailleurs, l'OCDE a révélé en 2023 que les femmes sont sous-représentées dans les emplois « verts », dont les rémunérations sont en moyenne 20 p. 100 supérieures¹⁰⁶. Or, de nombreux avantages peuvent voir le jour lorsque des entrepreneures investissent les secteurs verts : participation accrue des femmes à des domaines jusque-là majoritairement masculins,

réduction des écarts de rémunération femmes-hommes, service à la collectivité et protection de l'environnement naturel dans l'intérêt des générations futures. De nombreuses entreprises canadiennes dirigées par des femmes mettent en place des initiatives vertes, telles que

la production durable de fruits de mer, des programmes éducatifs pour les jeunes sur la durabilité environnementale, la conception de vêtements à partir de matériaux recyclés et la construction de flottes de camions intégrant des véhicules fonctionnant à l'hydrogène.

Des PME plus vertes au Canada

Il est avéré que les entreprises dirigées par des femmes adoptent généralement des principes de développement durable, aussi bien dans leurs objectifs que dans leurs pratiques commerciales. Une étude menée par la Banque de Montréal en 2021 sur le rôle des entrepreneures dans le développement durable a montré qu'environ 85 p. 100 des participantes au programme de bourse BMO rend hommage aux femmes affirmant contribuer au développement social durable en mettant en œuvre des pratiques et des initiatives au sein de leur entreprise, environ 65 p. 100 ont déclaré avoir contribué à des objectifs de développement économique durable et environ 50 p. 100 à des objectifs de développement environnemental durable¹⁰⁷. Dans le cadre d'un projet dirigé par Coralus, une équipe de recherche s'est appuyée sur ces résultats pour produire 40 études de cas d'entrepreneures, non encore publiées, de manière à montrer comment ces dernières façonnent l'économie canadienne en matière de durabilité, en mettant l'accent sur l'intersectionnalité et la diversité.

Les entrevues menées auprès des fondatrices pour réaliser les études de cas révèlent que les entrepreneures ont du mal à satisfaire aux critères d'admissibilité et à obtenir des financements, ce qui vient corroborer les données faisant état d'un manque important d'investissement dans les entreprises dirigées par des femmes, en particulier lorsqu'il s'agit de capital de risque¹⁰⁸. L'étude Coralus montre que les entrepreneures rencontrent davantage de difficultés pour obtenir des prêts bancaires, surtout lorsqu'elles proposent un produit innovant qui n'a pas nécessairement de précédent sur le marché. Les entrevues menées auprès des innovatrices confirment l'importance que revêtent les mentores et les réseaux pour leur développement et leur croissance. Toutefois, de nombreux secteurs clés du développement durable, comme les technologies, en manquent cruellement.

Les études de cas portent sur des secteurs clés, notamment les produits et services durables, les technologies propres et les changements systémiques. Par exemple, la société Women's Global Health Innovations, fondée par Leisa Hertz et située en Ontario, produit la coupe menstruelle antibactérienne Bfree. L'objectif de Leisa est de lutter contre la précarité menstruelle des personnes vulnérables en réduisant les besoins en matière de nettoyage et en réutilisant les emballages. Elle souhaite également minimiser la quantité d'eau et de déchets



de plastique et de papier associés aux coupes menstruelles. La société Brave Soles, qui produit des chaussures à la main à partir de semelles de pneus recyclés, intervient également dans le secteur des produits durables. Christal Earle a fondé cette entreprise de mode durable implantée à Toronto en s'appuyant sur ses années d'expérience auprès des travailleurs des décharges dans les collectivités vulnérables, ce qui l'a amenée à adopter un modèle d'entreprise circulaire. Parmi les autres études de cas d'entrepreneures dans le domaine des produits durables, citons Nita Tandon de Dalcini Stainless et Alisha McFetridge de Rainstick.

Le secteur des changements systémiques constitue le plus petit secteur représenté dans l'étude.

La société Hydra Energy, implantée en Colombie-Britannique, est spécialisée dans les technologies propres. Sous la direction de Jessica Verhagen, directrice de l'exploitation, elle met au point des véhicules fonctionnant à l'hydrogène, une technologie qui n'entraîne aucune émission et qui contribue à rendre le secteur du transport routier plus respectueux de l'environnement. Chaque camion Hydra permet d'éviter chaque année le rejet de 67 tonnes de CO2 dans l'atmosphère. L'expérience de Jessica en matière d'administration publique et de fonds d'impact permet de faire progresser les entreprises de technologies propres et le monde entrepreneurial tout entier. Nous pouvons aussi mentionner Marisol Labrecque de Technologies Ecofixe, Erin Andrews d'Impact Zero et Lily Tse de Think Dirty.

Le secteur des changements systémiques constitue le plus petit secteur représenté dans l'étude. Cependant, il fournit un précieux éclairage sur les entreprises qui font évoluer l'écosystème entrepreneurial. Grace Mandarano est la cofondatrice de 100km Foods, un distributeur de produits alimentaires en gros qui met en lien les agriculteurs locaux, les restaurants et les consommateurs dans le sud de l'Ontario. Sa société vise à mettre en place un écosystème alimentaire durable; elle a obtenu la certification B Corp et remporté six années de suite le prix « Best of the World » pour son influence dans la collectivité. DreamRider Productions, dirigée par Vanessa LeBourdais, est une entreprise sociale implantée à Vancouver qui propose des programmes éducatifs stimulants pour donner aux jeunes les moyens de devenir des agents de changement. Son programme phare, la Planet Protector Academy, fournit aux enseignants de la Colombie-Britannique des ressources multimédias permettant d'enseigner aux enfants comment adopter des pratiques durables de façon ludique et interactive. Le programme a remporté de nombreux prix, notamment le prix canadien Clean50 de l'éducation environnementale. Une autre initiative intéressante est celle de Sonia Strobel, fondatrice de Skipper Otto, une entreprise qui se consacre à la production de fruits de mer durables dans le sud de la Colombie-Britannique.

Le secteur de l'immobilier est souvent négligé dans le cadre de l'entrepreneuriat. Bien que les femmes aient fait de grands progrès, une enquête récente menée par le Diversity Institute auprès des membres de la Toronto Regional Real Estate Board (TRREB) a révélé que les femmes sont plus susceptibles que les hommes d'être victimes de discrimination ou de traitement injuste. En outre, les travailleuses autonomes du secteur, dont beaucoup sont des agentes immobilières, ont déclaré des revenus inférieurs à ceux de leurs homologues masculins. Les travailleuses autonomes racisées sont particulièrement exposées à la discrimination fondée sur l'identité de genre, l'ethnicité, la couleur de peau, l'accent ou le handicap.



Toronto Regional Real Estate Board

La Toronto Regional Real Estate Board (TRREB) est la plus grande chambre immobilière du Canada. Elle fournit des services à plus de 62 000 courtiers et vendeurs agréés dans la région du grand Toronto (RGT). Depuis sa création, elle s'est engagée à promouvoir l'équité, la diversité et l'inclusion (ÉDI). La majorité des agents immobiliers sont des entrepreneurs autonomes, avec près de 44,3 p. 100 de femmes que l'on retrouve principalement dans l'immobilier résidentiel. En outre, les services immobiliers présentent une faible barrière à l'entrée pour les petites entreprises, car il suffit d'obtenir un permis et d'apporter un investissement relativement faible. Dans la région du grand Toronto, les nouveaux arrivants et les personnes racisées sont aussi très présents parmi les entrepreneurs du secteur.

Le Diversity Institute a récemment mené une enquête auprès d'environ 5 000 agents immobiliers membres de la TRREB, et a constaté que les femmes représentaient 43,9 p. 100 d'entre eux. L'échantillon de travailleuses autonomes

interrogées comprenait davantage de femmes racisées (50,9 p. 100), ce qui témoigne d'une évolution culturelle au sein de la TRREB et du secteur. Les personnes interrogées les plus âgées s'identifiaient davantage comme blanches, alors que les jeunes membres de la TRREB présentaient une plus grande diversité. Les travailleuses autonomes racisées étaient également plus nombreuses à avoir fait des études universitaires (63,5 p. 100) et étaient les seules travailleuses autonomes à être titulaires de doctorats.

Les travailleuses autonomes étaient plus nombreuses à déclarer un revenu faible (64,5 p. 100) et moins nombreuses à exercer une activité dans l'immobilier commercial (43,7 p. 100). Les femmes étaient plus nombreuses que les hommes (81 p. 100 contre 73 p. 100) à mentionner la difficulté de concilier les obligations familiales et les responsabilités professionnelles. En outre, les femmes racisées étaient plus nombreuses que leurs homologues blanches à déclarer que la spiritualité ou la religion était importante (78 p. 100), et qu'elles avaient des clients de la même race, de la même culture ou de la même identité de genre (85,3 p. 100).

Les femmes étaient plus nombreuses à signaler des cas de discrimination dans le secteur. Près d'un quart des travailleuses autonomes (24 p. 100) ont indiqué avoir subi un traitement discriminatoire ou injuste, contre 18,8 p. 100 des hommes. Les travailleuses autonomes racisées ont plus tendance que leurs homologues blanches à déclarer avoir été victimes de discrimination ou de traitement injuste en raison de leur identité de genre (19 p. 100 contre 12,1 p. 100), de leur ethnicité ou de leur culture (19,7 p. 100 contre 6 p. 100), de leur race ou de la couleur de leur peau (18,9 p. 100 contre 5,3 p. 100), de leur langue ou de leur accent (13,4 p. 100 contre 3,2 p. 100) et de leurs handicaps (6 p. 100 contre 1,5 p. 100).

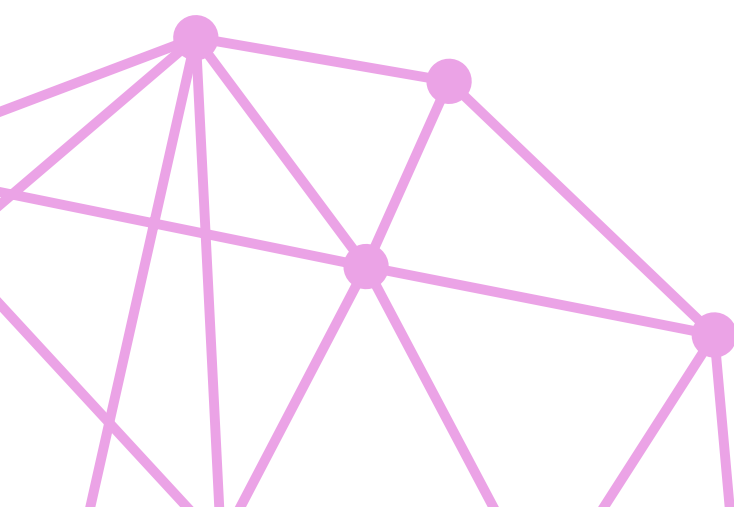
Bien que les résultats soient fortement liés aux associations immobilières et aux mesures qu'elles pourraient prendre pour promouvoir la diversité et l'inclusion, comme l'offre de formation, de mentorat et de soutien supplémentaires, il est possible de dégager des similitudes avec l'écosystème des entreprises en démarrage. Comme les agents immobiliers sont généralement

des entrepreneurs autonomes, il est important de souligner les obstacles rencontrés en matière d'ÉDI. Concernant la discrimination dans le secteur, les personnes interrogées citaient principalement les institutions financières comme source de problèmes, ce qui souligne la présence d'obstacles systémiques qui restreignent l'accès au financement et, par conséquent, à la création de richesses à long terme.

Concernant la discrimination dans le secteur, les personnes interrogées citaient principalement les institutions financières comme source de problèmes, ce qui souligne la présence d'obstacles systémiques qui restreignent l'accès au financement et, par conséquent, à la création de richesses à long terme.

Les entrepreneures sont également très présentes dans le secteur des arts, des spectacles et des loisirs, ce qui enrichit la vie culturelle des Canadiens et des Canadiennes dans tout le pays. Les industries créatives et culturelles du Canada jouent un rôle essentiel dans l'économie et l'identité culturelle du pays, mais elles ne reçoivent pas toujours le crédit qu'elles méritent au titre de leur contribution à l'entrepreneuriat. L'industrie de la musique couvre une large gamme d'activités, notamment la production, l'édition, la distribution, les spectacles sur scène et la gestion d'artistes. Il s'agit d'un secteur très fragmenté qui regorge de PME fonctionnant de manière indépendante. En conséquence, les entrepreneurs ont du mal à s'y retrouver et à saisir les occasions de croissance.

Malgré ces difficultés, l'industrie de la musique au Canada a montré un fort potentiel entrepreneurial. Son importance pour l'économie et l'identité culturelle du pays est de plus en plus reconnue, ce qui se traduit par une augmentation du soutien gouvernemental à l'entrepreneuriat et à la créativité, à travers des programmes de financement et des initiatives politiques visant à stimuler la croissance et l'innovation (Ontario Créatif, Creative BC, FACTOR, Musicaction, Conseil des arts du Canada, etc.). Malgré leurs avancées dans le secteur des arts, les travailleuses autonomes continuent de rencontrer des obstacles propres à leur identité de genre qui les empêchent de réaliser pleinement leurs projets artistiques. Music Canada réalise une enquête nationale sur les inégalités dans l'industrie de la musique au Canada pour bien saisir les écarts qui existent entre les créatrices et les créateurs.



Music Canada

Music Canada a lancé une enquête nationale permanente et un rapport intitulé « Enablers and Barriers to Success in Canada's Music Industry », dont le but est de cerner les inégalités existantes et de proposer des solutions pour y remédier¹⁰⁹. Il est essentiel de recenser les obstacles au sein de l'industrie de la musique pour garantir un entrepreneuriat inclusif et créatif et, ainsi, favoriser la mise en place d'un cadre plus équitable et plus accessible pour les musiciens et les entreprises de l'industrie de la musique.



Music Canada est un organisme sans but lucratif qui représente les plus grandes maisons de disques du Canada : Sony Music Entertainment Canada, Universal Music Canada et Warner Music Canada. Son objectif est de soutenir un écosystème musical canadien sain et dynamique, dans lequel on retrouve des acteurs tels que les maisons de disques, les artistes interprètes, les éditeurs, les auteurs-compositeurs et les impresarios¹¹⁰.

L'équipe de recherche du Diversity Institute, avec l'appui de Music Canada, du Music Canada Advisory Council, de l'Association canadienne de la musique sur scène, de l'Association de la musique country canadienne, de Women in Music Canada et du collectif AVANCE, a élaboré une enquête en ligne visant à étudier les multiples expériences et perceptions des musiciens et des professionnels de la musique au Canada.

L'enquête a mis l'accent sur six questions essentielles pour l'industrie de la musique : l'auto-identification de la diversité, les disparités de revenus, les facteurs de réussite, la discrimination dans l'industrie de la musique, les perceptions et les expériences en matière de diversité et d'inclusion, ainsi que la culture organisationnelle et le milieu de travail. Elle s'adressait aux artistes, aux entrepreneurs et aux professionnels de l'industrie de la musique canadienne; des annonces ont été publiées sur les médias sociaux de Music Canada du Diversity Institute et de leurs partenaires afin de recruter des participants. L'enquête s'est intéressée à leur perception de l'inclusion, de la diversité et de la discrimination dans le milieu de travail, et a recueilli leurs propositions pour améliorer les questions liées à la diversité et à l'inclusion dans leur milieu de travail et dans l'industrie. En tout, 624 réponses ont été obtenues.

Parmi les personnes interrogées, les hommes et les femmes étaient presque représentés à parts égales : 49,4 p. 100 et 43 p. 100 respectivement, les 5,1 p. 100 restants étant de genre divers. La discrimination dans l'industrie de la musique varie selon le genre. Deux tiers des femmes et des personnes non binaires affirment avoir été victimes de discrimination fondée sur le genre (68 p. 100), contre seulement 9 p. 100 des hommes. Les professionnelles se définissant comme des femmes perçoivent l'industrie au quotidien d'une tout autre manière que leurs homologues se définissant comme des hommes. Plus de la moitié des femmes interrogées (58,4 p. 100) ont exprimé leur intention de quitter l'industrie. En outre, les postes de débutants sont occupés bien plus souvent par des femmes que par des hommes (10,5 p. 100 contre 3,8 p. 100) et davantage

de femmes ont besoin d'un deuxième emploi pour compléter leurs revenus tout en travaillant dans l'industrie de la musique (53,6 p. 100 contre 44,2 p. 100 pour les hommes). Les femmes ont besoin de mentorat et d'être mieux représentées dans l'industrie : Parmi les femmes interrogées, 42 p. 100 ont indiqué ne pas avoir de leaders qui leur ressemblent et 40 p. 100 ont déclaré n'avoir que rarement voire jamais de représentation de la communauté au sein des instances dirigeantes.

There Les femmes ont besoin de mentorat et d'être mieux représentées dans l'industrie : Parmi les femmes interrogées, 42 % ont indiqué ne pas avoir de leaders qui leur ressemblent et 40 % ont déclaré n'avoir que rarement voire jamais de représentation de la communauté au sein des instances dirigeantes.

Music Canada ayant mené des études sur l'industrie de la musique, le collectif AVANCE s'est associé au Collectif de professionnels noirs de l'industrie musicale au Canada et au Diversity Institute afin de produire une analyse plus approfondie de la diversité dans l'industrie. Cette analyse vise à mieux cerner les expériences nuancées des créateurs noirs. Elle a relevé que les obstacles les plus fréquents à la réussite des créateurs noirs sont l'instabilité financière, le manque de formation et l'accès limité au financement.

Collectif AVANCE

Fruit d'une collaboration entre le collectif AVANCE et le Diversity Institute, le projet « ADVANCE Diversity Analysis and the Value of Black Music in Canada » s'appuie sur une enquête antérieure de Music Canada qui a replacé la diversité dans le contexte général de l'industrie de la musique. L'étude vise à obtenir des données plus précises sur les expériences et les obstacles auxquels les artistes noirs et les professionnels de l'industrie de la musique sont confrontés. Le Diversity Institute montre que la sous-représentation des groupes ayant droit à l'équité dans l'industrie de la musique provient, dans une large mesure, d'un manque de soutien et de ressources disponibles pour les organismes et les contributeurs au sein du secteur de la création. Les rapports comme celui-ci et celui de Music Canada ont pour objectif de contribuer à lever les obstacles et de favoriser un changement positif pour les groupes ayant droit à l'équité, notamment les musiciens et les professionnels noirs et racisés de l'industrie de la musique.



Le Diversity Institute a lancé une enquête en ligne visant à saisir trois grands enjeux :

- > Quels problèmes et obstacles les personnes noires travaillant dans l'industrie de la musique au Canada rencontrent-elles?
- > Quel est le poids financier de la musique noire au Canada?
- > Quelle est la répartition des fonds publics dans l'industrie de la musique au Canada d'un point de vue démographique?

L'enquête a examiné plusieurs domaines essentiels concernant l'expérience des personnes interrogées appartenant à l'industrie de la musique, à savoir la discrimination et les questions liées à l'ÉDI, la représentation, les statistiques démographiques, et les revenus et les aspects économiques. Elle a recueilli 1 702 réponses d'artistes musicaux et de professionnels noirs de l'industrie de la musique qui exercent au Canada. La plupart des personnes interrogées se définissaient comme « afro-canadiennes ou afro-américaines » (76,6 p. 100), suivies par les personnes se définissant comme « africaines » (12,2 p. 100), « caribéennes » (5 p. 100), « afro-britanniques » (4,8 p. 100) et « noires hispaniques ou afro-latino » (4 p. 100). Parmi les personnes interrogées, 40,1 p. 100 étaient des femmes, 56,6 p. 100 des hommes et 1,4 p. 100 des personnes de genre différent. Les métiers dans l'industrie se répartissaient de manière relativement équilibrée : 48,3 p. 100 des personnes interrogées étaient des artistes, 46,2 p. 100 des professionnels de l'industrie et les 5,6 p. 100 restants appartenaient aux deux catégories. Les femmes étaient les moins représentées parmi les travailleurs autonomes et les entrepreneurs, à 12,7 p. 100, contre 20,7 p. 100 pour les hommes et 38,1 p. 100 pour les personnes interrogées de genre différent.

Parmi les principaux obstacles recensés, citons l'insécurité financière, le manque de formation et les difficultés d'accès à des financements. Les femmes noires sont particulièrement touchées, et déclarent davantage avoir besoin d'accès à des fonds, de modèles issus de leur groupe ethnique et domaine, de connaissances et compétences, de formation, de réseautage et de mentors, de soutien pour la santé, ainsi que de renseignements et de ressources que les hommes noirs. Les résultats de l'enquête seront complétés par des données sur la réussite commerciale et financière de l'industrie de la musique noire venant des diverses plateformes de diffusion en continu, notamment la radio, Internet et les satellites.

Les entrepreneures du Canada sont un élément essentiel pour stimuler l'économie, soutenir nos collectivités et préserver notre environnement naturel. Même si elles doivent relever des défis particuliers pour mettre sur pied leur entreprise et la faire croître, leurs contributions sont significatives dans tous les secteurs et leurs réalisations constituent une source d'inspiration pour les générations futures. Le Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat (PCFE) a mis en place la base de

données « S'inspirer. Se réaliser. » afin de mettre en lumière plus de 1 000 profils d'entrepreneures ayant réussi dans divers milieux, secteurs, parcours et régions du Canada¹¹¹. Cette initiative a été mise en place, car « les femmes ont besoin de voir des entrepreneures qui réussissent pour pouvoir oser en devenir une ». La section suivante fait honneur à 24 entrepreneures exceptionnelles du Canada, dont plusieurs sont répertoriées dans la base « S'inspirer. Se réaliser. ».

Profils d'entrepreneures

Services d'hébergement et de restauration

Chef Nuit Regular

Pai Northern Thai Kitchen

Nuit Regular est l'une des plus grandes figures de l'industrie culinaire canadienne. Elle possède et dirige cinq restaurants à Toronto qui emploient au total plus de 200 personnes. Sa spécialité est la cuisine thaïlandaise du Nord qu'elle a apprise avec sa mère. Après avoir exercé comme infirmière en Thaïlande, elle a émigré au Canada avec son mari en 2006 et a partagé ses recettes et ses pratiques alimentaires culturelles à Toronto. Son talent culinaire est très relayé dans les médias canadiens.

Elle a également été juge dans l'émission Wall of Chefs et invitée à l'émission MasterChef Canada.



Agriculture, foresterie, pêche et chasse

Silvia Todorova

Anatis Bioprotection

Silvia Todorova, titulaire d'un doctorat en sciences de l'environnement, est la présidente d'Anatis Bioprotection, une entreprise québécoise spécialisée dans les biopesticides. Anatis Bioprotection propose des solutions biologiques permettant de remplacer les pesticides chimiques potentiellement toxiques utilisés dans l'agriculture. Son procédé de fabrication cherche à protéger la nature et à respecter l'environnement. Près de 40 p. 100 des producteurs de maïs québécois utilisent ses produits, et ses emballages sont écologiques, compostables et recyclables. Anatis Bioprotection contribue ainsi de manière novatrice à l'industrie agricole.

Fabrication

Noora Sharrab

Sitti

Chaque savon artisanal à l'huile d'olive de l'entreprise sociale Sitti porte l'histoire de ses employés, qui sont des réfugiés qualifiés de Jordanie. Noora Sharrab, cofondatrice de l'entreprise, a fondé Sitti afin d'offrir des emplois aux communautés de réfugiés, de les éduquer et de leur donner les moyens d'agir en leur procurant des possibilités de rémunération équitable. Inspirée par ses racines jordaniennes, elle a créé Sitti en 2015 pour donner un moyen de subsistance à des femmes réfugiées du camp de Jerash « Gaza », en Jordanie. Plus de 30 artisanes sont employées par Sitti, et chaque femme gagne suffisamment pour assurer les besoins d'une famille de 5 personnes en moyenne. Depuis 2021, Sitti s'est étendue aux détaillants américains et du Moyen-Orient, tels que Walmart et Whole Foods, offrant ainsi une plus grande visibilité mondiale à ses produits.

Kimberly Chamberland

Big Mountain Foods

Kimberly Chamberland est la propriétaire et la directrice générale de Big Mountain Foods, une entreprise familiale spécialisée dans la production d'aliments naturels végétaliens sans allergènes et à étiquette propre, fondée en 1987. L'entreprise s'est récemment agrandie sur un site de 70 000 pieds carrés à Delta, en Colombie-Britannique, ce qui lui permet de rendre ses aliments d'origine végétale plus accessibles et de conquérir les marchés internationaux. Par ailleurs, Big Mountain Foods a annoncé des partenariats avec des chaînes de magasins telles que Kroger et Loblaws, avec l'objectif de ne produire aucun déchet d'ici 2025. L'entreprise est entièrement détenue par des femmes et ses effectifs sont majoritairement composés de femmes immigrées.

Brittany Charlton

Ohh! Foods

Brittany Charlton, la fondatrice de Ohh! Foods, accorde une grande importance à l'accessibilité et à l'inclusion. Développant une allergie alimentaire à l'une de ses collations préférées à l'âge de 18 ans, elle décide de fabriquer des produits accessibles, adaptés aux personnes allergiques, végétaliens, sans gluten et exempts des dix principaux allergènes. La popularité grandissante de son entreprise témoigne de la nécessité de faire preuve d'inclusivité dans la fabrication des collations. Ses produits peuvent être trouvés dans de grands magasins comme Walmart et Whole Foods.

Jen Kelly

Pehr

Jen Kelly et Rebecca Perren, cofondatrices et codirectrices générales de Pehr, une marque pour enfants en plein essor axée sur le style de vie, proposent des produits durables et spécialement conçus, notamment des vêtements et des décorations pour chambres d'enfants. Elles ont établi une liste de partenaires de vente au détail nationaux et internationaux et vendent directement par l'intermédiaire de leur site Web, shoppehr.com. Fondée en 2011, l'entreprise compte maintenant 30 employés et un chiffre d'affaires annuel de 1,4 million de dollars. Pehr est devenue une marque de vêtements pour enfants reconnue à l'échelle internationale, avec une gamme de produits qui ne cesse de s'élargir.

Industrie de l'information et industrie culturelle

Deepa Mehta

Hamilton-Mehta Productions

La société de production cinématographique indépendante Hamilton-Mehta Productions est implantée à Toronto et dirigée par sa cofondatrice Deepa Mehta, une réalisatrice indo-canadienne d'envergure internationale dont la trilogie Elements (Earth, Fire et Water) raconte des histoires sur des questions de réforme sociale dans le sous-continent indien. Reconnue pour ses films à caractère politique qui interrogent la condition humaine, la carrière de Deepa Mehta s'étend sur plus de cinq décennies. Elle a reçu le Prix du Gouverneur général pour les arts du spectacle de la réalisation artistique et ses films ont été présentés dans le monde entier, notamment au Festival international du film de Toronto. En 2021, elle a remporté le prix Écrans canadiens de la meilleure réalisation pour son film Funny Boy.

Sobi Ragunathan

4S Consulting Service Inc.

Sobi Ragunathan est une figure incontournable de l'entrepreneuriat, de l'écriture et de la santé et de la sécurité publiques. En 2004, elle cofonde 4S Consulting Service Inc., une entreprise qui propose des services de conseil, de technologie et de formation en matière de santé et de sécurité au travail (SST). Son approche innovante à trois piliers offre des solutions et des programmes exhaustifs en matière de SST pour les entreprises et les milieux de travail canadiens. Grâce à ses efforts, 4S Consulting Service est devenue l'une des plus grandes sociétés privées de SST au Canada et a travaillé au cours des 16 dernières années auprès de leaders du secteur tels qu'Oracle, Starbucks, Randstad et Microsoft.

Sophie Gray

DiveThru

Sophie Gray est la fondatrice et la propriétaire de DiveThru, une entreprise spécialisée dans la santé mentale qui met en relation la jeune génération avec des services de thérapie, des services communautaires et des ressources autoguidées, en personne et en ligne. C'est une entrepreneure à succès qui a réussi à faire prospérer sa première entreprise jusqu'à atteindre 500 000 abonnés, à vendre plus de 250 000 programmes d'entraînement et à travailler avec des marques comme Lululemon. Son parcours entrepreneurial a commencé après qu'une crise de panique lors d'un vol l'a poussée à tenir un journal comme forme de thérapie. Elle a donné des ateliers de tenue de journal à domicile, ce qui l'a amenée à créer DiveThru qui a débuté sous forme d'application de journalisation en 2019 pour devenir ensuite un centre d'activités et de ressources en matière de santé mentale, accessible gratuitement ou par abonnement payant. DiveThru a connu une croissance rapide, avec une base d'utilisateurs considérable dans 90 pays et une levée de fonds de 800 000 dollars en 2021.

Christina Jennings

Shaftesbury Films

Christina Jennings est la fondatrice et la directrice générale de Shaftesbury Films, une société qui produit et distribue à l'échelle mondiale des émissions dramatiques, du contenu pour enfants et du contenu numérique. Elle a créé la société en 1987, produisant des longs-métrages

acclamés tels que Long Life, Happiness and Prosperity et Camilla. Au fil des ans, elle a diversifié l'entreprise, qui compte aujourd'hui plus de 80 employés et génère un chiffre d'affaires annuel de 7,3 millions de dollars, avec des bureaux à Toronto et à Los Angeles. Shaftesbury est réputée pour ses séries adaptées de romans, notamment la série à succès Les Enquêtes de Murdoch, l'un des téléromans les plus anciens et les plus populaires de l'histoire télévisée canadienne. La société a produit plus de 150 heures de contenu primé.

Services immobiliers et de location

Julia Zhang

JD Development Group

Dans le secteur de la gestion immobilière, qui est majoritairement masculin, Julia Zhang s'est fait un nom en tant qu'entrepreneure de premier plan. Elle est la présidente et la directrice générale de JD Development Group, une entreprise qu'elle a fondée en 2010. Cette entreprise se démarque par ses tours de logements abordables pour étudiants, d'où sa devise : « A Different Way of Living » (une autre façon de vivre). Les plus de 3 000 étudiantes et étudiants hébergés par JD Development Group profitent des services d'une équipe de spécialistes en architecture, en financement de projets et en gestion immobilière.

Commerce de détail

Emily Hosie

Rebelstork

Rebelstork est la première place de marché nord-américaine d'articles pour bébés qui vend des surplus. Elle contribue à une économie circulaire et à un avenir durable, avec plus de 150 000 articles de puériculture récupérés des décharges. Forte de plus de 18 ans d'expérience dans le commerce de détail, Emily Hosie a fondé Rebelstork en 2019 suite aux difficultés qu'elle a rencontrées pour revendre une balançoire pour bébé. Son modèle de recommercialisation est conçu pour motiver une nouvelle génération de parents préoccupés par la responsabilité économique et sociale. Entre 2019 et 2021, le réseau de clients et de vendeurs de Rebelstork a progressé pour atteindre plus de 45 000 membres.

Taylor Lindsay-Noel

Cup of Té

En décembre 2020, l'émission « Oprah's Favourite Things » a fait figurer sur sa liste la fondatrice de l'entreprise ontarienne Cup of Té, Taylor Lindsay-Noel. Passionnée de thé, Taylor Lindsay-Noel a fondé son entreprise en 2018 pour proposer à ses clients des thés en vrac et des produits biologiques. Elle se sert de sa plateforme commerciale pour promouvoir la santé et le bien-être, notamment par le biais de ses interventions motivantes, de sa défense des personnes handicapées et de son rôle au sein du Conseil du premier ministre pour l'égalité des chances. En 2022, la Black Business and Professional Association lui a décerné le prix Harry Jerome, le prix canadien le plus prestigieux visant à célébrer l'excellence des Noirs, et l'a nommée jeune entrepreneure de l'année.

Linda Dang

Sukoshi Mart

L'entreprise de Linda Dang, Sukoshi Mart, a débuté comme une petite épicerie de quartier à Toronto avant de croître jusqu'à devenir un vaste magasin de produits de beauté, de produits dérivés d'animes et de produits pour la vie courante japonais et coréens en Amérique du Nord. Grâce à son succès, Sukoshi Mart a désormais une boutique en ligne et deux magasins physiques, et compte ouvrir d'autres magasins à Toronto. La demande ne cesse de croître et le magasin propose à présent une sélection de plus de 2 000 produits de marques populaires d'Asie de l'Est, notamment des produits de soins de la peau de COSRX, du maquillage de ROM&ND, des nouilles piquantes Samyang et des produits dérivés de BT21. En plus d'avoir fondé Sukoshi Mart, Linda Dang est une entrepreneure en série, ayant également ouvert un restaurant de cuisine traditionnelle hawaïenne et le premier bar à saké de Toronto.

Tracy Noseworthy

Trayvino Wine Company

Tracy Noseworthy est la fondatrice et la propriétaire de Trayvino Wine Company, une entreprise internationale qui importe et distribue des vins depuis plus de quatre ans. Son entreprise est reconnue pour ses programmes vinicoles qui ont dépassé les attentes des clients, des fournisseurs et des associés. Au cours des 15 dernières années, son équipe a mis sur pied une équipe de vente sur place et a lancé certaines des marques de vin les plus populaires du Canada. Elle travaille avec des partenaires, notamment la Régie des alcools de l'Ontario, d'autres régies des alcools canadiennes et des distributeurs privés, afin de faciliter la commercialisation des produits, leur acceptation par le marché et la gestion des stocks. Trayvino Wine Company représente des domaines vinicoles internationaux établis tels que Pegasus, Don Tomasi et Swartland Winery.

Transport et entreposage

Louise Vonk

Messenger Freight Systems

Louise Vonk est la propriétaire et la présidente de Messenger Freight Systems, une entreprise de camionnage familiale implantée à St. Thomas, en Ontario. Elle a repris l'entreprise de son père en 1999 et a réussi à la faire passer d'un chiffre d'affaires annuel de 1 million de dollars avec 25 employés à un chiffre d'affaires annuel de 13 millions de dollars avec plus de 230 employés. Malgré les conditions économiques difficiles dans sa collectivité, elle a fait croître l'entreprise et ouvert un deuxième bureau à Cambridge. Elle a également commencé à proposer des services de transport ferroviaire après avoir transformé ses locaux en une usine de 140 000 pieds carrés située à proximité de deux lignes de chemin de fer. Aujourd'hui, elle expédie par voie ferrée des pièces automobiles pour les usines Magna au Canada, aux États-Unis et au Mexique.

Services professionnels, scientifiques et techniques

Shannae Ingleton Smith

Kensington Grey

Shannae Ingleton Smith est une spécialiste du marketing qui connaît bien le monde médiatique en Amérique du Nord. Grâce à son expérience, elle a fondé Kensington Grey, une agence d'influence spécialisée qui représente des influenceurs à faible et à large audience partout en Amérique du Nord et qui organise des campagnes pour de grandes marques comme Etsy, Sephora et Nike. Kensington Grey accorde une grande importance aux questions liées à la diversité et s'efforce de donner une plus grande visibilité aux groupes ayant droit à l'équité et à leur riche héritage culturel. L'agence, située à Toronto, travaille avec plus de 150 marques, créateurs et innovateurs qui défient les normes sociétales grâce à la force de conviction de leur voix.

Manon Hogue

Diagnostics Biochem Canada

Manon Hogue est la directrice générale et la propriétaire de Diagnostics Biochem Canada (DBC), une entreprise qui se démarque dans la fabrication de trousse de diagnostic endocrinien. Elle supervise une équipe de plus de 37 professionnels qualifiés, tous titulaires d'un diplôme d'études supérieures (maîtrise, doctorat). Sa société produit des trousse de dosage immunologique spécialisées qui sont commercialisées à l'échelle mondiale. Au cours de la pandémie de COVID-19, DBC a été la première entreprise canadienne à commercialiser des tests de dépistage sérologique approuvés par Santé Canada pour la COVID-19.

Annette Verschuren

NRStor

Annette Verschuren est une grande dirigeante et mécène. Au cours de sa longue carrière dans le secteur de la vente au détail, elle a d'abord cofondé Michaels Canada, puis a été à la tête de Home Depot Canada et Asie, avant de présider et de diriger, maintenant, l'entreprise de technologie propre NRStor. Durant le temps qu'elle a passé chez Home Depot, elle a fait passer l'entreprise de 19 à 179 magasins et a fait croître le chiffre d'affaires de 600 millions à 6 milliards de dollars. En 2012, elle a pris une année sabbatique et parcouru le monde entier. Impressionnée par le potentiel du stockage de l'énergie dans les pays en développement, elle a fondé NRStor. Depuis, l'entreprise s'attache à développer des technologies de stockage de l'énergie, et à soutenir la planification de parcs de stockage dans le monde entier.

Alicia Soulier

SalonScale Technology

Alicia Soulier est la fondatrice et la directrice générale de SalonScale Technology, une entreprise qui propose des solutions technologiques intelligentes et des outils numériques permettant aux propriétaires de salons de coiffure de maîtriser les coûts de l'arrière-boutique et d'améliorer leur rentabilité. Depuis son lancement, SalonScale a acquis une plateforme de plus de 3 000 utilisateurs en Amérique du Nord et connaît une croissance rapide. L'entreprise cherche à révolutionner le secteur des salons de coiffure en fournissant des outils pour renforcer la rentabilité, le dynamisme et les relations au sein de la communauté. Alicia Soulier a mis des années à maîtriser les flux de trésorerie et les finances, mais elle s'est inspirée d'une expérience

banale, celle d'acheter un yaourt glacé au kilo, pour créer la technologie SalonScale. Cette technologie permet d'enregistrer la couleur des cheveux utilisée et de distinguer les produits et la main-d'œuvre dans les salons de coiffure. En seulement deux ans, SalonScale a dépassé les 5 500 utilisateurs actifs quotidiens dans plus de 43 pays.

Maryse M. Benhoff

BG Communications International

Maryse M. Benhoff est la présidente et la fondatrice de BG Communications International, un important prestataire de services de traduction situé à Montréal. Reconnue comme une pionnière du secteur pour avoir mis en place des normes de traduction au Canada. En 2003, elle a été nommée représentante officielle du Canada auprès du Comité européen de normalisation lors de l'élaboration de la norme européenne EN 15038 relative aux services de traduction. En janvier 2018, elle a été choisie pour présider le groupe de travail TC37/SC5 de l'Organisation internationale de normalisation : Traduction, interprétation et technologies apparentées, pour un mandat de six ans. Elle siège aussi au conseil d'administration de l'Association canadienne de l'industrie de la langue. Depuis sa création en 1994, la société BG Communications International est devenue un acteur majeur dans le monde de la traduction, avec une équipe de 20 personnes et un réseau de 2 500 traducteurs dans le monde entier, qui traitent des documents dans 200 langues, pour plus de 3 000 clients.

Finance, investissement et capital de risque

Arlene Dickinson

Venturepark Labs

Arlene Dickinson est une femme d'affaires et une personnalité télévisuelle canadienne et sud-africaine. Elle est la fondatrice et la directrice générale de Venture Play (anciennement Venture Communications), une agence de marketing et de communication, et la directrice générale de Venturepark, un accélérateur d'entreprises pour les entrepreneurs. Elle est une des figures les plus connues et les plus influentes du Canada. Elle a investi dans diverses entreprises par le biais de son fonds de capital de risque District Ventures Capital. Depuis 2015, Venturepark a contribué à hauteur de 1,6 milliard de dollars à l'économie canadienne. Les entreprises de Venturepark et District Ventures Capital contribuent à hauteur de 577 millions de dollars au PIB et de 139 millions de dollars aux recettes publiques. Elles ont également réussi à faire passer leur nombre d'employés de 25 à plus de 1 000, et leurs marques sont présentes dans plus de 30 000 magasins dans le pays, produisant 180 millions de dollars de revenus chaque année. Arlene Dickinson est également l'auteure de plusieurs ouvrages sur l'entrepreneuriat et les affaires, notamment All In et Persuasion : A New Approach to Changing Minds.

Brenda Irwin

Relentless Venture Fund

Brenda Irwin est la fondatrice et l'associée directrice de Relentless Venture Fund, une société de capital de risque canadienne active dans le secteur de la santé. Relentless Venture Fund est un fonds de stimulation conçu pour soutenir des entreprises offrant des solutions technologiques de prévention et de prise en charge proactive de la santé. Parmi ses clients figurent Canary Medical, Newtopia, Snapclarity (acquis par CloudMD), Orpyx et Lucid. Brenda Irwin a mené avec brio des levées de fonds de démarrage, de série A et de capital de risque, obtenant entre 1,1 million et plus de 10 millions de dollars à chaque ronde et par entreprise. Plus récemment, le fonds a atteint un chiffre d'affaires annuel de 4,3 millions de dollars.

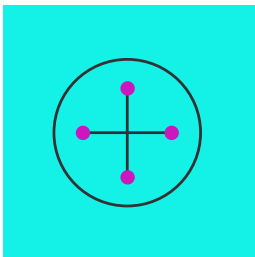
Brittany Forsyth

Backbone Angels

Brittany Forsyth est l'une des partenaires fondatrices de Backbone Angels, une société de capital de risque canadienne qui compte dix investisseurs providentiels. Elle est spécialisée dans l'investissement dans les entreprises en démarrage et a pour objectif de trouver et de soutenir des fondatrices et des fondateurs non binaires, en mettant l'accent sur les investissements dans des entreprises dirigées par des Noirs, des Autochtones et des femmes de couleur.

Backbone Angels a soutenu de jeunes entreprises telles que 1Password, Euphoria, Wavy, Haloo, Mentorly et Storybolt. Au début de l'année 2022, le collectif a investi plus de 2,3 millions de dollars américains dans des entreprises en démarrage dirigées par des femmes, dont 56 p. 100 étaient dirigées par des femmes de couleur, parmi lesquelles 72 p. 100 étaient des fondatrices débutantes. Brittany Forsyth, avec ses collègues investisseurs, fait appel à son expérience en matière de création d'entreprises pour optimiser le rendement financier des sociétés dans lesquelles elle investit. Backbone Angels a participé au récent tour d'investissement de série C de 1Password, valorisé à hauteur de 744,3 millions de dollars.





Une perspective intersectionnelle : entrepreneures autochtones et issues de la diversité

Introduction

De nombreuses entrepreneures sont issues de communautés marginalisées sur le plan économique et social. Elles font face à de multiples formes de discrimination et se trouvent souvent exclues des ressources nécessaires à leur réussite en raison de systèmes oppressifs qui désavantagent leurs identités croisées¹¹². Intervenantes dynamiques de l'écosystème entrepreneurial, les entrepreneures continuent de défier les attentes, de surmonter les obstacles et de tracer la voie du succès. Dans ses précédents rapports, le PCFE a décrit de manière approfondie les inégalités existantes qui nuisent de façon disproportionnée aux entreprises détenues par des personnes issues de groupes ayant droit à l'équité, notamment aux entreprises appartenant majoritairement à des femmes issues de la diversité. Prenant appui sur ces travaux, la présente section met en relief les nouvelles tendances, les pratiques et les solutions qui s'attaquent aux obstacles existants et favorisent la réussite des entrepreneures s'identifiant comme autochtones, en situation de handicap, noires ou racisées, immigrantes ou 2SLGBTQ+. Comme de nombreuses entrepreneures au Canada s'identifient à plusieurs groupes, il est important d'adopter un cadre intersectionnel au moment d'appréhender les écosystèmes entrepreneuriaux et d'élaborer des politiques les concernant. Sachant que les travaux de recherche sur l'intersectionnalité sont encore en voie d'émergence, les sections qui suivent illustrent les difficultés et les possibilités des entrepreneures canadiennes issues de divers horizons.

Intersectionnalité et entrepreneuriat

La notion d'intersectionnalité s'est imposée comme un sujet important pour les équipes de recherche qui étudient le genre dans différents domaines et disciplines. Cependant, « l'examen de l'intersectionnalité » montre qu'il ne suffit pas de se fonder sur la seule question du genre pour analyser les stéréotypes de genre et les disparités hommes-femmes dans l'entrepreneuriat¹¹³. Les cadres intersectionnels reposent sur l'idée selon laquelle « les personnes qui se situent à l'intersection de plusieurs structures font face à des désavantages singuliers », compte tenu des « effets collectifs d'une diversité de caractéristiques, comme le genre, la race, la migration, l'âge, l'orientation sexuelle, le statut juridique ou la classe¹¹⁴ ». Les chercheurs soulignent qu'il est important d'appliquer une perspective intersectionnelle dans le cadre de l'élaboration et de la mise en œuvre des politiques publiques si l'on veut soutenir comme il se doit les personnes faisant face à une discrimination accrue et à des obstacles à l'entrée en raison de leurs identités croisées¹¹⁵. Ils indiquent que, dans le cas de l'entrepreneuriat féminin, des politiques fondées sur une approche uniformisée pourraient s'avérer inefficaces¹¹⁶, et qu'il importe de concevoir des politiques, notamment des politiques axées sur les femmes, selon une optique intersectionnelle¹¹⁷.

Le fait que les personnes noires musulmanes au Canada ont des niveaux de scolarité et un taux d'activité très différents en est un exemple probant. En effet, ces personnes sont moins nombreuses à obtenir un certificat, un diplôme ou un grade universitaire que les personnes qui s'identifient uniquement comme noires ou musulmanes¹¹⁸. De plus, les femmes noires musulmanes sont moins nombreuses à avoir



obtenu un certificat, un diplôme ou un grade universitaire que les hommes noirs musulmans¹¹⁹. Dans le même ordre d'idées, le taux d'activité des femmes noires musulmanes est inférieur à celui des hommes noirs musulmans¹²⁰. Les chercheurs s'intéressent aux difficultés supplémentaires auxquelles se heurtent les entrepreneurs ayant des identités croisées¹²¹. Statistique Canada a récemment lancé le Carrefour des statistiques sur le genre, la diversité et l'inclusion, qui vise à analyser les données sur différents groupes d'identité pour comprendre les obstacles rencontrés aux quatre coins du pays et, ainsi, élaborer des politiques plus stratégiques¹²².

L'intersectionnalité est de plus en plus considérée comme un cadre d'analyse majeur dans l'élaboration des politiques entrepreneuriales, compte tenu de la diversité des expériences et du traitement souvent inéquitable des entrepreneurs aux identités croisées¹²³. De récents travaux menés sur le sujet montrent que les expériences entrepreneuriales des entrepreneurs sont liées à leurs identités croisées¹²⁴. Ainsi, le vécu d'une femme blanche est différent de celui d'une femme asiatique dans la mesure où le genre recoupe d'autres identités sociales, comme la race en l'occurrence. L'intersection de la race et du genre alimente les inégalités subies par les femmes de toutes races. En outre, les études menées sur l'intersection de la race et du genre aux États-Unis donnent à penser que les femmes ayant une ou plusieurs identités socialement marginalisées font face à des difficultés supplémentaires¹²⁵. Les résultats confirment que le genre et la race ne doivent pas être envisagés de façon cloisonnée, mais que leurs effets combinés pénalisent tout particulièrement les femmes racisées¹²⁶.

Ainsi, c'est en mieux comprenant le concept d'intersectionnalité et en l'appliquant à la question de l'entrepreneuriat féminin que l'on pourrait améliorer la situation actuelle et favoriser l'inclusion. Cela vaut tout particulièrement pour les obstacles rencontrés à différentes étapes du « processus entrepreneurial », comme l'accès à des capitaux ou la croissance et la pérennisation des activités¹²⁷. Le cadre intersectionnel appliqué à l'étude de l'entrepreneuriat continue d'évoluer et de s'élargir : au-delà de l'accent mis initialement sur le genre et l'ethnicité¹²⁸, la recherche se penche aujourd'hui de plus

L'intersectionnalité est de plus en plus considérée comme un cadre d'analyse majeur dans l'élaboration des politiques entrepreneuriales, compte tenu de la diversité des expériences et du traitement souvent inéquitable des entrepreneurs aux identités croisées.

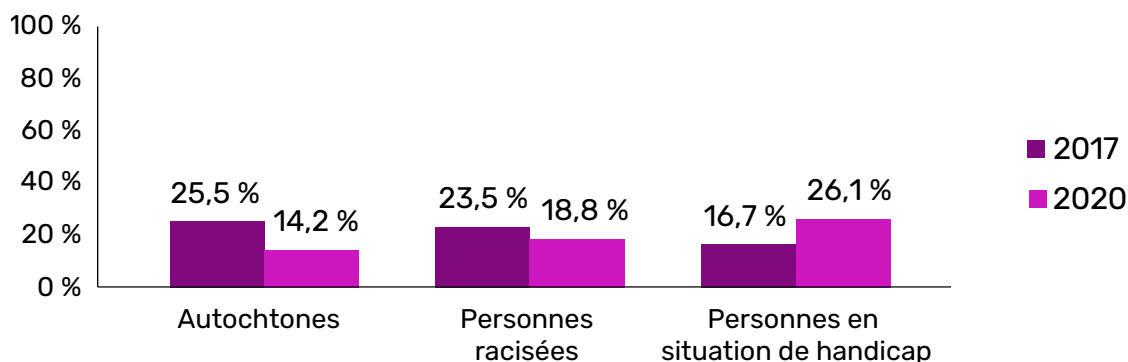
en plus sur l'expérience des entrepreneurs appartenant à différents groupes ayant droit à l'équité¹²⁹. De plus, les chercheurs ont proposé des approches davantage fondées sur la diversité sexuelle et de genre, qui couvrent le vécu des « entrepreneurs aux identités croisées », des entrepreneurs 2SLGBTQ+ issus de groupes ethniques ayant droit à l'équité ou des entrepreneurs immigrants¹³⁰.

Expériences entrepreneuriales des entrepreneures issues de la diversité

Les identités croisées façonnent profondément l'expérience entrepreneuriale des femmes, laquelle est souvent liée à des obstacles systémiques aggravés. L'entrepreneuriat féminin a certes progressé au Canada au cours des dernières années, mais les données font état d'une diminution de la représentation des femmes aux identités croisées de 2017¹³¹ à 2020¹³². Ainsi, en 2017, les femmes autochtones détenaient 25,5 p. 100 des PME appartenant majoritairement à des Autochtones; ce chiffre est tombé à 14,2 p. 100 en 2020. Les PME détenues majoritairement par des personnes racisées ont connu une évolution semblable : 23,5 p. 100 de ces entreprises étaient détenues majoritairement par des femmes racisées en 2017, contre 18,8 p. 100 en 2020. Alors que la part des femmes propriétaires de PME qui sont autochtones ou racisées a diminué ces dernières années, la proportion de PME détenues majoritairement par des femmes en situation de handicap a connu une

FIGURE 22

Proportion de petites et moyennes entreprises détenues majoritairement par des femmes appartenant à des groupes ayant droit à l'équité, Canada, comparaison entre 2017 et 2020



Source (données de 2017) : Innovation, Sciences et Développement économique Canada (2020). *Profil des PME : Statistiques démographiques du propriétaire*, janvier 2020. [https://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/vwapj/Profil_PME-Stat_demographiques_proprietaire2020.pdf/\\$file/Profil_PME-Stat_demographiques_proprietaire2020.pdf](https://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/vwapj/Profil_PME-Stat_demographiques_proprietaire2020.pdf/$file/Profil_PME-Stat_demographiques_proprietaire2020.pdf)

Source (données de 2020) : Innovation, Sciences et Développement économique Canada (2022). *Profil des PME : Statistiques démographiques du propriétaire*, août 2022. <https://ised-isde.canada.ca/site/recherche-statistique-pme/fr/rapports-recherche/profil-pme-statistiques-demographiques-proprietaire-2022>

hausse importante au cours de la période visée, passant de 16,7 p. 100 en 2017 à 26,1 p. 100 en 2020 (figure 22).

Les entrepreneures autochtones

Les Autochtones demeurent le groupe de population qui affiche la croissance la plus rapide au Canada, et leurs entreprises sont également de plus en plus nombreuses¹³³. La répartition des entreprises autochtones évolue peu à peu en faveur des femmes : 33 p. 100 des entreprises autochtones appartiennent aujourd'hui à des femmes^{134, 135}. Pour de nombreuses femmes autochtones, l'entrepreneuriat est un tremplin vers l'épanouissement, la liberté personnelle, l'avancement et l'indépendance financière, et constitue un moyen de se relever de leur passé douloureux et de faire la fierté des futures générations de femmes autochtones¹³⁶. Par conséquent, de nombreuses entreprises dirigées par des femmes autochtones sont axées sur la durabilité et respectent le principe de la septième génération, qui repose sur la philosophie autochtone selon laquelle les décisions doivent garantir un monde durable pour les sept générations à venir¹³⁷. Le soutien à l'entrepreneuriat féminin autochtone revêt donc une grande importance pour étayer les initiatives

de vérité et de réconciliation et bâtir un avenir meilleur au Canada, car il promeut les valeurs autochtones.

Toutefois, lorsqu'elles tentent d'accéder aux services financiers occidentaux, les femmes autochtones se heurtent à de grandes difficultés et à d'importants obstacles dus à une exclusion systémique qui les empêche de satisfaire aux critères d'approbation de base¹³⁸. Elles pâtissent toujours d'un manque d'accès aux capitaux nécessaires pour développer leurs entreprises et embaucher du personnel dans leurs communautés. Les obstacles à l'entrepreneuriat auxquels se heurtent les Autochtones découlent de l'isolement géographique, du racisme systémique et d'un manque de réseaux de contacts qui entravent de manière continue et importante leurs activités commerciales¹³⁹.

Conscient des obstacles auxquels les entrepreneures autochtones se heurtent, le gouvernement du Canada a créé un navigateur pour les entreprises autochtones servant de guichet unique pour mettre en relation les organismes et les entreprises autochtones avec les programmes et les services assurés par ses ministères¹⁴⁰.



D'après une étude menée par le PCFE, le Canada compte 136 groupes et initiatives qui viennent en aide aux entrepreneurs autochtones¹⁴¹. Ces programmes proposent divers types de soutien, comme des formations, des subventions, des financements, des activités de mentorat et réseautage, ainsi que des outils et des ressources. Toutefois, ces ressources tiennent rarement compte des questions de genre. D'après un rapport publié par le Diversity Institute et l'Université du Manitoba, seules deux des sept trousseaux d'outils d'entrepreneuriat conçues pour les entrepreneurs autochtones comportent une perspective de genre¹⁴². Parmi les trousseaux d'outils tenant compte des questions de genre, citons le Guide femmes entrepreneures, conçu en collaboration avec la Commission de développement économique des Premières Nations du Québec et du Labrador¹⁴³.

En outre, seules trois des 37 subventions et récompenses destinées à des entrepreneurs autochtones, dont le montant allait de 500 à 100 000 dollars, incorporaient une perspective de genre. De même, sur les 29 prix décernés à des entrepreneurs autochtones au Canada, seuls

quatre intégraient une perspective de genre. Il est primordial d'accorder une plus grande attention à la façon de concevoir et d'allouer des ressources à l'appui de ce groupe particulier.

L'Initiative d'innovation autochtone est un programme efficace qui permet d'octroyer des investissements de démarrage aux communautés et innovateurs des Premières Nations, métis et inuits. Environ 80 p. 100 de demandes reçues durant le premier cycle de financement ont été présentées par des femmes. De plus, 73 p. 100 des entrepreneures autochtones intègrent des savoirs traditionnels ou des expressions culturelles dans leurs entreprises. Parmi les entreprises ayant présenté une demande au titre de l'Initiative, 45 p. 100 visaient à revitaliser les cultures, les langues et les connaissances autochtones¹⁴⁴.

Par ailleurs, l'Agence de développement économique du Pacifique Canada a annoncé son intention d'octroyer 148 000 dollars à deux projets dans le cadre de son programme Écosystèmes d'innovation régionaux. La Gabriola Island Recycling Organization recevra 98 000 dollars pour lancer un projet de recyclage des textiles

pour les entrepreneurs autochtones, les entrepreneures et les jeunes entrepreneurs de l'île Gabriola et du centre de l'île de Vancouver. Les fonds serviront à la conception de produits textiles recyclés et à la création d'un espace destiné aux entrepreneurs autonomes. Le projet devrait aboutir à la création de huit emplois et soutenir 30 entreprises locales¹⁴⁵. La British Columbia Economic Development Association recevra 50 000 dollars pour créer des supports de formation et des webinaires sur le développement économique afin d'aider les groupes ayant droit à l'équité à se relever des conséquences économiques de la COVID-19. Ces ressources mettront en évidence les meilleures pratiques pour les entrepreneurs autochtones, les entrepreneures et les jeunes entrepreneurs¹⁴⁶.

En 2022, l'entreprise Kitikmeot Community Futures Incorporated a lancé le Programme d'entrepreneuriat pour les femmes autochtones en partenariat avec l'Association nationale des sociétés autochtones de financement. Ce programme s'articule autour des cinq axes suivants : réalisation de travaux de recherche sur l'entrepreneuriat féminin autochtone; lancement d'une campagne de promotion d'entrepreneures autochtones prospères et inspirantes; mise à disposition de ressources et d'outils professionnels adaptés aux spécificités culturelles et à la situation des femmes autochtones; organisation d'ateliers, de formations et d'activités de mentorat sur le monde des affaires et l'entrepreneuriat; soutien financier aux femmes autochtones qui souhaitent lancer ou développer leur entreprise¹⁴⁷.

Citons également l'organisation sans but lucratif National Indigenous Women Entrepreneurs' Ecosystem (NIWEE), qui propose des services d'éducation, de formation, de mentorat et d'encadrement aux entrepreneures autochtones. Elle a pour mission de favoriser l'égalité des chances pour les femmes autochtones et propose un programme de soutien aux entreprises en démarrage axé sur la réconciliation économique, la communauté, la croissance et la dignité¹⁴⁸. Au cours des trois prochaines années, NIWEE aidera 100 femmes autochtones à lancer ou à développer leur entreprise en mettant à profit

son écosystème d'entrepreneurs, d'investisseurs, d'éducatrices, de partenaires et d'organisations alliées¹⁴⁹.

En 2022, plusieurs partenaires du PCFE ont lancé de nouveaux programmes de soutien aux entrepreneures autochtones. Le Northern Tourism Recovery Incubator a élaboré, en 2023, un nouveau programme consistant à aider les PME du secteur du tourisme, souvent détenues par des femmes, à se relever des conséquences de la pandémie dans les collectivités du Nord. Un autre projet, baptisé « FE du Nord en tourisme », est conçu par des universitaires et des entrepreneures autochtones. En analysant les obstacles qui existent dans le domaine du tourisme et en mettant à disposition des ressources propices à la réussite, le Centre des Compétences futures et l'Association touristique autochtone du Canada (ATAC) donnent aux entrepreneures autochtones les moyens de surmonter les obstacles auxquels elles sont confrontées pour bâtir une industrie touristique prospère dans le Nord canadien.

Améliorer les programmes existants, élaborer des trousseaux de ressources juridiques et financières, octroyer des subventions et des récompenses non remboursables et créer des catégories de prix particulières sont des moyens de répondre plus efficacement aux besoins singuliers des entrepreneures autochtones et d'accompagner la croissance et la réussite des entreprises appartenant à des femmes autochtones. Grâce à des ressources et à des soutiens ciblés, les entrepreneures autochtones peuvent surmonter les obstacles auxquels elles font face et réussir dans le monde des affaires.

Association touristique autochtone du Canada et FE du Nord en tourisme

Plus de 33 p. 100 des entreprises touristiques autochtones appartiennent à des femmes, soit deux fois plus que les entreprises touristiques non autochtones. Le Canada compte près de 23 000 entrepreneures autochtones et « les femmes autochtones y sont proportionnellement deux fois plus nombreuses à lancer une entreprise que les autres femmes »¹⁵⁰. Le programme « FE du Nord en tourisme » est le fruit d'une collaboration de recherche dirigée par des Autochtones et financée par le Centre des Compétences futures, qui travaille aux côtés des entrepreneures autochtones du Nord du Canada afin de recommander des pistes pour assurer des moyens de subsistance durables grâce au tourisme. L'Association touristique autochtone du Canada (ATAC) collabore avec Sonya Graci et le Diversity Institute pour concevoir et mettre en œuvre des programmes inspirés de l'expérience acquise par des entrepreneures autochtones dans le lancement et le développement d'entreprises touristiques prospères dans le Nord du Canada.

Ce projet examine les avantages et les obstacles à l'entrepreneuriat pour les femmes autochtones avant et après la pandémie de COVID-19, ainsi que les facteurs de succès. L'objectif est de combler le fossé entre la technologie et la tradition, d'aider les entrepreneures autochtones à prospérer dans le secteur du tourisme, d'établir les meilleures pratiques et de mettre en relief les domaines à améliorer en ce qui concerne les ressources, la formation, les soutiens et les services.

Le projet prend appui sur les histoires, les traditions et les pratiques culturelles et sociales des femmes des Premières Nations, métisses et inuites du Nord canadien, notamment sur l'idée selon laquelle des recherches véritables passent par des cérémonies et par l'échange de pratiques exemplaires et de visions du monde entre les gardiens du savoir et les aînés autochtones. Les recherches sont ancrées dans le modèle PRRR (pertinence, respect, réciprocité, responsabilité), lequel tient compte de ce qui a fonctionné et de ce qui n'a pas fonctionné, des enseignements tirés et des expériences vécues. Elles s'articulent en cinq phases : découverte, narration d'histoires, cercles de partage, définition d'une vision et cérémonie.

Lancé en 2022, le site Web FE du Nord en tourisme comporte des informations sur le projet et sert d'outil de recrutement et d'espace d'échange. L'analyse préliminaire de 17 entrevues, dont 11 avec des entrepreneures autochtones, constitue la base d'un article à paraître de Sonya Graci qui sera consacré aux obstacles entravant l'entrepreneuriat des femmes autochtones dans le secteur du tourisme dans le Nord canadien. Les premiers résultats démontrent que les entrepreneures du Nord rencontrent des difficultés particulières pour gérer une entreprise. Outre



Une certaine magie se produit lorsque des femmes autochtones et des personnes ayant diverses identités de genre se réunissent dans un même espace.

la discrimination et le sexisme auxquels elles sont confrontées, elles doivent souvent concilier leur vie professionnelle avec les rôles genrés traditionnellement présents dans les communautés autochtones. Ce constat souligne la nécessité d'offrir un ensemble complet de soutiens, comme des services de garde d'enfants, car les femmes assument souvent une part plus importante des soins familiaux. L'insécurité financière persiste également, du fait de politiques et de lois institutionnelles et coloniales qui contribuent au traumatisme intergénérationnel et aux difficultés de transfert. Il existe aussi un manque général de soutien, notamment en cas de problèmes médicaux et de troubles de santé mentale, ainsi qu'un manque de systèmes coordonnés permettant de lancer une entreprise et d'investir les recettes. Par conséquent, les entrepreneures sont souvent contraintes de procéder par tâtonnements. On déplore enfin un manque d'éducation et de compétences (connaissances financières, aptitudes technologiques, etc.), étant donné que la distance à parcourir pour accéder à des activités de perfectionnement des compétences peut s'avérer problématique et que les programmes sont souvent inadaptés sur le plan culturel ou ont un caractère colonial.

De nombreuses recommandations ont été formulées à l'issue de l'analyse préliminaire, notamment en ce qui concerne le fait qu'il faudrait développer les activités de mentorat, faire participer les collectifs et les organismes en vue de la constitution de réseaux, faire connaître des histoires à d'autres femmes et entendre les problèmes et les exemples de réussite, mettre en place des carrefours et des coopératives pour mutualiser l'expertise et les dépenses et, enfin, organiser des formations, notamment en présentiel. Comme l'explique l'une des personnes interrogées, « une certaine magie se produit lorsque des femmes autochtones et des personnes ayant diverses identités de genre se réunissent dans un même espace ».

La portée du projet FE du Nord en tourisme a été amplifiée par des activités d'apprentissage et d'échange de connaissances, notamment lors de la conférence IMPACT sur les voyages et le tourisme durables, organisée en janvier 2023 à Victoria (Colombie-Britannique), au cours de laquelle des entrepreneures autochtones participant au projet ont fait part de leurs histoires et ont été accueillies par une ovation. D'autres échanges ont eu lieu en mars 2023, lors du Congrès international du tourisme autochtone, qui s'est tenu à Winnipeg. Les activités de mobilisation et de diffusion des connaissances se sont déroulées en anglais et en inuktitut. Différentes publications illustrant l'approche, le processus et les résultats devraient paraître en 2023.

Voici quelques commentaires formulés par les personnes interrogées :

« Les femmes en particulier [...] ont à faire face aux réalités de la vie, par exemple emmener les enfants à l'école ou au centre de garde, s'occuper de leurs parents ou encore évoluer dans un milieu violent, notamment travailler dans un environnement traumatisant. Malheureusement, ces réalités ont une réelle incidence sur leur participation dans ce secteur. »

« Nous vivons dans un monde marqué par les effets de la pandémie et, même si celle-ci n'est pas tout à fait derrière nous, notre façon de travailler a changé. Ces nouvelles pratiques font partie de la norme aujourd'hui. Pourtant, elles ne fonctionnent pas pour tous les groupes autochtones, qui ne bénéficient pas d'un accès haut débit pour participer. C'est le cas dans le nord du Labrador, mais au-delà de ça, une certaine magie se produit lorsque des femmes autochtones et des personnes ayant diverses identités de genre se réunissent dans un même espace; l'énergie qui se dégage n'est pas la même [qu'en ligne]. »

Les entrepreneures en situation de handicap

L'entrepreneuriat présente des avantages pour les femmes vivant avec un handicap, car il assure flexibilité, rétribution financière et sécurité de l'emploi¹⁵¹. Bien que l'entrepreneuriat leur donne les moyens de surmonter certains obstacles systémiques, les femmes en situation de handicap sont largement sous-représentées parmi les chefs d'entreprise^{152, 153}. Près de 22 p. 100 de la population canadienne vit avec une ou plusieurs formes de handicap, mais moins de 1 p. 100 des PME canadiennes appartiennent à une personne en situation de handicap¹⁵⁴.

Les incapacités liées à la mobilité sont les plus courantes chez les propriétaires d'entreprise : 56,5 p. 100 de ces derniers présentent une forme ou une autre de mobilité réduite. Par ailleurs, 20,4 p. 100 des propriétaires d'entreprise ont une incapacité limitant leur capacité de s'habiller et 13,4 p. 100 indiquent avoir des problèmes de santé mentale¹⁵⁵. Il convient de noter que le nombre limité d'études canadiennes sur les entrepreneurs en situation de handicap, qui tient au manque de données disponibles, ne doit pas masquer les progrès qui ont été accomplis et qui pourraient encore être réalisés¹⁵⁶.

L'Ontario affiche la plus forte représentation d'entreprises détenues par des personnes en situation de handicap. Les entreprises appartenant à des personnes en situation de handicap y sont au moins quatre fois plus nombreuses que dans les autres provinces ou territoires¹⁵⁷. Bien que les données sur les entrepreneures vivant avec un handicap soient rares, les réussites de ces femmes sont mises en évidence dans des médias non universitaires. La série documentaire « Born for Business », diffusée sur Peacock en 2021, illustre les difficultés, les expériences et les succès des entrepreneurs vivant avec un handicap. En particulier, trois des quatre participants sont des femmes, ce qui montre que, même si l'entrepreneuriat reste dominé par les hommes, les entrepreneures vivant avec un handicap revendiquent leur droit de réussir¹⁵⁸. Liberty Co., une société de conseil canadienne axée sur la promotion de l'emploi des personnes neurodiverses, ancre son action dans le modèle IDEA (inclusion, diversité, équité et accessibilité) et souligne qu'il faut mettre l'accent

sur un leadership inclusif, l'esprit d'entreprise et le maintien en poste des employés¹⁵⁹. Elle cible essentiellement les femmes autistes et étudie notamment leurs expériences en milieu de travail¹⁶⁰.

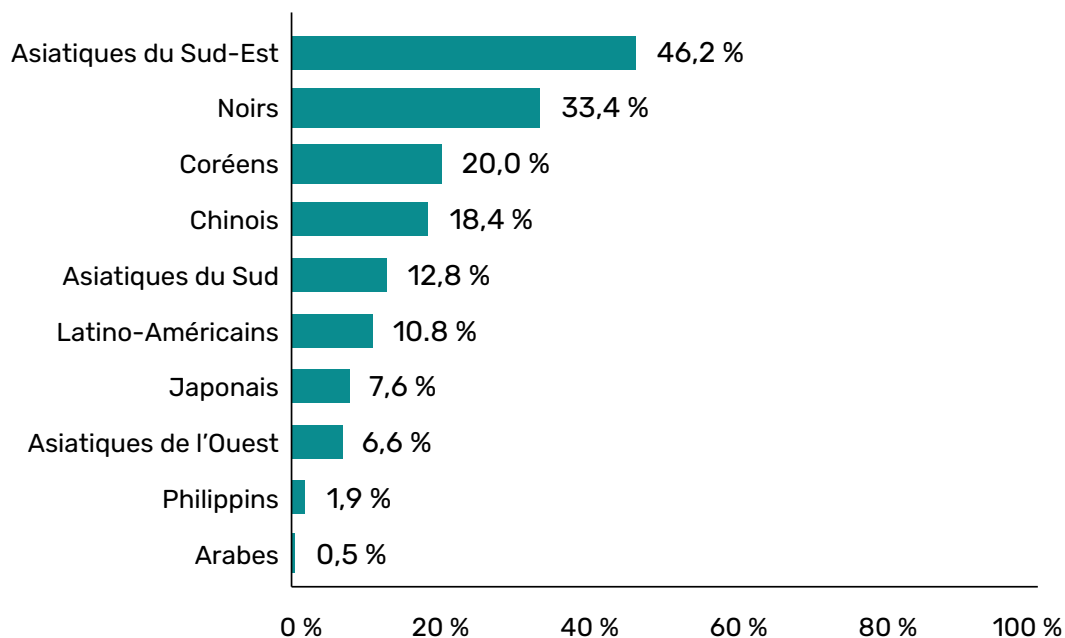
Les ressources et outils mis au point à l'intention des entrepreneurs en situation de handicap ont souvent une portée trop générale et ne tiennent pas compte des questions de genre. Une étude menée par l'Université McGill a mis en lumière les obstacles rencontrés par les entrepreneurs vivant avec un handicap, notamment la difficulté d'obtenir des financements et le fait que les nouvelles entreprises mettent six à douze mois avant de devenir rentables¹⁶¹. Plusieurs outils ont été mis en place pour surmonter ces difficultés. En particulier, des services d'aide professionnelle sont fournis concernant des tâches comme la tenue de livres et la comptabilité, et des prêts remboursables sont proposés aux entrepreneurs en situation de handicap par le biais du Programme d'aide aux entrepreneurs ayant une incapacité proposé par le Réseau de développement des collectivités du Canada. Il a également été prouvé que le mentorat et les services de soutien favorisaient la réussite des entrepreneurs en situation de handicap. Citons, en guise d'exemple, l'Entrepreneurs with Disabilities Network, une ressource en ligne qui propose aux membres des ateliers et des possibilités de mentorat au Canada¹⁶².

Les entrepreneures racisées

Les « minorités visibles » ou les personnes racisées représentent une proportion croissante de la population canadienne, mais leur expérience varie grandement. Bien que les données désagrégées soient limitées, Statistique Canada et d'autres organismes commencent à recueillir des données dans des catégories plus précises. D'après de récentes études, la proportion des entrepreneures est très variable d'un groupe ethnique à l'autre. Par exemple, 46,2 p. 100 des PME détenues par des personnes sud-asiatiques sont détenues majoritairement par des femmes, alors que moins de 1 p. 100 des PME détenues par des Arabes appartiennent majoritairement à des femmes. Il est utile de comprendre les facteurs qui influent sur l'entrepreneuriat dans différentes cultures si l'on veut déterminer comment faire progresser l'entrepreneuriat féminin.

FIGURE 23

Proportion de femmes propriétaires de petites et moyennes entreprises (PME) par rapport à l'ensemble des propriétaires de PME au sein d'un groupe ethnique, par origine ethnique, Canada, 2020



Source : Statistique Canada (2022). « Caractéristiques des propriétaires de petites et moyennes entreprises ». <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/cv.action?pid=3310045901>

Les parcours entrepreneuriaux des femmes racisées sont particuliers, car elles cumulent souvent les difficultés liées à leur identité raciale et à leur identité de genre. Ainsi, dans leur activité entrepreneuriale, les femmes racisées font face à la fois à des préjugés raciaux et à des préjugés sexistes, et non aux premiers ou aux deuxièmes pris exclusivement. Par conséquent, une approche intersectionnelle permet de mieux décrire les obstacles rencontrés aujourd'hui par les femmes racisées en entrepreneuriat¹⁶³. L'entrepreneuriat offre une solution potentielle à la situation d'emploi défavorable des personnes racisées, mais les entrepreneures racisées demeurent sous-représentées et font face à des obstacles systémiques, notamment à un manque d'accès à des financements, à des réseaux et à des ressources^{164, 165}. La sous-représentation des femmes racisées peut entraîner un manque de modèles positifs et d'exemples de réussite, si bien que les personnes qui leur ressemblent peuvent avoir une perception limitée de leur potentiel¹⁶⁶.

Malgré la diminution du nombre de femmes racisées propriétaires de PME en 2020, la proportion de femmes propriétaires de PME est demeurée supérieure à la moyenne nationale dans quatre groupes ethniques : les personnes originaires d'Asie du Sud-Est, les personnes noires, les personnes d'origine coréenne et les personnes d'origine chinoise. Parmi les PME appartenant à des personnes originaires d'Asie du Sud-Est, 46,2 p. 100 étaient détenues majoritairement par des femmes; parmi les PME appartenant à des personnes noires, 33,4 p. 100 étaient détenues majoritairement par des femmes; parmi les PME appartenant à des personnes d'origine coréenne, 20 p. 100 étaient détenues majoritairement par des femmes; parmi les PME appartenant à des personnes d'origine chinoise, 18,4 p. 100 étaient détenues majoritairement par des femmes (figure 23). Ces statistiques montrent que les femmes appartenant à ces groupes ethniques sont attirées par l'entrepreneuriat en dépit des obstacles amplifiés par leurs identités croisées.

Nous abordons ces obstacles en plus amples détails dans les sections ci-après en nous intéressant plus particulièrement à certains groupes intersectionnels.

Les entrepreneures noires

Le Canada compte plus de 1,5 million de personnes d'ascendance africaine, caribéenne et noire, lesquelles représentent 4,3 p. 100 de la population nationale¹⁶⁷. En 2018, 2,1 p. 100 des propriétaires d'entreprise au Canada étaient noirs, parmi lesquels un tiers (29,6 p. 100) étaient des femmes noires. De plus, plus de la moitié (53,5 p. 100) des entrepreneures noires ont immigré au Canada, dont 18,1 p. 100 du Nigéria¹⁶⁸. Les femmes noires sont confrontées en permanence à une discrimination fondée sur la race. Pour autant, et malgré les obstacles croisés auxquels elles sont confrontées en raison de leur genre, de leur statut d'immigrante et de leur religion (dans le cas des musulmanes), leur participation au secteur de l'entrepreneuriat ne cesse de croître. D'après l'étude menée par le PCFE en 2021¹⁶⁹, qui constitue la plus grande étude canadienne réalisée à ce jour sur les entrepreneures noires, certaines de ces femmes ont été séduites par les nouvelles occasions présentées par l'entrepreneuriat, tandis que d'autres y ont été poussées en raison des obstacles et du racisme anti-Noirs qui règnent dans l'emploi. La plupart des entreprises appartenant à des femmes noires ont été créées récemment, sont gérées à domicile ou en ligne, sont de petite taille et ne comptent aucun employé¹⁷⁰.

Les chefs d'entreprise noirs sont concentrés dans certains sous-secteurs de l'industrie des services. D'après le rapport *Building Black Business in Canada* publié en 2021, on retrouve le plus grand pourcentage de propriétaires d'entreprise noires dans le secteur de l'hébergement, des voyages, de l'accueil et de la restauration (19 p. 100), suivi du secteur du conseil, de l'éducation et de la gestion (15 p. 100)¹⁷¹. Bien que les données sur les entrepreneures demeurent limitées, on constate aisément que les femmes noires évoluent elles aussi en grande partie dans le secteur des services.



Le Carrefour du savoir pour l'entrepreneuriat des communautés noires, composante du Programme pour l'entrepreneuriat des communautés noires (PECN)¹⁷², a été créé en vue de remédier au manque de données désagrégées sur les entrepreneurs noirs. Sa mission consiste à dresser une cartographie détaillée de l'écosystème des entreprises dirigées par des personnes noires à travers le Canada, et à mener des recherches qualitatives et quantitatives à grande échelle sur les obstacles que rencontrent les entrepreneurs noirs. En parallèle, la Black Entrepreneurs and Business of Canada Society compile les études actuelles sur l'entrepreneuriat noir et mène ses propres travaux de recherche sur les entrepreneurs noirs, grâce à la contribution de ces derniers¹⁷³. Toutes ces initiatives permettent de brosser un tableau précis des obstacles systémiques auxquels les entrepreneurs noirs se heurtent lorsqu'ils créent une entreprise et qu'ils tentent de se lancer dans des industries non traditionnelles. Fortes de cette solide base de connaissances factuelles, ces organismes seront en mesure de formuler des recommandations stratégiques éclairées qui amélioreront les initiatives actuellement menées par le gouvernement du Canada pour soutenir le travail des entrepreneures noires.

Il convient de noter que les entrepreneurs noirs se lancent de plus en plus dans des secteurs où ils ne sont guère présents traditionnellement, comme la construction, la fabrication, les sciences et la technologie ainsi que l'agriculture¹⁷⁴. Les nouvelles entreprises créées dans des secteurs

inexploités mettent non seulement en évidence la croissance et la ténacité de ce groupe soucieux de repousser les frontières établies, mais aussi un possible changement concernant l'accès et l'acceptation des entrepreneures noires dans ces secteurs.

Il règne un consensus sur le fait que les obstacles systémiques jouent un rôle majeur dans le cheminement des femmes noires vers la propriété d'entreprise¹⁷⁵. Ces obstacles comprennent notamment le manque d'accès à des services de financement ou à des possibilités de mentorat, les barrières linguistiques et l'exclusion des réseaux sociaux riches en informations¹⁷⁶. D'après une enquête commandée par le Groupe canado-africain du Sénat et menée en collaboration avec 12 organisations commerciales canadiennes dirigées par des personnes noires au Canada, le racisme systémique, le piètre accès à des capitaux et le manque de réseaux professionnels constituent les principaux obstacles rencontrés par les entreprises dirigées et détenues par des personnes noires. De fait, 76 p. 100 des entrepreneurs noirs interrogés ont déclaré avoir plus de mal à réussir en raison de leur race; 75 p. 100 ont indiqué que, s'ils avaient besoin de 10 000 dollars dans le cadre de leur entreprise, il leur serait difficile de les trouver; seulement 19 p. 100 des répondants ont estimé que les banques agissaient dans leur intérêt ou dans celui de leur communauté¹⁷⁷. Soulignons que cette étude met en relief les obstacles rencontrés par les entrepreneurs noirs en tant que groupe et ne fait pas de distinction entre les femmes et les hommes dans les résultats. Toutefois, compte tenu des obstacles plus importants que les femmes doivent surmonter dans leur parcours entrepreneurial, on pourrait supposer que les entrepreneures noires rencontrent des difficultés encore plus grandes que les entrepreneurs noirs dans leur ensemble en raison du racisme systémique, d'un mauvais accès à des capitaux et du manque de réseaux professionnels.

Par ailleurs, l'écart salarial entre les entrepreneures noires et les entrepreneures blanches perdure. En 2018, les entrepreneures noires tiraient de leur entreprise un revenu moyen de 55 700 dollars, proche des 56 100 dollars touchés par leurs homologues masculins. En comparaison, les entrepreneures blanches gagnaient 71 800 dollars et les entrepreneurs

D'après une enquête commandée par le Groupe canado-africain du Sénat et menée en collaboration avec 12 organisations commerciales canadiennes dirigées par des personnes noires au Canada, le racisme systémique, le piètre accès à des capitaux et le manque de réseaux professionnels constituent les principaux obstacles rencontrés par les entreprises dirigées et détenues par des personnes noires.

blancs 99 400 dollars, soit un revenu supérieur de 28,9 p. 100 et de 78,5 p. 100 respectivement à celui des entrepreneures noires¹⁷⁸. Étant donné le niveau de revenu analogue des femmes et des hommes noirs, les femmes noires font manifestement face à des obstacles financiers liés à leur race et à leur origine ethnique que les femmes blanches ne rencontrent pas. Elles tentent de compenser leur revenu inférieur à la moyenne en obtenant d'autres sources de financement, mais doivent relever de nombreux défis qui sont accentués par la hausse des coûts d'emprunt¹⁷⁹.

Le rapport du Sénat du Canada fait écho à une étude menée par la Black Business and Professional Association (BBPA)¹⁸⁰. Les entrepreneures noires, qui demeurent fortement sous-représentées, s'appuient sur les cercles sociaux composés de personnes ayant des caractéristiques démographiques semblables pour accéder à l'information. En matière de financement, les entrepreneures noires comptent souvent sur des sources de financement non traditionnelles pour obtenir des capitaux de démarrage en raison des obstacles intersectionnels qui se dressent sur leur chemin¹⁸¹. En plus du racisme anti-Noirs, les femmes noires sont confrontées au double danger de la discrimination fondée sur le genre : leur accent, leur couleur de peau et leur identité de genre se combinent et aggravent des difficultés particulières¹⁸². La Fédération africaine canadienne de l'économie (FACE), qui administre



la contribution fédérale du Fonds de prêts pour l'entrepreneuriat des communautés noires, œuvre pour éliminer les obstacles systémiques rencontrés par les entrepreneures noires en promouvant l'équilibre travail-famille que la plupart des femmes noires doivent trouver pour répondre aux critères de demande de prêt. Elle adopte une approche innovante pour offrir aux entrepreneures noires les ressources financières dont elles ont besoin et pour leur fournir des recommandations stratégiques sur la base de l'expérience qu'elle a acquise en améliorant les perspectives commerciales des PME appartenant à des personnes noires¹⁸³.

Les ressources permettant de remédier aux inégalités et aux obstacles subis par les entrepreneures noires revêtent généralement la forme de services de financement, de formation entrepreneuriale, de mentorat et d'aide au réseautage. En adhérant à des organisations raciales et patrimoniales, comme la Chambre de commerce noire du Canada (CCNC), les entrepreneures noires peuvent accéder à des ressources importantes qui leur seraient autrement inaccessibles. La CCNC offre une variété de ressources, comme des activités d'acquisition des connaissances financières,

des services de mentorat et des outils d'aide à la rédaction de plans d'activités¹⁸⁴. En outre, l'Agence fédérale de développement économique pour le Sud de l'Ontario a versé plus de 1,3 million de dollars à la Fédération des Canadiens noirs afin de mettre des outils, des ressources et des services de mentorat à la disposition de 170 jeunes entrepreneurs et jeunes adultes noirs¹⁸⁵.

Par ailleurs, le gouvernement du Canada a mené à bien plusieurs initiatives, comme le Fonds pour l'écosystème de l'entrepreneuriat des communautés noires, qui visent à doter les organismes de soutien aux entrepreneurs noirs des moyens dont ils ont besoin pour offrir à ces entrepreneurs des services de mentorat, de planification financière et de formation en gestion d'entreprise. Ces discussions ont amené de grands établissements financiers canadiens à créer des programmes d'entrepreneuriat spécifiquement conçus pour les communautés noires. Citons à cet égard le programme lancé par TD pendant le Mois de l'histoire des Noirs pour sensibiliser les entrepreneurs noirs aux ressources financières susceptibles de les aider à monter une entreprise¹⁸⁶. Ce travail de sensibilisation s'avère important puisque les entrepreneures noires citent souvent le manque

de capital de risque et les obstacles à l'accès aux ressources financières parmi les principaux obstacles qui les empêchent de se lancer dans l'entrepreneuriat¹⁸⁷. En encourageant l'éducation financière des entrepreneures noires et en fixant une norme concernant leur accès aux ressources financières, le gouvernement du Canada cherche à s'attaquer aux causes profondes des obstacles financiers auxquels sont confrontées les entrepreneures noires et à favoriser leur réussite future. Le Programme pour les entrepreneurs noirs de la Banque Royale du Canada (RBC) et le Programme de financement des entreprises dirigées par des Noirs de la Banque Scotia visent également à fournir aux entrepreneurs noirs des solutions et un accompagnement financier^{188, 189}. La Banque Canadienne Impériale de Commerce offre quant à elle des prêts et des subventions par l'intermédiaire de son Prêt pour l'entrepreneuriat des communautés noires et du Black Opportunity Fund¹⁹⁰, tandis que la banque BMO octroie des prêts allant jusqu'à 250 000 dollars aux entreprises appartenant majoritairement à des Noirs¹⁹¹.

En outre, la Banque de développement du Canada (BDC) administre conjointement le Fonds de prêts pour l'entrepreneuriat des communautés noires avec la FACE, qui aide les entrepreneurs noirs à se familiariser avec les types de prêts disponibles¹⁹². Les incubateurs soutiennent les entreprises en phase de démarrage en leur proposant du

mentorat, un accès à des investisseurs et d'autres ressources permettant de s'affirmer sur le marché. Les accélérateurs remplissent la même fonction, mais pour des entreprises plus matures. Ces deux types de structures sont accessibles par l'intermédiaire du Black Women Entrepreneurship Hub et fournissent des services visant à réduire le manque d'éducation et de réseautage¹⁹³ qui empêche les entrepreneures noires d'acquérir les connaissances, les compétences et les capacités nécessaires pour développer leur entreprise de manière adéquate¹⁹⁴. La synthèse des ressources destinées aux entrepreneures noires donne à penser que l'appartenance à la communauté noire est une condition importante de l'accès à ces ressources et de leur distribution. Le programme de formation Leadership d'entrepreneuriat des communautés noires d'Afrique et des Caraïbes (BACEL) a été lancé par le PCFE pour éliminer les obstacles auxquels sont confrontées les entrepreneures noires. Dans le cadre de ce programme, la BBPA collabore avec le Diversity Institute pour offrir gratuitement un ensemble complet de services de renforcement des compétences, de réseautage, de mentorat et de soutien à un maximum de 600 entrepreneurs noirs au Canada. Le programme a ciblé les femmes noires et mis l'accent sur les obstacles et les lacunes en matière de compétences dans le domaine de l'entrepreneuriat, notamment les ressources financières, le réseautage et la formation à la gestion d'entreprise.



Leadership d'entrepreneuriat des communautés noires d'Afrique et des Caraïbes

Les études démontrent systématiquement que les entrepreneurs noirs, notamment les femmes, font face à des obstacles qui entravent leur parcours entrepreneurial. S'appuyant sur ce constat, la Black Business and Professional Association (BBPA) évalue de nouveaux modèles de soutien et s'emploie à offrir gratuitement un ensemble complet de services de renforcement des compétences, de réseautage, de mentorat et de soutien adaptés aux spécificités culturelles à un maximum de 600 entrepreneurs noirs du Canada dans le cadre de son programme de formation Leadership d'entrepreneuriat des communautés noires d'Afrique et des Caraïbes (BACEL). Financé par le Centre des Compétences futures

et mené en partenariat avec le Diversity Institute, le programme propose trois niveaux de cours : cours d'introduction, cours de base et cours de maître. Il s'appuie sur un cadre d'évaluation rigoureux qui aligne les aptitudes et les compétences sur les objectifs visés et intègre des sondages permettant de mesurer les compétences des participants et leur satisfaction à l'égard du programme. Ce programme unique en son genre vient combler une lacune dans les formations à l'entrepreneuriat dispensées aux femmes : des études antérieures montrent que les femmes noires rencontrent plus d'obstacles que leurs homologues masculins, notamment en ce qui concerne les stéréotypes et l'accès au soutien¹⁹⁵. De plus, de nombreux programmes d'aide à l'entrepreneuriat conçus pour les entrepreneurs noirs ne répondent pas aux besoins spécifiques des femmes noires ni ne tiennent compte des obstacles accrus auxquels elles peuvent faire face¹⁹⁶. Plusieurs cycles du programme BACEL ciblent les femmes et, en 2022, 331 femmes noires ont pris part au programme. Les différents volets de 2022, notamment le concours Élévation et les autres volets animés par la BBPA ont permis à des entrepreneures noires, à tous les stades de leur parcours entrepreneurial, d'acquérir des compétences clés, de réseauter et de gagner des milliers de dollars de ressources financières pour leur entreprise.

Parmi les autres programmes du BACEL destinés aux femmes noires, citons le programme de l'organisation de Sedulous Women qui ciblait des entrepreneures noires de l'Ouest canadien ayant créé et enregistré leur entreprise au cours des cinq dernières années, et le BBPA Boss Women Entrepreneurship Training, un programme de formation en dix semaines au cours duquel des chefs de file ont fait part de leur expertise et de leurs stratégies de réussite.

Les résultats préliminaires tirés de l'évaluation du programme soulignent l'impact et la pertinence des programmes destinés aux femmes. Les trois quarts des participantes ont indiqué que le programme les avait aidées à trouver les informations nécessaires à leurs activités, à mieux comprendre leur entreprise et à renforcer leur confiance en elles. Surtout, 70 p. 100 des femmes ont déclaré que les programmes du BACEL les avaient aidées à se renseigner sur les soutiens proposés expressément aux entrepreneurs noirs.



Les entrepreneures immigrantes

Les études consacrées à l'intersection du genre et de l'ethnicité dans le cadre de l'entrepreneuriat soulignent les approches singulières adoptées par les entrepreneures immigrantes pour créer, développer et parfois fermer leurs entreprises¹⁹⁷. Les entrepreneurs immigrants contribuent de manière importante à l'économie canadienne et représentent environ 33 p. 100 de l'ensemble des propriétaires d'entreprise dans les secteurs de la construction, des services professionnels, des soins de santé et du commerce de détail¹⁹⁸. Les immigrants peuvent à la fois être séduits par l'attractivité de l'entrepreneuriat (notamment lorsqu'ils proviennent de cultures ayant une forte tradition entrepreneuriale) et y être poussés en raison de l'exclusion ou de l'insatisfaction à l'égard de l'emploi salarié. En 2022, 28,8 p. 100 des travailleuses autonomes étaient des immigrantes. Parmi les travailleuses autonomes immigrantes, 5,6 p. 100 étaient arrivées au Canada il y a dix ans ou moins et 23,3 p. 100 étaient arrivées il y a plus de dix ans¹⁹⁹. Les immigrantes se distinguent par leur capacité d'appréhender les normes culturelles et de genre de l'entrepreneuriat de leur nouveau pays d'accueil, notamment leur aptitude à intégrer des secteurs qui excluent traditionnellement les femmes pour des raisons culturelles et religieuses dans leur pays d'origine²⁰⁰.

Au Canada, les femmes immigrantes sont deux fois moins susceptibles de posséder une entreprise que les hommes immigrants²⁰¹, bien

que certains groupes d'immigrantes, comme les femmes chinoises, soient plus susceptibles de lancer une entreprise que les autres femmes. Pourtant, malgré l'ambition, la détermination, la richesse d'expérience et les compétences nécessaires pour réussir dans le monde de l'entrepreneuriat, les entrepreneures immigrantes restent sous-représentées. Celles-ci rencontrent des difficultés plus importantes que celles auxquelles font face les personnes nées au Canada et doivent par conséquent bénéficier de services de soutien adaptés à leurs besoins²⁰². Cette situation tient en partie aux stéréotypes et aux discours sur les femmes immigrantes au Canada qui entrent en contradiction avec les caractéristiques nécessaires à la réussite entrepreneuriale²⁰³. Le manque de financement et de services de soutien demeure un obstacle majeur pour les femmes immigrantes²⁰⁴, tout comme la barrière linguistique, ainsi que le manque de connaissances culturelles et de réseaux de capital social²⁰⁵. Des études montrent que les fournisseurs de services d'établissement donnent la priorité aux programmes de langue et de recherche d'emploi, plutôt qu'à des aides à l'entrepreneuriat, et ce, malgré une demande importante²⁰⁶. Il convient de noter que plus de 20 p. 100 des propriétaires immigrants de PME tiennent compte de l'impact éventuel de l'inflation lorsqu'ils prennent des décisions concernant les salaires et les traitements de leurs employés²⁰⁷. En particulier, une majorité de propriétaires immigrants de PME (59 p. 100

juge l'inflation problématique au moment de déterminer s'ils peuvent se permettre d'augmenter le salaire de leurs employés²⁰⁸. Pour surmonter les obstacles liés au genre, les entrepreneures immigrantes, notamment celles issues de cultures conservatrices, sont plus susceptibles de solliciter leur mari ou des membres masculins de leur famille pour obtenir des conseils, prendre des décisions et obtenir un financement institutionnel²⁰⁹. Cette aide permet aux entrepreneures immigrantes de mener leur carrière dans le respect des normes de genre propres à leur culture et donne aux membres de leur famille la possibilité de gérer les affaires commerciales essentielles.

Les ressources proposées par les gouvernements et les organismes non publics à l'intention des femmes immigrantes portent généralement sur les moyens de s'intégrer de façon harmonieuse dans les collectivités canadiennes et le marché du travail²¹⁰. Le recours à ces programmes de compétence linguistique et d'enseignement supérieur se fait au détriment de l'élaboration et de l'offre de programmes d'aide à l'entrepreneuriat

des nouveaux immigrants²¹¹. Pour combler cette lacune, les décideurs politiques et les organismes de services doivent accorder la priorité aux services axés sur l'acquisition de l'esprit d'entreprise et le financement des entrepreneures immigrantes. Ils peuvent également offrir des services de soutien sur mesure, comme des subventions de démarrage et des crédits d'impôt, et établir des programmes d'équité pour soutenir les entrepreneurs ayant droit à l'équité et les entrepreneurs immigrants²¹². Au moment d'élaborer des ressources à l'intention des entrepreneures immigrantes, il importe de ne pas se limiter aux obstacles liés au genre et d'accorder une attention particulière au racisme et au faible niveau de langue²¹³. Ces obstacles se reflètent dans le parcours entrepreneurial des femmes chinoises, dont 18,4 p. 100 sont propriétaires majoritaires de PME. Bien que des acteurs majeurs de l'écosystème, comme la Chinese Professional Association of Canada, cherchent à comprendre les obstacles rencontrés par les entrepreneures d'origine chinoise, les soutiens destinés à ce groupe intersectionnel font toujours défaut.

Entrepreneures immigrantes : pleins feux sur les femmes originaires de Chine

Les études sur les nouveaux arrivants mettent en lumière plusieurs questions. De nombreuses personnes optent de leur plein gré pour l'entrepreneuriat, tandis que d'autres y sont poussées parce qu'elles sont exclues du marché du travail et que leurs titres de compétence ne sont pas reconnus. Bien qu'elles soient plus enclines à exporter, à innover et à commercialiser de nouveaux produits sur des marchés canadiens de plus en plus diversifiés, elles sont moins susceptibles d'obtenir des soutiens et de savoir utiliser les services proposés. Dans une étude, le Diversity Institute s'est penché sur ces obstacles.

Les données ventilées sur les nouveaux arrivants font état de schémas très différents entre les différents groupes ethniques. Ainsi, la proportion de femmes parmi les entrepreneurs venus de Chine est plus élevée que celle des entrepreneures par rapport à leurs homologues masculins, toutes origines confondues. D'après les données du Recensement de 2016, la part des travailleuses autonomes est supérieure à la moyenne nationale. En ce qui concerne la propriété



d'entreprise, une enquête menée par Statistique Canada en 2020 indique que la proportion des PME détenues majoritairement par des femmes d'origine chinoise est plus élevée que la proportion de l'ensemble des PME détenues majoritairement par des femmes (18,4 p. 100, contre 16,8 p. 100). La proportion de PME détenues à parts égales par des hommes et des femmes d'origine chinoise est plus élevée que la proportion de l'ensemble des PME détenues à parts égales (22,5 p. 100, contre 14,3 p. 100).

FIGURE 24

Propriété de PME : comparaison entre toutes les PME et les PME détenues majoritairement par des personnes chinoises, par genre, 2020

	Détenues uniquement par des hommes	Détenues majoritairement par des hommes	Détenues à parts égales par des hommes et des femmes	Détenues majoritairement par des femmes	Détenues uniquement par des femmes
Toutes les PME, 1 à 499 employés	59,4 %	9,5 %	14,3 %	2,5 %	14,3 %
PME détenues majoritairement par des personnes chinoises	51,1 %	8 %	22,5 %	7,2 %	11,2 %

Source : Statistique Canada (2022). « Sources de financement utilisées par les petites et moyennes entreprises pour le démarrage d'une entreprise ». https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/cv.action?pid=3310044401&request_locale=fr

Les acteurs clés de l'écosystème, tels que la CPAC (anciennement Chinese Professional Association of Canada), le Canada-China Institute for Business & Development et la Seagull Entrepreneurship Platform, signalent que la communauté chinoise, dans toute sa diversité, est moins susceptible d'accéder à des aides publiques, ce qui s'explique notamment par les différences en matière d'attitude et de culture, ainsi que par la difficulté à comprendre des systèmes fragmentés, comme l'a démontré le Diversity Institute dans ses travaux. Le Diversity Institute mène actuellement un projet pilote en mandarin pour évaluer les besoins et l'expérience des entrepreneures et aider ces dernières à s'orienter dans les programmes gouvernementaux, comme l'Outil de recherche d'aide aux entreprises, le Programme canadien d'adoption du numérique, le Programme de stages pratiques pour étudiants et les programmes pour la diversité des fournisseurs. La prochaine phase consistera à mettre en relation des entrepreneurs chinois avec d'autres entrepreneurs pour les aider à saisir les possibilités offertes par la Stratégie du gouvernement du Canada pour l'Indo-Pacifique. La troisième phase visera à mettre au point des soutiens bilingues qui seront fournis par des étudiants et de jeunes diplômés.

Les entrepreneurs 2SLGBTQ+

Bien qu'ils reçoivent rarement la reconnaissance qu'ils méritent, les entrepreneurs 2SLGBTQ+ ont une grande incidence dans le monde de l'entrepreneuriat. Au Canada, plus de 100 000 entreprises appartiennent à des personnes s'identifiant comme 2SLGBTQ+, participent à hauteur de plus de 22 milliards de dollars à l'activité économique et emploient plus de 435 000 Canadiens et Canadiennes²¹⁴. Sur les 100 000 entreprises détenues par des personnes 2SLGBTQ+, 74 p. 100 sont des entreprises individuelles et 78 p. 100 emploient des membres de la communauté 2SLGBTQ+, contre seulement 5 p. 100 de l'ensemble des entreprises canadiennes²¹⁵. Dans l'Enquête sur le crédit aux petites entreprises mené aux États-Unis en 2021, sur les 10 914 petites entreprises sondées, 4 p. 100 étaient détenues par des personnes 2SLGBTQ+, et 2 p. 100 supplémentaires appartenaient au moins en partie à des personnes 2SLGBTQ+²¹⁶. Les entreprises appartenant à des personnes 2SLGBTQ+ sont plus susceptibles d'appartenir à des femmes (34 p. 100) que les autres entreprises (20 p. 100)²¹⁷. Elles sont aussi plus nombreuses dans l'industrie du commerce de détail (22 p. 100) et l'industrie des loisirs et de l'accueil (18 p. 100), et moins présentes dans le secteur manufacturier (3 p. 100) et dans l'industrie de la finance et de l'assurance (2 p. 100)²¹⁸.

Les entrepreneurs 2SLGBTQ+ font face à des défis singuliers liés à leur identité, notamment la discrimination^{219, 220, 221}. Ils sont plus susceptibles de faire affaire avec des clients manifestant une attitude négative à leur égard ou avec des demandeurs d'emploi qui refusent de travailler pour des chefs d'entreprise 2SLGBTQ+²²². Ils sont souvent évalués plus sévèrement par le public que les autres entrepreneurs lorsqu'ils échouent dans leur projet entrepreneurial²²³. D'après un rapport élaboré par le Diversity Institute en partenariat avec la Chambre de commerce LGBTQ+ du Canada, TD et Microsoft, les établissements financiers font preuve de discrimination à l'égard des personnes 2SLGBTQ+, et les financements et les aides publiques visant ce groupe font

défaut²²⁴. De plus, les concepts de masculinité et de féminité influent souvent sur l'image de soi des personnes 2SLGBTQ+²²⁵. Ces difficultés ont des effets néfastes sur les entrepreneures de cette communauté.

En ce qui concerne les obstacles au niveau organisationnel, les entreprises appartenant à des personnes 2SLGBTQ+ sont plus susceptibles que les autres de rencontrer des difficultés opérationnelles, comme des problèmes liés à la chaîne d'approvisionnement, à l'embauche ou au maintien en poste de personnel qualifié, à la recherche de clients ou à la croissance des ventes, ainsi qu'au respect de la réglementation²²⁶. Les entreprises appartenant à des personnes 2SLGBTQ+ sont plus nombreuses que les autres à faire part des difficultés qu'elles rencontrent pour assurer la santé et la sécurité de leurs clients et de leurs employés (53 p. 100 contre 37 p. 100)²²⁷.

En dépit des avancées qu'elles enregistrent dans le monde de l'entrepreneuriat, les entreprises appartenant à des personnes 2SLGBTQ+ se retrouvent de manière disproportionnée dans les secteurs ayant été durement touchés par la pandémie de COVID-19, notamment le commerce de détail, les soins de santé et l'aide sociale, ainsi que les services d'hébergement et de restauration. Cette situation tient au fait que ces entreprises sont surreprésentées dans le secteur des services, qui concentre 72 p. 100 des entreprises appartenant à des personnes 2SLGBTQ+, contre 60 p. 100 de l'ensemble des entreprises²²⁸. Déployant des stratégies ingénieuses, de nombreux propriétaires d'entreprise 2SLGBTQ+ ont déclaré avoir lancé des campagnes de financement participatif pendant la pandémie pour maintenir leur stabilité financière, ce qui souligne la résilience de ce groupe.

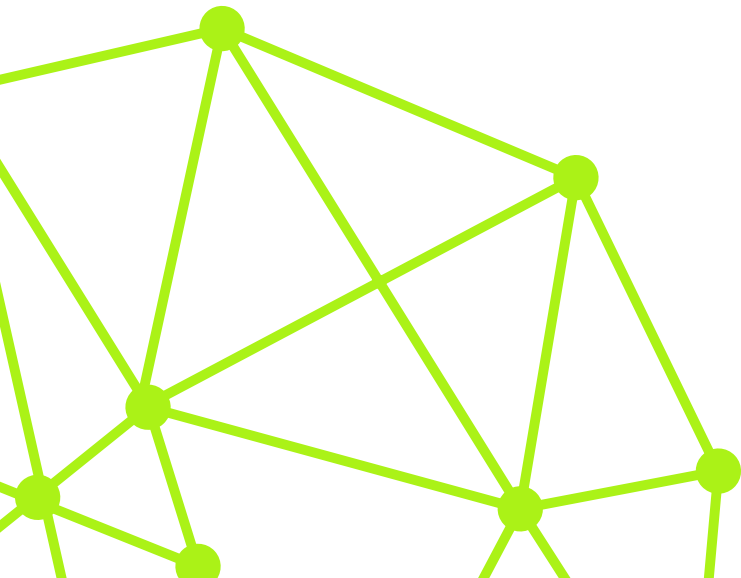
Les réseaux professionnels, tels que la Chambre de commerce LGBTQ+ du Canada, la Chambre de commerce LGBTQ du Québec, QueerTech et LOUD Business, peuvent aiguiller les entrepreneurs 2SLGBTQ+ vers des sources de capital social et financier susceptibles de les aider à lancer et à développer leur entreprise²²⁹.

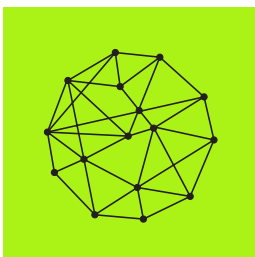


Les guides de ressources, comme celui mis au point en 2022 par Startup Canada, donnent également aux entrepreneurs 2SLGBTQ+ des outils essentiels d'aide à l'entrepreneuriat sans qu'ils aient à adhérer à des réseaux ou à des programmes ni à affirmer leur identité de genre s'ils ne le souhaitent pas²³⁰.

Les entrepreneures appartenant à des groupes ayant droit à l'équité ne constituent pas un groupe monolithique. Les différents niveaux de leurs identités croisées impliquent des expériences

entrepreneuriales qui sont propres à leurs marqueurs d'identité. Il importe donc de mettre l'accent sur les besoins des entrepreneures issues de la diversité afin d'élaborer des politiques inclusives qui associent ces entrepreneures à la prise de décisions²³¹. Bien que des obstacles persistent, le groupe dynamique des entrepreneures issues de la diversité repousse les limites établies et affiche une grande résilience entrepreneuriale afin de contribuer à la prospérité du Canada.





Bâtir un écosystème d'innovation inclusif

Introduction

Les entrepreneures sont influencées par les écosystèmes au sein desquels elles exercent leurs activités, notamment par les conditions favorables offertes par le contexte et la société : facteurs socioéconomiques, aspects culturels, stéréotypes, politiques et programmes gouvernementaux, accès à l'infrastructure, etc. Dans ce cadre, elles peuvent être soutenues ou contraintes par de nombreux acteurs : les institutions financières, les investisseurs et les sociétés de capital de risque; les intermédiaires qui fournissent des services de soutien tels que les incubateurs, les accélérateurs et les organisations professionnelles; les établissements d'enseignement qui proposent des programmes de formation; les clients qui achètent leurs services. Au niveau individuel, les connaissances, les attitudes et les comportements des entrepreneures, des garants et des décideurs avec lesquels elles interagissent jouent également un rôle essentiel. Dans le cadre de l'État des lieux de l'entrepreneuriat féminin, nous examinons les mécanismes par lesquels ces différents facteurs favorisent ou entravent l'entrepreneuriat féminin, ainsi que les progrès accomplis au cours de l'année écoulée²³².

L'importance d'adopter un point de vue écosystémique

Dans les premières études sur l'entrepreneuriat, nous avons tendance à nous intéresser avant tout aux caractéristiques propres²³³ des personnes et à envisager les femmes sous l'angle des limites qu'elles rencontraient ou de leurs lacunes en matière de compétences²³⁴. Néanmoins, dans les travaux de recherche plus récents, nous nous penchons davantage sur la manière dont les préjugés peuvent s'inscrire dans les systèmes qui influent sur la participation des femmes et leur accès aux ressources²³⁵. Pour bien saisir le rôle du genre dans l'entrepreneuriat, il importe de porter une attention particulière aux écosystèmes entrepreneuriaux²³⁶ et aux difficultés auxquelles les femmes sont confrontées aux niveaux sociétal, organisationnel et individuel²³⁷. Bien que les programmes ciblant les femmes aient leur importance, il est nécessaire de tenir compte de tout l'écosystème pour bien comprendre les obstacles qui entravent l'accès aux ressources à tous les niveaux. En ce qui concerne le niveau sociétal, par exemple, nous étudions des facteurs tels que les définitions et le cadrage de l'entrepreneuriat, les stéréotypes, les politiques et les réglementations, les codes de conduite volontaires et les marchés publics au Canada. S'agissant du niveau organisationnel, nous abordons les possibilités offertes par les nouvelles sources de financement, ainsi que les enjeux qui subsistent, notamment les écarts manifestes entre les hommes et les femmes et les préjugés à l'égard des nouveaux modes de financement, qui ont des effets particuliers sur

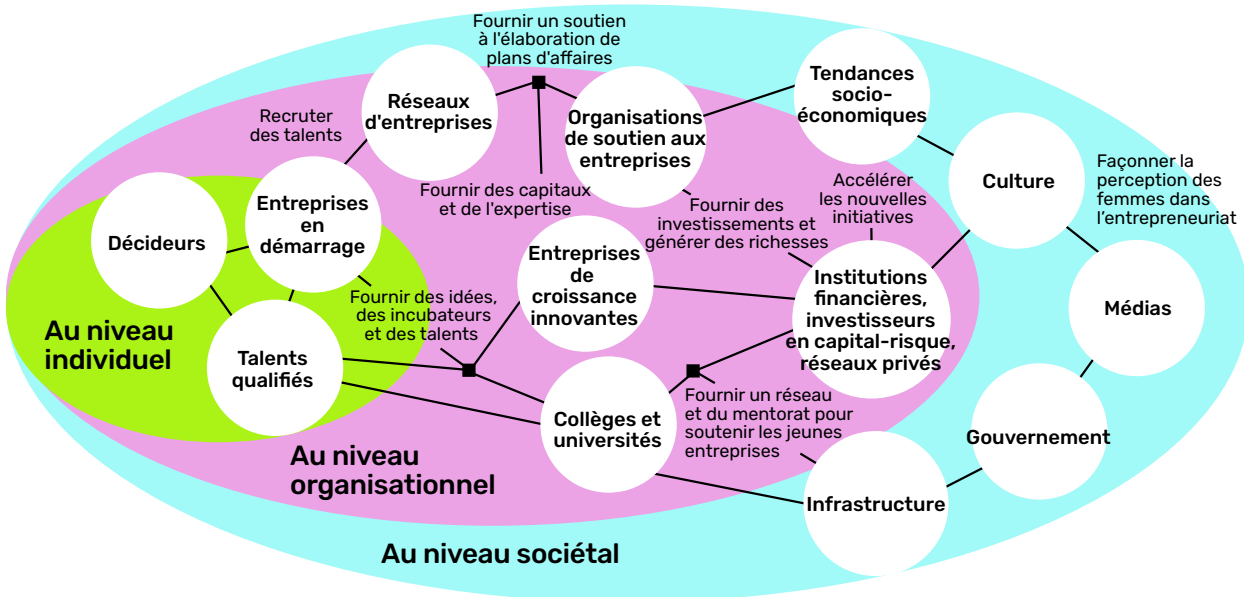


les femmes ayant des identités entrepreneuriales croisées. Nous nous intéressons également au rôle joué par les incubateurs, les accélérateurs et les établissements d'enseignement, ainsi qu'aux programmes de diversification des fournisseurs, notamment aux disparités entre les entreprises détenues majoritairement par des femmes et celles détenues majoritairement par des hommes en ce qui concerne la vente de produits et services aux grands comptes. Enfin, pour ce

qui est du niveau individuel, nous examinons les programmes proposés aux entrepreneures en matière de formation et d'éducation aux compétences entrepreneuriales, ainsi que les formations destinées à lutter contre les préjugés et à favoriser l'inclusion des décideurs et des garants. Nous étudions aussi le rôle des cercles sociaux et les problèmes qu'ils posent en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (figure 25).

FIGURE 25

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



Modèle pour l'entrepreneuriat du Global Entrepreneurship Monitor (GEM)

Le Global Entrepreneurship Monitor (GEM) constitue la plus vaste étude au monde portant sur l'entrepreneuriat. Au total, 72 pays réalisent une enquête et consultent des groupes d'experts afin d'évaluer la situation de l'entrepreneuriat, qu'il s'agisse d'entreprises en phase de démarrage ou d'entreprises établies, ainsi que les conditions favorables offertes sur leur territoire.



Selon le GEM, l'entrepreneuriat désigne « toute tentative de créer une activité ou un projet, par exemple une activité autonome, une nouvelle organisation commerciale ou l'expansion d'une entreprise existante, par un particulier, un groupe de particuliers ou une entreprise établie ».

En 2022, le GEM a placé le Canada au deuxième rang des économies du G7 en ce qui concerne l'évaluation nationale des conditions-cadres pour l'entrepreneuriat, juste derrière les États-Unis, soit un rang similaire à celui de 2020. Le Canada affiche également une note élevée pour ce qui est des conditions favorables, notamment en ce qui concerne les politiques, l'infrastructure, l'éducation et les activités financières. Ces dernières années, le GEM, sous la direction du Centre for Innovation Studies et de ses partenaires présents dans les dix provinces du pays, a analysé en détail certains aspects de l'entrepreneuriat, notamment en publiant des rapports régionaux et des rapports consacrés à la situation des entrepreneures.

Malgré le regain d'intérêt pour la solidité des écosystèmes entrepreneuriaux et le nombre croissant d'études qui en démontrent l'importance, les données existantes sur ce sujet demeurent lacunaires et peu détaillées²³⁸. Les chercheurs ont relevé des disparités entre la disponibilité des données nationales et celle des données infranationales²³⁹. Comme les activités entrepreneuriales se déroulent principalement dans les centres urbains, le manque de données infranationales empêche de bien saisir toute la complexité des écosystèmes, notamment leurs différents modes de formation, les avantages et les risques qu'ils présentent, ainsi que les facteurs qui conditionnent leur réussite²⁴⁰.

Plusieurs économies défendent la mise en place de cadres méthodologiques fiables pour évaluer les écosystèmes entrepreneuriaux sur leur territoire, notamment l'Union européenne qui combine des méthodes qualitatives et des méthodes quantitatives, telles que la méthode des goulets d'étranglement et l'analyse comparative qualitative, pour comprendre les modes d'interaction et de fonctionnement des différents éléments de l'écosystème²⁴¹. Le programme iEER (Boosting innovative Entrepreneurial Ecosystem in Regions for Young Entrepreneurs) est un projet phare qui vise à stimuler le marché européen en promouvant et en mettant en œuvre des investissements de fonds structurels à destination des jeunes entrepreneurs²⁴².

Niveau sociétal

Au niveau sociétal, l'écosystème entrepreneurial est influencé par des facteurs déterminants tels que les tendances socioéconomiques (c'est-à-dire les définitions et le cadrage de l'entrepreneuriat et les stéréotypes associés), les politiques et les réglementations gouvernementales, les codes de conduite volontaires et les marchés publics.

Définitions de l'entrepreneuriat et stéréotypes associés

L'image de l'entrepreneuriat et les stéréotypes qui lui sont associés ont une incidence sur l'élaboration des politiques et des programmes, ainsi que sur le traitement réservé aux entrepreneures, et vont jusqu'à influencer les aspirations des jeunes femmes. On entend par stéréotypes fondés sur le genre les croyances selon lesquelles les femmes et les hommes présenteraient des caractéristiques différentes qui les destineraient à des rôles distincts²⁴³. De tels stéréotypes peuvent, par exemple, associer les femmes à des caractéristiques féminines liées à un rôle traditionnel de mère au foyer et, inversement, associer les hommes à des caractéristiques masculines liées à un rôle de pourvoyeur de biens^{244, 245}. Pour les entrepreneures, cette vision stéréotypée constitue un obstacle et conduit souvent à des discriminations à leur rencontre dans le monde de l'entrepreneuriat^{246, 247}. Les entrepreneures sont constamment incitées à dissimuler les caractéristiques réputées « féminines » lorsqu'elles exercent des activités entrepreneuriales, par exemple en se voyant conseiller de « ne pas faire de présentation comme une fille » face à des investisseurs potentiels et de penser selon un paradigme masculin^{248, 249}. Même des notions telles que la forte croissance et le sens du profit sont constamment attribuées à la masculinité²⁵⁰.

Toutefois, certains éléments laissent penser que des changements sont en train de se produire dans le domaine de l'entrepreneuriat au niveau des stéréotypes fondés sur le genre. Au Canada, l'écart entre les hommes et les femmes en matière d'AED et de propriété d'entreprise s'est réduit, ce qui peut être le signe d'une évolution des mentalités. Par ailleurs, on constate au

Canada une légère augmentation du nombre de femmes dans des secteurs qui ne sont pas traditionnellement à dominante féminine, ce qui correspond aux tendances mondiales. Dans une étude menée en 2022, la Banque mondiale constate que, sur les dix pays examinés, les entrepreneures se tournent davantage vers des secteurs à dominante masculine, tels que l'agriculture, la foresterie et la pêche. Fait intéressant, les entrepreneures opérant dans des secteurs à dominante masculine affichent de meilleurs rendements que celles opérant dans des secteurs à dominante féminine. Autrement dit, il semble peu judicieux sur le plan de la croissance économique de cantonner les personnes à certains secteurs professionnels en fonction de leur genre²⁵¹.

Malgré le nombre croissant d'entrepreneures dans les secteurs à dominante masculine, la légitimité et la crédibilité dont elles jouissent sont encore sujettes à caution. Dans plusieurs études, on constate que les entrepreneurs issus de groupes ayant droit à l'équité sont mieux acceptés lorsque leur entreprise incarne leur propre communauté, par exemple lorsqu'il s'agit « d'entreprises axées sur le genre, l'origine ethnique ou l'âge ». En revanche, les entrepreneurs issus de groupes ayant droit à l'équité (par exemple, les femmes) qui évoluent dans des secteurs à dominante masculine ou blanche (par exemple, les technologies de l'information, le conseil en entreprise ou les secteurs novateurs) voient leur légitimité et leur crédibilité remises en question²⁵².

Dans le cadre de la lutte contre les stéréotypes, le PCFE a lancé en 2020 la campagne « S'inspirer. Se réaliser. » et l'a étoffée en 2022 de plus de 2 000 profils d'entrepreneures diverses et primées, et ce, dans tous les secteurs d'activité. Des initiatives ont également été menées afin de célébrer des entrepreneures couronnées de succès, de les faire connaître et de lutter contre les stéréotypes. The Forum est un organisme de bienfaisance qui cherche à renforcer la prospérité des communautés et à stimuler l'économie en proposant des services de mentorat, d'éducation et de mise en relation aux entrepreneures canadiennes²⁵³. BMO pour Elles s'engage à donner aux femmes les moyens de progresser sur le plan financier²⁵⁴. Amy Oliver & Co accompagne et conseille les propriétaires et les dirigeantes

d'entreprises du secteur des services sociaux et des soins de santé afin de les aider à développer et à renforcer leur stratégie de gestion et de leadership et leurs activités globales²⁵⁵. L'organisme propose un stage de réflexion intitulé SHEtreat, axé sur le bien-être et la croissance, dans le cadre duquel les dirigeantes du monde des affaires et de la santé peuvent nouer des liens, réseauter et saisir des occasions de mentorat et d'apprentissage²⁵⁶. Startup est un incubateur communautaire qui soutient les organisations de femmes et propose un écosystème géré par et pour les entrepreneures canadiennes²⁵⁷. Enfin, la communauté professionnelle Total Mom propose aux mères entrepreneures des programmes d'affaires internationaux, ainsi que des services de mentorat, d'accompagnement et de bien-être adaptés à leurs besoins personnels et professionnels²⁵⁸.

Politiques et réglementations gouvernementales

Les politiques et les réglementations gouvernementales jouent un rôle essentiel pour garantir l'égalité des genres dans le domaine de l'entrepreneuriat. Depuis plus de 30 ans, les politiques en matière d'entrepreneuriat sont en grande partie élaborées et mises en œuvre par et pour des hommes, et marquées par un certain nombre de stéréotypes et de préjugés²⁵⁹. Il ressort des travaux de recherche que les initiatives stratégiques liées aux femmes en entrepreneuriat se caractérisent souvent par « leur caractère limité dans le temps, leur faible portée, leur rareté, leur approche axée sur les symptômes et le manque d'une véritable vision structurante pour les entrepreneures »²⁶⁰. D'après une étude comparative, le capital financier est jugé important pour le démarrage d'une

Dans le cadre d'une approche pangouvernementale, la Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat a consacré près de 7 milliards de dollars à l'entrepreneuriat féminin par le biais de financements réservés aux femmes, d'investissements dans l'écosystème et de la mise en œuvre du PCFE.

entreprise et sa survie, et ce, quel que soit le pays considéré. Plus particulièrement, les politiques canadiennes en matière d'entrepreneuriat ont mis en lumière le manque de financement à destination des « entreprises à haut risque et à forte croissance » en phase de démarrage et ont ainsi cherché à combler les lacunes en matière d'accès aux services financiers traditionnels²⁶¹. En outre, les travaux de recherche montrent qu'il est nécessaire de concevoir des politiques canadiennes et de les mettre en œuvre selon une optique intersectionnelle, notamment en ce qui a trait à l'entrepreneuriat féminin²⁶². Ainsi, l'un des moyens les plus efficaces de stimuler le développement des entreprises détenues et dirigées par des femmes consiste à prendre des mesures fondées sur une approche écosystémique qui établissent un lien entre les réformes stratégiques, juridiques et réglementaires et les investissements du secteur privé²⁶³.

Ces dernières années, le gouvernement du Canada a adopté plusieurs politiques et s'est associé à d'autres gouvernements afin de promouvoir les femmes en entrepreneuriat, de les soutenir et de lever les obstacles auxquels elles se heurtent. Dans le cadre d'une approche pangouvernementale, la Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat a consacré près de 7 milliards de dollars à l'entrepreneuriat féminin par le biais de financements réservés aux femmes, d'investissements dans l'écosystème et de la mise en œuvre du PCFE.

Afin de pallier les difficultés d'accès au capital, le gouvernement du Canada a mis en place le Fonds de prêts pour les femmes en entrepreneuriat. Doté d'un budget de 55 millions de dollars, ce programme accorde aux entrepreneures des prêts pouvant atteindre un montant de 50 000 dollars et concourt ainsi au financement des jeunes pousses et des entreprises individuelles détenues par des femmes qui ont souvent du mal à trouver des financements²⁶⁴. Pour être admissibles, les entreprises doivent être détenues à plus de 50 p. 100 par des femmes, ne doivent pas dépasser un chiffre d'affaires annuel brut de 2 millions de dollars et doivent disposer d'un plan d'activités comprenant des prévisions de trésorerie sur au moins deux ans. Les prêts sont accordés pour une durée maximale de

cinq ans et assortis d'un taux d'intérêt maximal correspondant au taux préférentiel majoré de 4 p. 100. Ce financement est administré par cinq organismes : les Organisations d'entreprises de femmes du Canada, l'Association nationale des sociétés autochtones de financement (ANSAF), la SADC de Northumberland, Evol et Coralus²⁶⁵. La clientèle visée, les critères d'admissibilité, les plafonds et les durées de prêt diffèrent selon l'organisme de financement.

Les organismes de développement régional du Canada – l'Agence de promotion économique du Canada atlantique (APECA), l'Agence fédérale de développement économique pour le Sud de l'Ontario (FedDev Ontario), l'Agence fédérale de développement économique pour le Nord de l'Ontario (FedNor), l'Agence canadienne de développement économique du Nord (CanNor), Développement économique Canada pour les régions du Québec (DEC), Développement économique Canada pour les Prairies (PrairiesCan) et Développement économique Canada pour le Pacifique (PacifiCan) – travaillent en étroite collaboration avec des entreprises et des innovateurs de leurs régions pour stimuler la croissance économique et diversifier les économies régionales par l'intermédiaire de programmes, de fonds et d'initiatives ciblés. PacifiCan et PrairiesCan apportent également un appui aux organismes de l'Initiative pour les femmes entrepreneurs de l'Ouest canadien qui accordent des prêts allant jusqu'à 150 000 dollars. En complément, les organismes de développement régional octroient un financement au Réseau de développement des collectivités du Canada, qui gère 267 bureaux sans but lucratif présents dans l'ensemble du Canada dont la mission est d'offrir des services aux petites entreprises détenues par des personnes vivant en milieu rural et dans des localités reculées. Chaque bureau donne accès à des prêts pour petites entreprises, des outils, des services de formation et des événements aux personnes qui souhaitent créer ou vendre une entreprise, se développer ou acheter une franchise.

Plusieurs programmes fédéraux visent également les personnes ayant droit à l'équité. En 2021, le gouvernement du Canada a accordé 22 millions de dollars sur trois ans pour soutenir l'initiative pour les femmes autochtones en entrepreneuriat

de l'ANSAF. Ce programme propose des outils, des services et des ressources visant à stimuler l'entrepreneuriat chez les femmes autochtones. Il vient appuyer l'objectif de l'ANSAF consistant à augmenter de 50 p. 100 le nombre d'entrepreneures autochtones qui obtiennent un financement par l'intermédiaire d'institutions financières autochtones²⁶⁶. Par ailleurs, une enveloppe de 42 millions de dollars a été débloquée sur trois ans afin de renforcer le Programme d'entrepreneuriat autochtone et d'aider les entreprises dirigées par des Autochtones, notamment celles détenues par des femmes, à prospérer en leur facilitant l'accès au capital et aux débouchés commerciaux²⁶⁷.

Le gouvernement du Canada a également fait preuve de son engagement à soutenir les propriétaires d'entreprises et les entrepreneurs noirs canadiens en accordant une enveloppe de 265 millions de dollars au PECN. Cette initiative est le fruit d'un partenariat entre le gouvernement du Canada, les organisations commerciales dirigées par des personnes noires et les institutions financières, et s'articule autour de trois composantes. La première, le Carrefour du savoir pour l'entrepreneuriat des communautés noires, dirigé par l'Université Carleton et la Dream Legacy Foundation, mène des recherches approfondies sur l'entrepreneuriat des communautés noires et apporte un éclairage sur les défis et les débouchés singuliers qui se présentent aux entrepreneurs noirs au Canada. La seconde, le Fonds de prêts pour l'entrepreneuriat des communautés noires, propose aux propriétaires d'entreprises et aux entrepreneurs noirs du Canada des possibilités de financement allant jusqu'à 250 000 dollars. Ce fonds est administré par la FACE en partenariat avec la BDC. Enfin, le Fonds pour l'écosystème national, la troisième composante du PECN,

Le gouvernement du Canada a également fait preuve de son engagement à soutenir les propriétaires d'entreprises et les entrepreneurs noirs canadiens en accordant une enveloppe de 265 millions de dollars au PECN [Programme pour l'entrepreneuriat des communautés noires].



soutient les organisations commerciales sans but lucratif dirigées par des personnes noires. Le Fonds pour l'écosystème national est placé sous l'administration des organismes de développement régional.

Le Programme canadien d'adoption du numérique (PCAN) vise à aider les entrepreneurs à adopter les technologies numériques. Les demandeurs peuvent obtenir une subvention allant jusqu'à 15 000 dollars pour élaborer un plan numérique avec l'aide d'un conseiller ou d'une conseillère du PCAN, ainsi qu'un prêt sans intérêt de la BDC pouvant atteindre 100 000 dollars aux fins de la mise en œuvre du plan. Ils peuvent également obtenir du soutien pour améliorer la stratégie, les technologies, le marketing et l'exploitation de leur entreprise²⁶⁸.

Le Service des délégués commerciaux (SDC) soutient la croissance et les activités à l'international des entreprises canadiennes de toutes tailles, notamment celles détenues majoritairement par des femmes. Il propose différents programmes de financement aux entrepreneures canadiennes qui souhaitent diversifier leurs activités et évoluer à l'échelle mondiale²⁶⁹. Les accélérateurs technologiques canadiens (ATC) du SDC sont des programmes mondiaux qui soutiennent le développement des entreprises dans les domaines des technologies propres, des industries numériques et des technologies de l'information et des communications, ainsi que des sciences de la vie et de la santé numérique. Depuis le lancement

des ATC en 2023, plus de 1 000 participants ont mobilisé un montant total de plus de 740 millions de dollars de capitaux et 298 millions de dollars de nouvelles recettes. Certains programmes d'ATC ciblent spécifiquement les entreprises dirigées par des femmes²⁷⁰.

Le programme CanExport propose un soutien spécialisé visant à accroître les débouchés à l'exportation des entreprises, notamment ceux des PME détenues par des femmes. Le volet de CanExport consacré aux PME propose des financements pouvant aller jusqu'à 50 000 dollars permettant de soutenir la croissance à l'échelle internationale. Le financement peut couvrir jusqu'à 50 p. 100 des coûts de commercialisation dans les pays étrangers où le chiffre d'affaires de l'entreprise est faible ou nul. Pour être admissibles, les PME doivent être à but lucratif et avoir réalisé un chiffre d'affaires compris entre 100 000 et 100 millions de dollars au Canada au cours du dernier exercice financier (ou des 12 derniers mois pour les déclarants trimestriels)²⁷¹. CanExport permet également aux entreprises qui prennent part aux missions commerciales axées sur les femmes organisées par Affaires mondiales Canada de soumettre un projet pour examen, dans la limite de 20 000 dollars. Ces compléments de financement permettront aux entreprises canadiennes de mieux protéger leur PI sur les marchés étrangers.

Dans le cadre de son Programme d'investissement pour le commerce inclusif, Exportation et développement Canada s'est

engagé à investir 200 millions de dollars dans les entreprises fondées ou dirigées par des personnes issues de la diversité canadienne, notamment des femmes, afin qu'elles puissent accéder à des capitaux de façon équitable. Pour soumettre une demande, les entreprises doivent afficher un chiffre d'affaires qui progresse vers la barre des 500 000 dollars, témoigner d'une croissance de plus en plus rapide et d'un fort potentiel de croissance, et s'engager à mettre en place un conseil d'administration composé de membres issus de la diversité²⁷².

Les accords mondiaux et le commerce international font l'objet d'une attention de plus en plus grande. Le premier ministre du Canada, Justin Trudeau, et le président des États-Unis, Joe Biden, ont exposé une vision stratégique et des directives pour les deux pays dans la Feuille de route pour un partenariat renouvelé États-Unis-Canada en 2021²⁷³. Parmi les stratégies examinées, une attention toute particulière est accordée à la relance des PME, notamment celles détenues par des femmes, des Autochtones et des personnes racisées. Le Canada et les États-Unis se sont engagés à promouvoir les relations entre les PME issues de groupes ayant droit à l'équité afin de renforcer leur part dans les échanges commerciaux entre les deux pays. Si les entrepreneures, les personnes racisées et les Autochtones disposent d'un meilleur accès aux réseaux, les nouveaux liens qu'ils pourront nouer sont susceptibles de stimuler la croissance économique²⁷⁴.

Codes de conduite volontaires

Les entreprises, les associations et les organismes mettent en place des codes de conduite volontaires afin de montrer leur engagement à satisfaire les besoins des consommateurs, des travailleurs et des membres des communautés²⁷⁵. Le fait de s'engager publiquement renforce la responsabilité et la transparence. Par exemple, le budget de 2021 comporte une proposition visant à ce que le gouvernement fédéral collabore avec les institutions financières pour élaborer un code volontaire afin de soutenir l'inclusion des entrepreneures et entrepreneurs issus de groupes ayant droit à l'équité dans le secteur financier. Il prévoit également des mesures visant à améliorer la transparence et la responsabilité en matière de financement des entrepreneures²⁷⁶. D'autres

initiatives mises en œuvre par d'autres territoires de compétence peuvent faire office de pratiques exemplaires.

L'INITIATIVE « INVESTING IN WOMEN CODE » AU ROYAUME-UNI

L'initiative volontaire « Investing in Women Code », au Royaume-Uni, entend favoriser l'investissement dans les entreprises dirigées par des femmes. Ses signataires s'engagent à traiter les entrepreneurs de manière équitable, à fournir chaque année des données sur la répartition des entreprises financées (celles dirigées par des femmes par rapport à celles dirigées par des hommes) et à adopter des politiques et des pratiques qui encouragent la réussite des entreprises dirigées par des femmes²⁷⁷. Le deuxième rapport annuel « Investing in Women Code », publié en 2022, présente les avantages de la collecte de données ciblées, de la communication ouverte et des mesures proactives prises par les signataires afin de promouvoir les femmes en entrepreneuriat. Selon le rapport, on dénombre désormais 160 signataires, contre 93 en mars 2021, parmi lesquels de grandes banques, des consortiums d'investisseurs providentiels et des sociétés de capital de risque et de capital de développement. Malgré l'écart encore considérable entre le nombre de demandes de financement présentées par des entreprises dirigées par des hommes et celles présentées par des entreprises dirigées par des femmes, on constate une évolution positive dans le financement des entrepreneures par les signataires. Les investisseurs providentiels ont montré quelques signes prometteurs, puisque 41 p. 100 des dossiers de présentation soumis par des équipes composées exclusivement de femmes ont été retenus en vue d'un examen plus approfondi. Les signataires évoluant dans le domaine du capital de risque et du capital de développement ont investi à hauteur de 9 p. 100 dans des équipes composées exclusivement de fondatrices, soit une hausse par rapport à 2020 (6 p. 100). Les auteurs relèvent que les financements demandés et reçus par des entreprises dirigées par des femmes et par des fondatrices continuent de représenter une faible part de l'ensemble des financements, mais ils remarquent toutefois que des progrès

LE DÉFI 50-30

VOTRE AVANTAGE, LA DIVERSITÉ



ont été accomplis pour réduire l'écart entre les hommes et les femmes dans le domaine de l'entrepreneuriat²⁷⁸.

LE DÉFI 50-30

Lancé par le gouvernement du Canada, des entreprises canadiennes et des organismes de promotion de la diversité, le Défi 50-30 s'inscrit dans un cadre macro (sociétal) et vise à encourager les organismes participants à augmenter le nombre de femmes, de personnes non binaires et de personnes issues d'autres groupes ayant droit à l'équité aux postes de direction et dans les conseils d'administration. Plus précisément, le Défi 50-30 les invite à viser deux objectifs :

- > la parité entre les genres (50 p. 100 de femmes et/ou de personnes non binaires) au sein des conseils d'administration et/ou des équipes de haute direction au Canada;
- > une représentation significative (30 p. 100) des membres issus d'autres groupes ayant droit à l'équité, notamment des personnes qui se définissent comme suit, au sein des conseils d'administration et/ou des équipes de haute direction au Canada :
 - > personnes racisées, noires et/ou de couleur (c'est-à-dire « minorités visibles »);
 - > personnes vivant avec un handicap (y compris un handicap invisible ou épisodique);

- > personnes 2SLGBTQ+ et/ou de sexualité ou de genre diversifiés;
- > peuples autochtones. Les participants au programme reconnaissent que les communautés des Premières Nations, métisses et inuites constituent les peuples fondateurs du Canada et que leur présence demeure insuffisante au sein des postes de direction et d'influence économique.

Pour encourager l'équité, la diversité et l'inclusion (ÉDI) en leur sein, les entreprises et les organismes doivent ancrer ces principes de manière concrète dans leurs processus, ainsi que dans toute leur chaîne de valeur – de l'approvisionnement à la conception des produits et services, en passant par les services de ventes, de marketing et de soutien. Le Défi 50-30 présente plusieurs cas pratiques d'organismes canadiens ayant élaboré et mis en œuvre une stratégie d'inclusion. La diversité des équipes de direction n'est pas qu'un indicateur d'inclusion; il s'agit également d'un moyen d'améliorer le rendement organisationnel. Sachant qu'il importe de disposer de stratégies, d'outils et de ressources pour engager des changements, le Défi 50-30 met à la disposition des participants toute une série de ressources. Il s'agit notamment de services de formation et de mentorat fournis par l'intermédiaire des partenaires de l'écosystème (Collèges et instituts Canada, l'organisme de défense Egale Canada, le Réseau canadien du Pacte mondial des Nations Unies, le Diversity

Institute de la Ted Rogers School of Management et le Conseil économique des femmes); de la boîte à outils « Ce qui fonctionne », une ressource en ligne qui comprend des mesures concrètes pour aider les organismes à mettre au point des politiques et des méthodes pour le recrutement, l'accompagnement, l'avancement et le maintien des membres des conseils d'administration et du personnel; et du développement d'évaluations par première partie et par des tiers en vue de jauger l'état d'avancement vers la réalisation des objectifs du Défi 50-30.

Marchés publics

Le gouvernement canadien encourage les organismes indépendants à soutenir les entrepreneures pour qu'elles puissent étendre et faire croître leurs activités. Comptant quelque 24 milliards de dollars de dépenses annuelles, il figure toujours parmi les plus gros acheteurs de biens et de services au pays. Il exerce donc une grande influence sur la durabilité et les résultats des entreprises, notamment des petites entreprises diversifiées. Selon Affaires mondiales Canada, les marchés publics désignent « tous les produits, services et travaux de construction qu'achète le gouvernement²⁷⁹ ». D'après les estimations, les marchés publics représenteraient entre 13 et 20 p. 100 du PIB canadien²⁸⁰. Depuis 2022, sous l'égide de Services et marchés publics Canada, le Bureau des petites et moyennes entreprises a été remplacé par Soutien en approvisionnement Canada. Ce service informe et appuie les entreprises tout au long du processus d'approvisionnement fédéral grâce à des prestations combinant formation et assistance, sous la forme d'outils de référence en libre-service, de séminaires, d'ateliers et d'un accompagnement sur mesure²⁸¹.

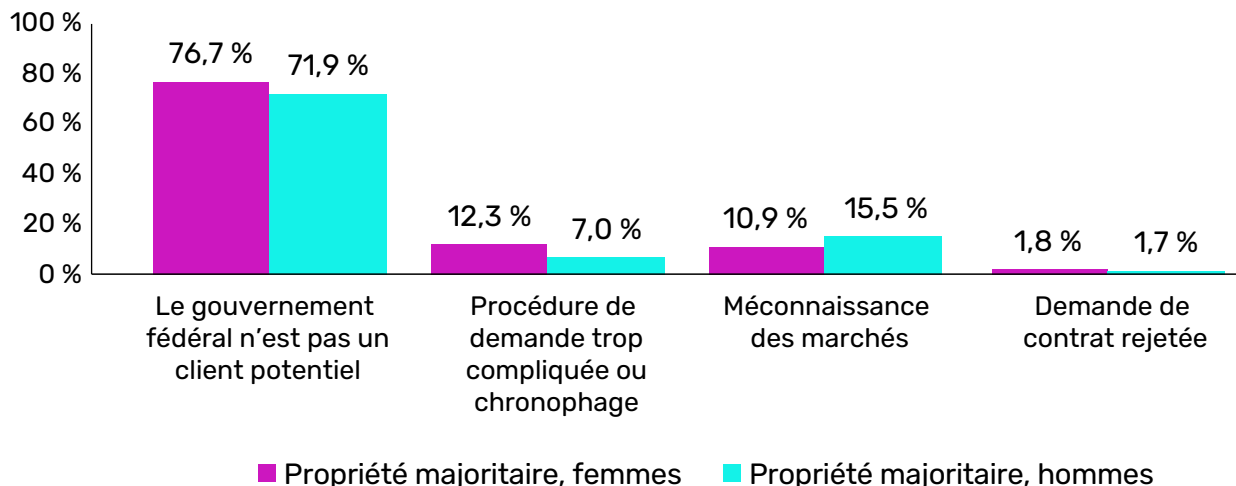
Bien que la plateforme d'approvisionnement électronique ait facilité les transactions entre les organismes et leurs fournisseurs grâce à l'essor de la numérisation et des technologies

de l'information, la plupart des PME, quel que soit leur type de propriété, n'envisagent pas le gouvernement fédéral comme un client potentiel. Il est donc nécessaire de les appuyer davantage et de les sensibiliser aux initiatives qui existent en matière de marchés publics²⁸². En outre, les PME détenues majoritairement par des femmes sont plus enclines que les PME détenues majoritairement par des hommes à estimer que la procédure de demande des marchés publics fédéraux est compliquée et chronophage (12,3 p. 100 contre 7,0 p. 100) (figure 26). Pour accroître la participation des PME majoritairement détenues par des femmes au processus d'approvisionnement fédéral, le gouvernement fédéral pourrait simplifier la procédure de demande.

Si l'on compare les prestations des PME dans le cadre des marchés publics au Canada, on constate que les PME présentent une plus grande diversité et ont tendance à proposer des offres plus spécialisées que les grandes entreprises. On remarque également que près de 99 p. 100 des marchés attribués aux PME concernent le secteur de l'hôtellerie et de la restauration²⁸³, un secteur où la part des entreprises détenues par des femmes est relativement élevée²⁸⁴. En revanche, les marchés demeurent rarement attribués à des PME appartenant à des femmes dans les secteurs du commerce de gros et du commerce de détail. En effet, elles ont deux fois moins de chances de faire partie des fournisseurs des administrations publiques que les PME appartenant à des hommes²⁸⁵. Les données recueillies font ressortir les obstacles fondés sur le genre auxquels les femmes propriétaires de PME se heurtent; celles-ci sont deux fois plus nombreuses que les hommes dans le secteur du commerce de détail²⁸⁶, mais elles restent sous-représentées en ce qui concerne la diversité des fournisseurs. La notion de diversité des fournisseurs est abordée plus en détail dans le chapitre suivant.

FIGURE 26

Raisons pour lesquelles les PME ne vendent pas leurs produits et services au gouvernement fédéral, selon le genre, Canada, 2020



Remarque : Les totaux ne donnent pas 100 p. 100, car les PME pouvaient mentionner plusieurs raisons.

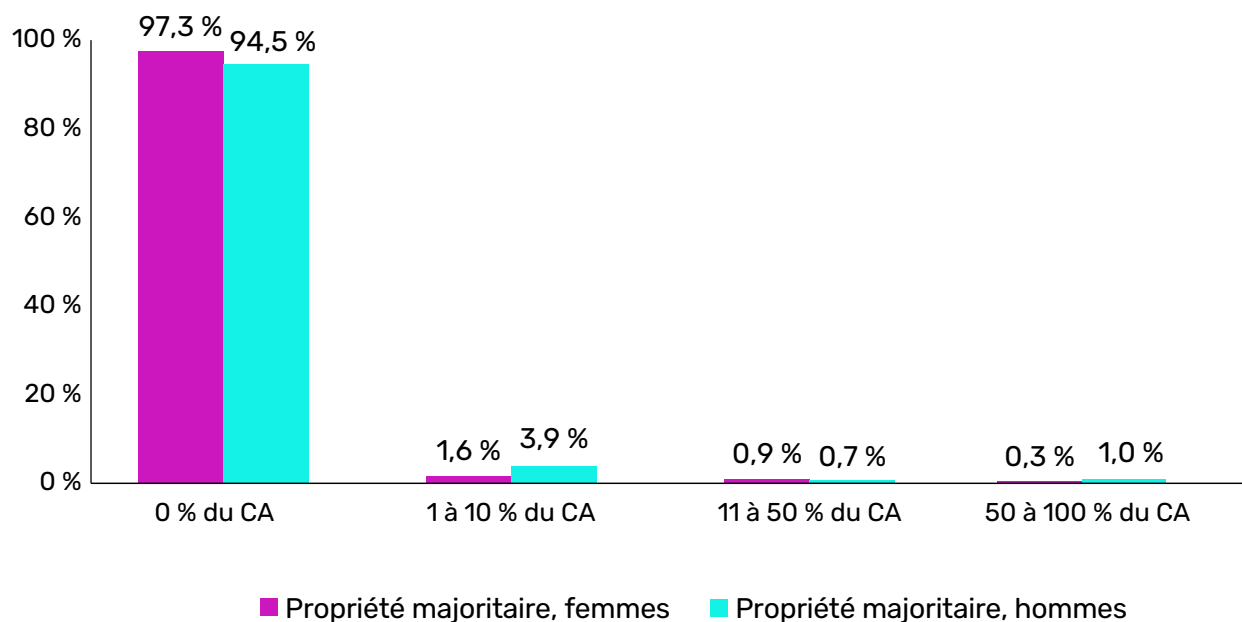
Source : Statistique Canada (2022). « Contrats d'approvisionnement avec le gouvernement conclus par les petites et moyennes entreprises ». <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tb11/fr/tv.action?pid=3310045401>

Au Canada, les marchés publics sont traditionnellement l'apanage des PME régionales²⁸⁷. Toutefois, en 2020, les PME majoritairement détenues par des femmes étaient moins susceptibles de tirer une partie de leur chiffre d'affaires du gouvernement fédéral que les PME majoritairement détenues par des hommes (2,8 p. 100 contre 5,6 p. 100). La plus grande portion de PME détenues majoritairement par des femmes ayant réalisé des ventes auprès du gouvernement fédéral estiment que ces ventes représentent entre 1 et 10 p. 100 de leur chiffre d'affaires. On observe la même tendance chez les PME détenues majoritairement par des hommes, ce qui laisse supposer que le gouvernement fédéral devrait faire preuve de volontarisme pour accroître la participation des PME détenues par des groupes ayant droit à l'équité à ses plans

d'approvisionnement (figure 27). Toutefois, il ressort des travaux de recherche que la sous-représentation des PME détenues par des femmes parmi les fournisseurs d'administrations publiques dépend du secteur d'activité. Alors qu'aucune différence entre les genres ne se dégage pour les services professionnels, scientifiques et techniques ainsi que pour les fournisseurs de biens, les PME détenues par des femmes dans les secteurs du commerce de gros, du commerce de détail et des autres services sont deux fois moins susceptibles de participer à l'approvisionnement du gouvernement que les PME détenues par des hommes. Outre la complexité de la procédure de demande, la difficulté de trouver des marchés constitue un obstacle qui entrave les entrepreneurs dans la participation aux marchés publics²⁸⁸.

FIGURE 27

Répartition des PME réalisant des ventes auprès du gouvernement fédéral, en pourcentage du chiffre d'affaires, selon le genre, Canada, 2020

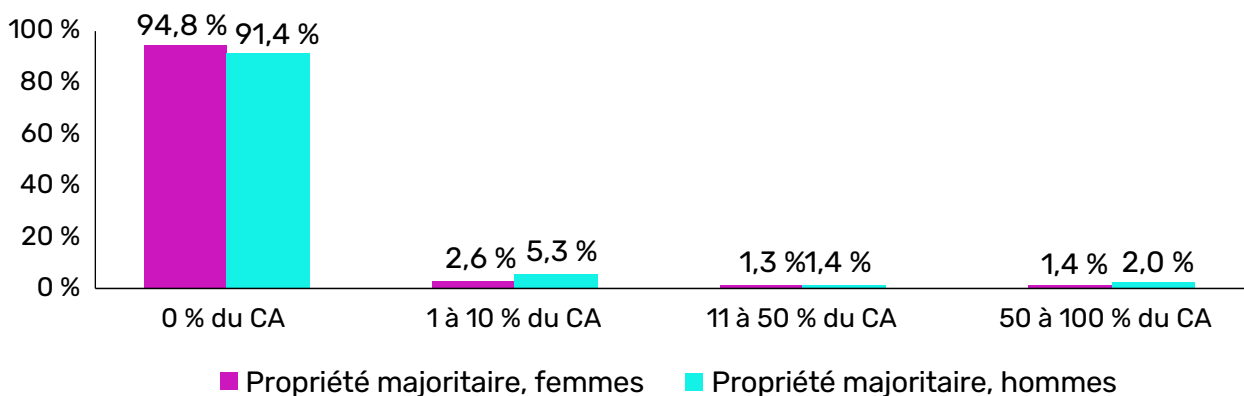


Source : Statistique Canada (2022). « Contrats d'approvisionnement avec le gouvernement conclus par les petites et moyennes entreprises ». <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tb1/fr/tv.action?pid=3310045401>

Les PME appartenant majoritairement à des femmes sont deux fois plus susceptibles de réaliser des ventes aux gouvernements provinciaux ou territoriaux qu'au gouvernement fédéral (5,3 p. 100 contre 2,8 p. 100) (figure 28). Cet écart entre les ventes au gouvernement fédéral et les ventes aux gouvernements provinciaux ou territoriaux laisse entendre que des obstacles propres aux marchés publics fédéraux empêchent les PME majoritairement détenues par des femmes d'y accéder.

FIGURE 28

Répartition des PME réalisant des ventes auprès des gouvernements provinciaux et territoriaux, en pourcentage du chiffre d'affaires, selon le genre, Canada, 2020



Source : Statistique Canada (2022). « Contrats d'approvisionnement avec le gouvernement conclus par les petites et moyennes entreprises ». <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3310045401>

Ces dernières années, la politique d'approvisionnement a été modifiée afin de promouvoir la diversité et l'inclusion. Le Plan ministériel 2022 à 2023 de Services publics et Approvisionnement Canada prévoit de renforcer les mesures visant à accroître la diversité des soumissionnaires des marchés publics et à favoriser la réconciliation en ouvrant d'importants débouchés économiques aux peuples autochtones et à leurs entreprises. Ainsi, les ministères et les organismes fédéraux doivent veiller à ce que, d'ici à 2023, les entreprises autochtones représentent, en valeur, au moins 5 p. 100 des marchés publics fédéraux^{289, 290}. À l'appui de cette initiative, le Conseil canadien pour l'entreprise autochtone a formulé un certain nombre de recommandations et de thèmes stratégiques essentiels, notamment les suivants²⁹¹ :

- > respecter la souveraineté des Autochtones et les obligations de la Couronne;
- > mettre en place un processus de certification clair et universel pour les entreprises autochtones;

- > soutenir l'infrastructure institutionnelle dirigée par les Autochtones;
- > mettre en place des mesures d'incitation efficaces à l'intention des fonctionnaires fédéraux;
- > modifier les politiques et les pratiques fédérales en matière de marchés publics;
- > communiquer régulièrement et en toute transparence les données relatives à l'approvisionnement auprès des Autochtones.

Le gouvernement du Yukon a en outre mis en œuvre, en février 2021, une politique d'approvisionnement auprès des Premières Nations afin de soutenir les entreprises appartenant aux Premières Nations du Yukon et les entreprises qui emploient des travailleurs des Premières Nations²⁹². Par ailleurs, la Ville de Winnipeg élabore actuellement une politique d'approvisionnement à caractère social afin que ses achats de biens et de services, d'une valeur de 400 millions de dollars par an, tiennent compte d'un certain nombre de valeurs sociales, de manière à ouvrir les débouchés des entreprises autochtones et des entreprises issues de la diversité²⁹³.



Des propositions ont également été formulées en vue d'améliorer les marchés publics au Canada. Dans un mémoire présenté en 2022 dans le cadre des consultations sur les politiques d'approvisionnement réciproques d'Affaires mondiales Canada, le Centre canadien de politiques alternatives a proposé de passer d'une politique fédérale d'approvisionnement fédérale axée sur le modèle du coût le plus bas à un modèle d'approvisionnement orienté vers un but précis²⁹⁴, lequel pourrait favoriser le bien-être social en impulsant des dynamiques économiques par le biais de la puissance publique. Il serait donc question de ne plus privilégier les fournisseurs étrangers, comme l'Australie et le Royaume-Uni, dans l'attribution des marchés publics, mais de garantir des biens et des services locaux durables et de qualité. Les PME locales et nationales ainsi que les divers fournisseurs communautaires sans but lucratif se verraient ainsi davantage soutenus et accéderaient à un plus grand nombre de marchés²⁹⁵. Dans le même ordre d'idées, ONU-Femmes a proposé la mise en place d'un cadre d'approvisionnement tenant compte des questions de genre afin de promouvoir l'égalité femmes-hommes. Ce cadre consiste à assurer la sélection durable de services, de biens et de travaux publics auprès d'entreprises détenues par des femmes et d'entreprises dont les politiques et les pratiques tiennent compte des questions de genre²⁹⁶.

Niveau organisationnel

L'analyse du niveau organisationnel met l'accent sur les institutions, les acteurs et les ressources qui favorisent la réussite entrepreneuriale, à savoir notamment les institutions financières, les investisseurs, les incubateurs, les organismes de soutien aux entreprises et les établissements d'enseignement.

Financement des entrepreneures

Les travaux antérieurs du PCFE ont mis en lumière les problèmes de financement auxquels les femmes font face, ainsi que la nécessité d'innover dans les approches. Les femmes font souvent l'objet de discrimination lorsqu'elles sollicitent du crédit²⁹⁷ et leurs entreprises sont parmi les moins dotées en capital²⁹⁸. Par exemple, les entreprises détenues par des femmes ne perçoivent que 4 p. 100 du capital de risque au Canada²⁹⁹. Une récente enquête menée par les Organisations d'entreprises de femmes du Canada montre que, pour 20 p. 100 des entrepreneures, l'accès au capital est un obstacle majeur à la croissance et à la réussite de leur entreprise, tandis que 40 p. 100 d'entre elles estiment qu'elles devraient solliciter davantage de soutien financier de la part du gouvernement ou trouver d'autres sources de financement³⁰⁰.

La taille des entreprises constitue un autre obstacle auquel les entrepreneures se heurtent dans leur recherche de financement. En effet, leurs entreprises sont généralement plus petites et emploient moins de salariés que celles détenues par des hommes. Elles se trouvent, par ailleurs, dans les secteurs les plus durement touchés par la pandémie de COVID-19, notamment le commerce de détail et l'hébergement³⁰¹. L'interruption des activités et la baisse du chiffre d'affaires découlant de la crise sanitaire pourraient gravement compromettre la capacité des dirigeantes de petites entreprises à mobiliser une quantité suffisante de ressources financières. Si les taux d'approbation des prêts pour les entreprises appartenant à des femmes et celles détenues par des hommes sont comparables au Canada, le montant moyen du financement autorisé pour les entreprises appartenant à des hommes est environ 1,5 fois plus élevé³⁰². En outre, les PME majoritairement détenues par des femmes se financent moins souvent par l'emprunt que les PME majoritairement détenues par des hommes (13,6 p. 100 contre 22,8 p. 100)³⁰³.

Une étude publiée en 2022 vient apporter un éclairage supplémentaire sur la question. En 2020, au plus fort de la pandémie de COVID-19, 74,6 p. 100 des PME majoritairement détenues par des femmes au Canada ont présenté une demande de financement auprès du gouvernement, avec un taux d'approbation de 99,1 p. 100. À titre de comparaison, la même année, 78,4 p. 100 des PME majoritairement détenues par des hommes ont sollicité un financement public³⁰⁴. Selon une enquête récente, les entrepreneures sont souvent réticentes à solliciter une aide financière. La procédure de demande les décourage et ne leur permet pas de savoir qui peut y prétendre et sous quelles conditions³⁰⁵. Dans le cadre d'une enquête menée par le Women's Enterprise Centre auprès de femmes propriétaires d'entreprises, moins de 30 p. 100 des personnes interrogées estimaient que les banques, les caisses de crédit et les bailleurs de fonds publics reconnaissent et tenaient compte de leurs objectifs, de leurs aspirations et de leurs besoins³⁰⁶. Pour déterminer quels services bancaires offrir aux PME appartenant à des femmes, nous devons étudier en quoi les besoins financiers et les flux de

trésorerie des PME détenues et exploitées par des femmes diffèrent de ceux de leurs homologues masculins, et ce, en fonction de différents segments (âge, secteur d'activité, cycle de vie de l'entreprise, etc.). Tous ces facteurs expliquent en partie la moindre propension des entreprises majoritairement détenues par des femmes à solliciter un financement gouvernemental par rapport à celles qui sont majoritairement détenues par des hommes.

Dans son rapport 2022, l'Initiative de financement en faveur des femmes entrepreneures (We-Fi) préconise de proposer des produits et services financiers adaptés aux besoins des PME détenues et dirigées par des femmes (par exemple, des prêts calculés en fonction des flux de trésorerie) et de numériser les services financiers élémentaires afin de remédier aux contraintes liées au genre dans les pays en développement et de faciliter l'accès des entrepreneures aux sources de financement. Selon ce même rapport, les initiatives alliant financement et formation constitueraient un moyen plus efficace d'améliorer l'accès financier et le rendement des PME détenues et dirigées par des femmes que les programmes de financement et de formation proposés de manière isolée. Dans de nombreux pays en développement, il a été possible d'améliorer l'accès des entrepreneures au financement en portant une attention accrue à la réduction de l'écart entre les hommes et les femmes au sein des institutions financières (en augmentant le nombre de femmes parmi les investisseurs, les gestionnaires de fonds et les agents de prêts) et à la formation du personnel des institutions financières. La We-Fi recommande également d'accorder davantage de subventions en nature aux petites entreprises détenues par des femmes et de verser d'importantes subventions en espèces dans le cadre de concours et de prix destinés aux entreprises détenues par des femmes et axées sur la croissance³⁰⁷.

Dans leur récent rapport sur l'inclusion financière des femmes, Data2x et la Financial Alliance for Women expliquent comment faire progresser l'inclusion financière des femmes en cinq étapes : faire le point sur la situation actuelle de l'inclusion financière des femmes; accroître la sensibilisation

à l'importance de disposer de données sur le genre; mettre au point des systèmes de données sur les agrégateurs de données au niveau national; se doter des moyens nécessaires pour mieux recueillir les données sur le genre et les analyser; proposer des solutions stratégiques en se fondant sur les données sur le genre recueillies³⁰⁸.

La Banque Royale du Canada s'est également engagée à comprendre et à satisfaire les besoins des propriétaires d'entreprises issues de la diversité, notamment des entrepreneures. Elle explique, dans son Rapport 2021 sur la

diversité et l'inclusion, qu'elle collabore avec des partenaires tels que la National Association of Women Business Owners pour permettre aux entrepreneures du Canada de multiplier les occasions de réseautage et de rencontre avec les clients³⁰⁹.

Depuis quelques années, les institutions financières mettent en place des programmes ciblant les femmes. Toutefois, leur incidence demeure difficile à évaluer en raison du manque de cohérence entre les rapports présentés. Le tableau 1 en présente quelques exemples.

TABLEAU 1

Institutions financières et programmes et initiatives ciblant les femmes

Institution financière	Programme ou initiative
Alberta Women Entrepreneurs (AWE)	L'AWE permet aux entreprises d'accéder à du capital au moyen de programmes de prêts et de services de conseil gratuits, de tisser des liens lors de séminaires, d'événements, de séances de formation et de conférences, et de mettre en place des solutions visant à renforcer leurs capacités.
All Nations Trust Company	Le programme pour les femmes entrepreneures autochtones propose des outils, des ressources et un soutien financier sous forme de microprêts allant jusqu'à 20 000 dollars.
Caisse Alterna et BDC	Le programme commun de prêts de la Caisse Alterna et de la BDC propose des prêts allant jusqu'à 50 000 dollars aux entrepreneurs sociaux, aux entrepreneurs noirs et aux entrepreneures détenant au moins 51 p. 100 des parts de leur entreprise.
BDC	La plateforme d'investissement Excelles – Fonds et lab pour les femmes, dotée d'une enveloppe de 500 millions de dollars, a pour mission de faciliter l'accès des entrepreneures à tout ce dont elles ont besoin pour prospérer et produire des effets durables sur l'économie.
BMO, en collaboration avec Deloitte	Le Programme de bourse BMO rend hommage aux femmes invite les Canadiennes propriétaires d'entreprises à présenter leur plan général de croissance afin de décrocher l'une des 12 subventions proposées.
Coralus	Les « activatrices » de Coralus participent à un fonds de capital perpétuel qui permet de financer des entreprises sélectionnées à un taux d'intérêt de 0 p. 100 et fonctionne par cycle pour soutenir la prochaine série d'entreprises qui œuvrent pour atteindre les objectifs de développement durable des Nations Unies.
SADC de Northumberland	Axée sur la technologie financière, la plateforme de microprêts DÉLIA cherche à pallier le manque d'accès au capital des entreprises détenues par des femmes dans le dans l'ensemble du Canada.
Exportation et développement Canada (EDC)	Le Programme d'investissement pour le commerce inclusif d'EDC vise à remédier au sous-financement dont souffrent les exportatrices et d'autres exportateurs issus de la diversité en mettant à leur disposition des capitaux propres afin de stimuler leur croissance sur les marchés mondiaux.
Evol	Des prêts conventionnels allant de 20 000 à 450 000 dollars sont prévus pour les entrepreneurs issus des communautés ayant droit à l'équité : les femmes, les personnes racisées, les immigrants, les Premières Nations, les Inuits, les personnes 2SLGBTQ+ et les personnes en situation de handicap.

Institution financière	Programme ou initiative
Financement agricole Canada (FAC)	Dans le cadre de son programme Femme entrepreneure, la FAC prévoit de consacrer 500 millions de dollars au cours des trois prochaines années à l'octroi de prêts, à la mise en place d'événements et à la conception de ressources pour aider les entrepreneures à créer leur entreprise ou à la faire croître dans les secteurs de l'agriculture, de l'agroentrepreneuriat et de l'agroalimentaire.
Innovation, Sciences et Développement économique Canada	Le Fonds de prêts pour les femmes en entrepreneuriat accorde des prêts allant jusqu'à 50 000 dollars à des femmes propriétaires d'entreprises et à des entrepreneures pour le démarrage de leur entreprise, leur expansion et la conquête de nouveaux marchés (par l'intermédiaire de quatre administrateurs de prêt : Coralus, l'ANSAF, l'OEFC, Evol et la SADC de Northumberland).
PARO Centre	Les cercles de crédit d'entraide sont de petits groupes de femmes aux vues similaires qui se réunissent régulièrement pour partager leurs expériences, se conseiller mutuellement et étendre leurs réseaux. Des prêts de microcrédit peuvent être accordés.
Banque Royale du Canada	En partenariat avec le Centre for Women in Business de l'Université Mount Saint Vincent, la RBC Alliance of Young Women Entrepreneurs donne aux étudiantes les moyens de réaliser leur plein potentiel en tant qu'entrepreneures en tissant des liens et en se formant.
Banque Scotia	L'initiative Femmes de la Banque Scotia, programme phare de la banque, vise à ouvrir les perspectives économiques et professionnelles des clients qui se définissent comme des femmes ou des personnes non binaires.
TD	Les programmes de soutien aux femmes en entrepreneuriat proposés par TD ont pour but de motiver les entrepreneures et d'investir en elles.
Fonds Égalité	En juin 2019, Maryam Monsef, alors ministre du Développement international et ministre des Femmes et de l'Égalité des genres, annonçait le versement de 300 millions de dollars au Fonds Égalité, soit l'investissement le plus important jamais réalisé par un gouvernement en faveur des mouvements féministes mondiaux. Le Fonds Égalité cherche à renforcer le pouvoir des femmes, des jeunes filles et des personnes trans partout dans le monde.
Vancity et WeBC	Le Unity Women Entrepreneurs Program et les prêts proposés par la coopérative financière Vancity permettent aux personnes qui se définissent comme des femmes ou des personnes non binaires d'accéder au financement nécessaire à la création ou à la croissance de leur entreprise.
Wellington Waterloo Community Futures	Les prêts destinés aux entrepreneures en milieu rural peuvent atteindre 250 000 dollars et sont assortis de conditions souples concernant l'amortissement et le remboursement. Ils prévoient également une assistance gratuite pour préparer le dossier de demande et élaborer le plan d'activité de l'entreprise.
Women Entrepreneurs of Saskatchewan Inc. (WESK)	Le fonds de financement de la WESK accorde des prêts allant jusqu'à 150 000 dollars (ou plus dans le cadre de partenariats) aux entrepreneures et aux entreprises détenues par des femmes en Saskatchewan.
Centre d'entreprise des femmes du Manitoba	Le Centre d'entreprise des femmes du Manitoba accorde des prêts allant jusqu'à 150 000 dollars aux entrepreneures et aux entreprises majoritairement détenues par des femmes pour le démarrage et l'expansion de leur entreprise, ou l'acquisition d'une autre entreprise.
WeBC	WeBC propose des prêts allant jusqu'à 150 000 dollars aux entrepreneures implantées en Colombie-Britannique. Par ailleurs, le programme d'égalité d'accès aux capitaux s'adresse aux femmes qui sollicitent un prêt de 50 000 dollars ou moins.

Autres modes de financement

Les entrepreneures se tournent de plus en plus fréquemment vers des solutions non traditionnelles pour financer leurs entreprises, car les solutions classiques de financement offertes par les banques et les bailleurs de fonds publics sont souvent adossées à des procédures de demande uniformisées, qui ne prennent pas en compte les défis singuliers des femmes et leur situation unique. En outre, les PME détenues par des femmes ont souvent des besoins plus immédiats en matière de financement de départ et ne peuvent s'accommoder des longs délais de traitement et des taux de refus élevés qui vont de pair avec les modes de financement traditionnels. C'est pour cette raison que les solutions de financement innovantes gagnent en popularité parmi les entreprises détenues majoritairement par des femmes. Par exemple, pour contourner le problème des longues procédures de sélection des banques traditionnelles, les entrepreneures font appel au financement participatif, au capital de risque ou à l'investissement providentiel³¹⁰. Cela étant, les entrepreneures se heurtent encore à des préjugés et des inégalités lorsqu'elles tentent d'accéder à ces autres modes de financement.

FINANCEMENT PARTICIPATIF

Le financement participatif offre de nombreuses possibilités aux entreprises nouvellement créées, mais la réussite d'un projet dépend largement de la validation sociale³¹¹. Autrement dit, les investisseurs potentiels sont plus enclins à investir dans une entreprise et à considérer que celle-ci est plus digne d'intérêt lorsqu'elle recueille la faveur du public. Il n'en reste pas moins que l'entrepreneuriat est considéré, de façon stéréotypée, comme une activité masculine et que les entreprises détenues par des femmes font souvent face à des obstacles plus nombreux lorsqu'elles souhaitent mobiliser des fonds ou obtenir la faveur des bailleurs de fonds participatifs. Il est également parfois plus difficile pour les entreprises détenues par des femmes d'obtenir l'attention des investisseurs potentiels et de mobiliser des fonds par le financement participatif³¹². À l'échelle mondiale, les femmes sont plus susceptibles que les hommes d'atteindre leur objectif lors de leurs

campagnes de financement participatif en phase de démarrage, par lesquelles les membres du public effectuent un versement comptant pour soutenir le projet d'entreprise proposé³¹³.

Face à ces difficultés, les chefs d'entreprise canadiens, parmi lesquels un nombre croissant de femmes, ont recours à différents types de solutions de financement participatif. Le financement participatif par titres, un mode de financement participatif par lequel des investisseurs prêtent de petites sommes d'argent en contrepartie d'une participation au capital de l'entreprise, a gagné en popularité auprès des PME³¹⁴. FrontFundr est l'une des principales plateformes de financement participatif par titres et un tiers des PME qui l'utilisent sont dirigées par des femmes³¹⁵. Vecteur important de succès pour les entrepreneures, ce type de plateformes pourrait être envisagé à l'avenir par les femmes en entrepreneuriat et les investisseurs canadiens.

CAPITAL DE RISQUE

Si le financement par capital de risque au Canada a atteint des niveaux sans précédent au cours des dernières années, les entreprises détenues par des femmes, qui captent seulement 4 p. 100 du financement par capital de risque au Canada³¹⁶, demeurent sous-représentées parmi les bénéficiaires des fonds de financement³¹⁷. Les entreprises dirigées par les femmes sont également moins susceptibles de recevoir le montant de capital de risque requis pour assurer leur réussite^{318, 319}. Par ailleurs, les créatrices d'entreprises accèdent moins souvent aux paliers supérieurs de financement et obtiennent un niveau de financement inférieur par palier, ce qui les place en situation de désavantage financier³²⁰. Alors que les décideurs s'orientent vers l'élaboration de politiques favorisant un écosystème de l'entrepreneuriat équilibré entre les genres, il importe de savoir quels sont les déterminants qui favorisent les hommes et ceux qui traduisent un préjugé à l'égard des femmes. Les jeunes entreprises dirigées par des femmes appartiennent pour la plupart à des secteurs dont le poids en chiffre d'affaires est faible et qui sont peu prisés des investisseurs en capital de risque. Par exemple, parmi l'ensemble des jeunes entreprises dirigées par des femmes, 35 p. 100 évoluent dans le secteur des soins de

santé, où le chiffre d'affaires est peu élevé. La part des femmes, qui est plus faible, témoigne de la prédominance des hommes dans le domaine de l'entrepreneuriat³²¹. Le fait que les femmes soient moins présentes dans certains secteurs ne justifie cependant pas le manque d'accès aux ressources, notamment à l'appui financier. Les représentations stéréotypées des entrepreneures véhiculent l'idée voulant que ces femmes ne seraient pas capables de gérer des entreprises à forte croissance et que, par conséquent, elles ne seraient pas concernées par le financement par capital de risque³²². En outre, poussés par leurs préjugés inconscients et leurs perceptions, les investisseurs risquent parfois de sous-évaluer la compétence et le potentiel des entrepreneures³²³. Ce point de vue partial occulte la réalité qui est celle des discriminations auxquelles les femmes se heurtent au moment d'accéder aux ressources essentielles. Il est nécessaire d'adopter des modèles innovants et inclusifs pour répondre à l'évolution des besoins des femmes et des entrepreneures issues de la diversité, dès aujourd'hui.

Plusieurs fonds de capital de risque canadiens ont été créés ces dernières années pour apporter un soutien aux entrepreneures. Entre 2017 et 2022, le Fonds pour les femmes en technologie de BDC, plateforme de capital de risque dotée d'une enveloppe de 200 millions de dollars, a investi dans des entreprises technologiques canadiennes dirigées par des femmes et opérant dans un vaste éventail de secteurs. Le fonds a offert un accès à un réseau international, à des partenaires de capital de risque et à d'autres ressources³²⁴. Sur la lancée du Fonds pour les femmes en technologie, l'initiative Excelles – Fonds et lab pour les femmes de la BDC, financée à hauteur de 500 millions de dollars, s'associe à des entreprises technologiques canadiennes dirigées par des femmes. Principale plateforme d'investissement pour les entrepreneures canadiennes, elle a investi dans 38 PME détenues par des femmes dans les premiers mois qui ont suivi son lancement, en septembre 2022³²⁵.

L'Initiative pour l'inclusion des femmes dans le secteur du capital de risque facilite elle aussi l'accès des entrepreneures canadiennes au financement par capital de risque. Grâce à cette initiative, qui s'inscrit dans le cadre de la Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat, 15 millions de dollars ont été alloués pour améliorer l'accès des entrepreneures au financement providentiel et au financement par capital de risque, lutter contre les préjugés au sein du secteur et accroître la représentation des femmes³²⁶. Cinq organismes – la National Angel Capital Organization (NACO), l'Association canadienne du capital de risque et d'investissement (ACCR), la Small Scale Food Processor Association, SVX (Social Venture Connection) et Elevate Toronto – assureront la prestation de programmes et de services ciblés dans l'ensemble du Canada.

Dans un secteur fortement influencé par la participation des parties prenantes, les obstacles à la réussite des entrepreneures dans ce domaine se retrouvent à chacun des trois niveaux du modèle écologique. Il est donc essentiel d'opérer un changement d'ordre systémique et de défaire les préjugés négatifs intériorisés à l'égard des dirigeantes. Nous formulons plusieurs recommandations pour favoriser une plus grande inclusion des femmes et des entrepreneurs issus de la diversité dans le secteur financier. Les critères utilisés pour décider de l'octroi des financements ont toujours pénalisé les femmes et les groupes ayant droit à l'équité, et les produits financiers ne sont, de conception, guère adaptés à leurs besoins. Nous recommandons que les institutions financières adoptent une démarche plus inclusive en tenant compte de la diversité des points de vue et des expériences lors de la conception des produits et des services financiers. En outre, en raison des problèmes associés aux signalements et à la transparence, il est difficile de repérer et de lutter contre les préjugés systémiques. Les mesures entreprises en faveur de l'amélioration du signalement et de la transparence peuvent contribuer à ce que les institutions financières répondent efficacement aux besoins des entrepreneurs issus de la diversité, et participer à l'édification d'un système financier plus inclusif pour tout le monde.

Les femmes et le secteur du capital de risque

Le secteur canadien du capital de risque a contribué de manière notable au développement économique au cours des dernières années. Une analyse des publications, complétée par des entretiens avec des informateurs clés, a permis de mettre en lumière l'expérience des femmes dans le secteur du capital de risque. La représentation des femmes à des postes de direction dans ce secteur demeure faible, alors même qu'il existe un immense vivier de femmes possédant les compétences nécessaires. Aux États-Unis, les entreprises fondées par des femmes représentaient 25,5 p. 100 de l'ensemble des transactions de capital de risque en 2022, un taux en légère baisse par rapport à celui enregistré en 2021 (26,4 p. 100). En ce qui concerne les associés ordinaires, 16,1 p. 100 des femmes occupent ces postes, soit une augmentation par rapport à l'année précédente (15,4 p. 100). Toutefois, les femmes, notamment les femmes racisées, sont encore largement sous-représentées aux postes de décision et de direction des sociétés de capital de risque. D'après un rapport de la Financial Alliance for Women, parmi les associées de sociétés de capital de risque américaines interrogées, seulement 4,9 p. 100 s'identifient comme personnes non blanches. En l'absence d'analyses sur l'expérience que vivent les femmes racisées au sein du secteur du capital de risque, il convient d'éviter toute généralisation lors des discussions sur la représentation des femmes dans ce secteur. Dans la mesure où il n'existe pas de données sur les femmes racisées dans le secteur du capital de risque au Canada, il importe de poursuivre les recherches sur la manière dont les différentes identités sociales influent sur l'expérience des femmes dans ce secteur.



Les constatations issues des études révèlent que les obstacles à la participation des femmes au secteur du capital de risque se manifestent à chacun des trois niveaux. Au niveau sociétal, les multiples obstacles à l'entrée dans le secteur, la culture discriminatoire qui y règne, la part minoritaire des femmes et les obstacles systémiques posent d'importantes difficultés. Au niveau organisationnel, l'absence des principes d'ÉDI, la structure et la culture institutionnelle, les questions de ressources humaines, ainsi que les politiques et les pratiques interfèrent avec la participation des femmes. Au niveau individuel, le haut niveau de formation requis, le manque de soutien de la part des dirigeants, le nombre limité de possibilités de réseautage et d'apprentissage, ainsi que le peu de possibilités offertes pour prouver ses compétences entravent les moyens d'action des femmes au sein du secteur du capital de risque. Compte tenu de ces obstacles, il importe d'en faire davantage en matière d'ÉDI dans le secteur pour permettre à un plus grand nombre de femmes de s'y investir avec succès.

Parmi les moteurs et les interventions contribuant à renforcer la présence des femmes dans le secteur du capital de risque mentionnés par les participantes à l'étude, citons le suivi régulier des données sur la diversité des équipes, les possibilités de mentorat et de réseautage offertes aux femmes, l'engagement et le soutien de la direction, le caractère inclusif des politiques, de la culture institutionnelle et des pratiques d'embauche et de recrutement, et la création de la valeur par l'excellence des résultats. Les participantes ont également formulé des recommandations visant à renforcer l'inclusion, notamment la création de programmes financés par les pouvoirs publics, la création de réserves de financement spécifiquement dédiées aux femmes et aux groupes ayant droit à l'équité, ainsi que la promotion de la diversité



et de l'inclusion au travail. A également été soulignée l'importance d'améliorer les politiques relatives au congé parental et de se pencher sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes pour améliorer la capacité des premières à s'épanouir dans le secteur. Selon les participantes, la promotion de l'équité femmes-hommes et de l'inclusion dans le secteur du capital de risque ne saurait se faire sans collaboration et coopération entre toutes les parties prenantes.

INVESTISSEMENT PROVIDENTIEL

Les investisseurs providentiels sont des particuliers fortunés qui offrent un soutien financier privé aux jeunes entreprises et aux entrepreneurs, le plus souvent en phase de démarrage, en contrepartie d'une participation au capital de la société³²⁷. Au Canada, le nombre d'investisseurs providentiels est en hausse, de même que les activités afférentes à ce type d'investissement. Les investissements providentiels dans le pays ont atteint le montant record de 262 millions de dollars en 2021, contre 103 millions de dollars l'année précédente. La participation des femmes à ces activités est par ailleurs en hausse. D'après un rapport de la National Angel Capital Organization, 27 p. 100 des membres d'organismes d'investissement providentiel étaient des femmes en 2021, soit une augmentation de 13 p. 100 par rapport à 2020³²⁸. Des plateformes comme Backbone Angels, créée par Shopify, regroupent des investisseurs

providentiels sous forme de collectif pour financer des entreprises dirigées et fondées par des femmes, des personnes non binaires et des personnes racisées, l'objectif étant d'éliminer les disparités de financement qui désavantagent les groupes ayant droit à l'équité³²⁹. Un an après sa création, le portefeuille de Backbone Angels comptait 72 p. 100 de fondatrices débutantes et 56 p. 100 de femmes racisées³³⁰.

Le cadre réglementaire canadien impose des contraintes aux investisseurs providentiels et aux investisseurs en capital de risque, notamment des seuils de revenus et de valeur nette patrimoniale, qui peuvent entraver la capacité des particuliers disposant de ressources financières ou d'actifs limités à prendre part à ces activités. Ces contraintes risquent de diluer la diversité des acteurs au sein du paysage de l'investissement³³¹. Pour être admissibles, les investisseurs providentiels doivent répondre à des critères financiers spécifiques, notamment avoir perçu un revenu annuel minimum de 200 000 dollars au cours des deux années précédentes, détenir des actifs disponibles pour l'investissement équivalant à au moins un million de dollars, ou détenir un patrimoine supérieur à cinq millions de dollars³³².

Diversité des fournisseurs

La diversification des fournisseurs est une stratégie commerciale visant à élargir la base de fournisseurs, dans une démarche concertée, afin d'inclure des fournisseurs ayant droit à l'équité dans la chaîne d'approvisionnement en biens et en services de l'organisme³³³. Au Canada, environ 40 p. 100 des grandes entreprises, notamment des multinationales dont le siège social se situe aux États-Unis, disposent de programmes de diversification des fournisseurs. Alors que la valeur des chaînes d'approvisionnement locales suscitait un certain intérêt avant la pandémie, le processus de reprise postpandémique s'articule désormais largement autour de stratégies d'approvisionnement diversifiées et inclusives qui intègrent les groupes ayant droit à l'équité³³⁴.

Les programmes de diversification des fournisseurs ont pour objet de réorienter les stratégies d'approvisionnement afin d'englober un bassin de fournisseurs issus de la diversité et de faire appel à des groupes qui ne sont pas traditionnellement inclus dans la chaîne d'approvisionnement. Intégrer la diversité des fournisseurs dans une stratégie commerciale présente plusieurs avantages. Les premières entreprises à avoir mis en œuvre des initiatives de diversification des fournisseurs constatent des retombées positives. Selon les estimations, dix emplois sont créés par tranche d'un million de dollars dépensés auprès de fournisseurs ayant droit à l'équité. Ces emplois peuvent générer des recettes fiscales supplémentaires qui stimulent la croissance des collectivités locales où sont implantées les entreprises³³⁵. De même, l'adoption d'initiatives de diversification des fournisseurs permet aux organismes d'élargir les modes d'achat de biens et de services. Comme ils ont des modes de pensée spécifiques, les fournisseurs issus de la diversité peuvent également être une source d'innovation. En outre, il s'agit souvent de PME à fort potentiel de croissance qui peuvent

être plus souples que d'autres entreprises³³⁶. La diversité des fournisseurs est donc synonyme d'éthique, d'équité et d'inclusion, et le processus a une large influence à l'échelle communautaire. Par exemple, les fournisseurs issus de la diversité sont plus susceptibles d'embaucher des personnes issues de groupes ayant droit à l'équité et de réduire le chômage au sein de leur communauté³³⁷.

Dans un récent sondage du Women Business Enterprises Canada Council (WBE Canada), près de la moitié des 130 fournisseurs interrogés ont indiqué avoir obtenu de nouveaux contrats grâce à la certification WBE. La probabilité de conclure de nouveaux contrats était également plus élevée parmi les fournisseurs comptant dix employés ou plus (64 p. 100) que parmi ceux comptant moins de dix employés (33 p. 100)³³⁸. Toutefois, si la certification est le gage de résultats prometteurs, les PME continuent de rencontrer des difficultés qui les empêchent de tirer parti de certaines occasions.

Un examen des programmes de diversification des fournisseurs existants a permis de mettre en évidence certaines pratiques exemplaires. À titre d'exemple, AT&T adopte une approche centrée sur les fournisseurs qui s'appuie sur quatre éléments centraux : la sensibilisation des fournisseurs, l'appui au développement des fournisseurs, les possibilités offertes aux fournisseurs et la promotion des intérêts des fournisseurs³³⁹. De plus, la culture organisationnelle peut avoir une influence positive directe sur l'efficacité des initiatives de diversification des fournisseurs grâce à un engagement plus fort des parties concernées, à une communication plus adaptée et à une meilleure intégration. Par exemple, l'attitude des acheteurs à l'égard de la diversité des fournisseurs et la manière dont ils en perçoivent l'importance jouent un rôle dans la mise en œuvre des initiatives de diversification des fournisseurs³⁴⁰.

Diversité des fournisseurs : pratiques exemplaires

La question de la diversité des fournisseurs n'est pas bien comprise par de nombreuses entrepreneures et ne fait pas partie de leurs préoccupations alors qu'elle leur offre pourtant des occasions précieuses de croissance et de développement.

Ces dernières années, plusieurs programmes et initiatives ont été élaborés dans les secteurs public et privé pour accroître la diversité des fournisseurs au Canada. Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC) a récemment élaboré un Plan d'action pour la diversité des fournisseurs, qui réaffirme l'engagement du gouvernement fédéral en faveur de la diversité des fournisseurs³⁴¹. Services publics et Approvisionnement Canada a aussi directement soutenu des entreprises appartenant à des femmes dans le cadre de plusieurs initiatives, notamment lors de la mise à l'essai d'un service d'accompagnement personnalisé auprès de dix entreprises membres certifiées par WBE Canada³⁴².

Le Programme de diversité des fournisseurs établi par la Banque Royale du Canada intègre des objectifs de diversification des fournisseurs aux objectifs de rendement annuels du personnel d'approvisionnement et fixe des objectifs de rendement d'entreprise relatifs à la diversité des fournisseurs. Il permet de mettre les fournisseurs issus de la diversité en relation avec l'organisme de certification compétent afin de promouvoir l'égalité des chances pour les entreprises appartenant à des membres issus de groupes ayant droit à l'équité, y compris les femmes de toutes origines³⁴³.

WBE Canada est un organisme sans but lucratif qui aide les entreprises canadiennes détenues par des femmes à accéder aux chaînes d'approvisionnement partout en Amérique du Nord. Il certifie les entreprises détenues majoritairement par des femmes et les aide à tisser des liens avec les acheteurs des secteurs privé et public aux quatre coins de l'Amérique du Nord³⁴⁴.

La société Cintas a créé son programme de diversification des fournisseurs (« Supplier Diversity Program ») afin d'élargir son réseau de fournisseurs certifiés qui sont des femmes, des membres de minorités visibles et des Autochtones. Les entreprises intéressées qui sont détenues majoritairement par des femmes et qui sont implantées au Canada peuvent présenter une demande de certification par l'intermédiaire de WEConnect International³⁴⁵.

Malgré les progrès réalisés ces dernières années, l'adoption de programmes de diversification des fournisseurs n'est pas aussi généralisée au Canada qu'aux États-Unis. Cette différence peut notamment s'expliquer par les raisons suivantes : on ne saisit pas encore l'ampleur des avantages liés à la diversification des chaînes d'approvisionnement; la haute direction ne manifeste pas un engagement assez ferme en faveur de la mise en place d'un programme de diversification des fournisseurs; les ressources financières ou humaines font défaut; il existe une résistance interne au changement; on éprouve des difficultés à trouver et à sélectionner des fournisseurs issus de la diversité³⁴⁶.

Or, en dépit des difficultés, outre la question de la responsabilité sociale, il existe d'excellentes raisons d'intégrer la diversification des fournisseurs. La diversification des chaînes d'approvisionnement offre aux organismes les avantages suivants : une meilleure représentation de la diversité de la clientèle, ce qui permet d'accroître la satisfaction des clients et d'augmenter le chiffre d'affaires; une meilleure représentation de la diversité des effectifs, ce qui contribue à la satisfaction de la main-d'œuvre et au maintien en poste; une chaîne d'approvisionnement plus solide, car la société peut compter sur une vaste gamme de fournisseurs qualifiés; une réduction des risques associés à la rationalisation du bassin de fournisseurs; et l'ouverture de marchés inexploités³⁴⁷.

Le Réseau des Femmes d'affaires du Québec (RFAQ), un organisme québécois de sensibilisation et de soutien aux entrepreneures qui les aide à intégrer les chaînes d'approvisionnement des grandes entreprises, fait partie des organisations qui adoptent de telles pratiques exemplaires pour améliorer la diversité des fournisseurs. Grâce à

son projet de relance inclusive, le RFAQ aide les entrepreneures aux identités croisées, comme les femmes autochtones, à contourner les obstacles systémiques qui entravent leur relèvement suite au ralentissement économique provoqué par la pandémie.

Le Réseau des Femmes d'affaires du Québec : des initiatives essentielles pour un approvisionnement plus inclusif

Depuis 2014, le Réseau des Femmes d'affaires du Québec (RFAQ) est l'organisme chef de file au Québec pour la sensibilisation et le soutien aux entrepreneures en matière de diversification des fournisseurs.

La stratégie visant à augmenter le nombre d'entreprises détenues par des femmes dans les chaînes d'approvisionnement des grandes entreprises consiste à proposer des mesures concrètes et réalistes, à développer la collaboration et à échanger des pratiques exemplaires.

Par le biais de la communauté virtuelle RFAQ+ et de ses programmes de diversification des fournisseurs, l'organisme s'attache à sensibiliser les grandes entreprises du Québec pour leur permettre d'accéder à de nouveaux marchés. Il cherche également à stimuler la croissance économique des entreprises et des économies à l'échelle locale et nationale en leur fournissant un réseau professionnel couvrant le Canada et le monde entier.

Le projet de relance inclusive du RFAQ aide les entrepreneures ayant droit à l'équité à surmonter les inégalités structurelles exacerbées par la pandémie, qui a frappé plus durement les entreprises dirigées par des membres issus de groupes ayant droit à l'équité, y compris les femmes et les Autochtones. L'objectif est de lutter contre le double préjugé systémique dont sont victimes les entrepreneures appartenant à des groupes ayant droit à l'équité et de les aider à accéder aux chaînes d'approvisionnement des grandes entreprises. Le projet de relance inclusive est le fruit d'une collaboration entre une quinzaine d'acteurs économiques majeurs et d'organismes travaillant avec des femmes aux profils variés.

Les quatre domaines d'intervention actuels du RFAQ sont les suivants : l'identification des préjugés systémiques dans les systèmes d'approvisionnement; l'adoption de pratiques d'approvisionnement inclusives par 75 grandes entreprises; l'accompagnement de 100 entrepreneures pour renforcer leur capacité de décrocher des contrats avec de grandes entreprises; et l'organisation de réunions de réseautage (en moyenne cinq par participante) pour leur permettre d'interagir avec les acheteurs et d'élargir leur réseau de contacts.



Parallèlement au projet de relance inclusive, le RFAQ déploie un autre programme, intitulé « Accélérer la relance des entrepreneurEs », qui consiste à identifier, à évaluer, à former et à accompagner 500 entrepreneures au Québec ayant la capacité de faire affaire avec des clients et des entreprises de taille moyenne ou grande. En plus de la formation, le programme permet aux participantes d'accéder à des appels d'offres, notamment au moyen de la plateforme RFAQ+, ainsi qu'à des activités de réseautage exclusives. Il offre une occasion unique de créer une communauté de pratique, d'échanger des exemples de réussite et d'apprendre les unes des autres.

Plus de 360 entrepreneures ont déjà bénéficié du programme « Accélérer la relance des entrepreneurEs », et les résultats sont impressionnants : 132 contrats ont été conclus entre des entrepreneures et de grandes entreprises pour un montant total de 31,6 millions de dollars. En outre, plusieurs accords entre entrepreneures ont pu être conclus. Pour parvenir à de tels résultats, le RFAQ mobilise et sensibilise les grandes entreprises à la mise en œuvre de pratiques innovantes en matière d'approvisionnement responsable et inclusif. Il a également créé le Cercle des Leaders de la diversité des fournisseurs afin de susciter un mouvement d'envergure au sein des grandes entreprises exerçant des activités au Québec.

Incubateurs et accélérateurs

Dans le cadre de la création d'un écosystème entrepreneurial inclusif, les incubateurs d'entreprises constituent un outil essentiel pour fournir une formation entrepreneuriale aux entrepreneures; toutefois, les besoins spécifiques des femmes en matière de mentorat ne sont pas encore bien compris, car la culture des incubateurs d'entreprises au Canada a traditionnellement consisté à adopter et à appliquer des politiques et des processus qui peuvent inconsciemment exclure les entrepreneures sur la base de leur genre^{348, 349}. Pour bien saisir comment le mentorat des incubateurs d'entreprises peut mieux soutenir les entrepreneures, il faut comprendre les dimensions du mentorat entrepreneurial qui revêtent une importance pour les femmes pendant la phase de démarrage de leur projet.

La recherche montre que les femmes accordent une importance particulière à l'inclusion des genres³⁵⁰. L'incidence du mentorat entrepreneurial dépend de l'efficacité de la relation de mentorat, dont deux dimensions revêtent une importance particulière : le soutien entrepreneurial et le soutien émotionnel³⁵¹. Alors que les hommes ont

indiqué avoir besoin d'un soutien entrepreneurial, les femmes ont souligné la nécessité d'un soutien émotionnel de la part des services de mentorat des incubateurs d'entreprises. Lorsqu'il s'agit de déterminer comment développer des services de mentorat, le niveau de soutien émotionnel reçu est directement lié à l'investissement personnel des accompagnateurs et à la capacité des entrepreneures d'être accompagnées³⁵². Une étude portant sur la nature de l'aide apportée par les services d'accompagnement aux entrepreneurs en phase de démarrage a révélé que les femmes propriétaires d'entreprises préfèrent que les accompagnateurs soient présents dans les locaux des incubateurs afin de pouvoir recevoir des conseils et un accompagnement en temps utile³⁵³. En outre, les trois dimensions de la conception des services d'accompagnement – l'étendue, l'accessibilité et la continuité – ont été désignées comme des facteurs importants qui contribuent au développement entrepreneurial³⁵⁴.

Des études antérieures ont souligné combien il est important d'appliquer les principes d'équité, de diversité et d'inclusion (ÉDI) aux incubateurs et aux accélérateurs³⁵⁵. Le Diversity Institute et le PCFE ont collaboré avec un réseau national, Innovation +

Impact Network of Canada (anciennement Incubate-Innovate Network of Canada), et lui ont fourni des conseils sur ses stratégies d'ÉDI à l'aide d'un outil personnalisé d'évaluation de la diversité. Leurs recherches visaient à améliorer l'expérience des incubateurs et des accélérateurs

d'entreprises pour les entrepreneurs ayant droit à l'équité, comme les femmes, en comblant le manque de travaux de recherche sur les meilleures façons de lever les obstacles rencontrés par les membres de ces groupes et de faciliter leur mobilisation à long terme.

Incubateurs et accélérateurs d'entreprises : pratiques exemplaires en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (ÉDI)

Une étude de 2022 sur les incubateurs et les accélérateurs d'entreprises au Canada a été menée récemment dans cinq provinces pour recenser les pratiques entrepreneuriales, les processus, les efforts et les mesures qui sont susceptibles de faire progresser l'ÉDI au sein des organismes. Les pratiques exemplaires au niveau organisationnel, qui sont tirées du cadre de l'outil d'évaluation de la diversité, sont regroupées en six catégories principales³⁵⁶ :



Conception des programmes

- > Afin de diversifier leur clientèle et d'assurer leur réussite, les incubateurs et les accélérateurs doivent concevoir leurs programmes de manière à cibler les groupes ayant droit à l'équité.
- > Les contributions communautaires doivent être prises en considération lors de la conception d'un programme destiné aux groupes ayant droit à l'équité.
- > Les incubateurs et les accélérateurs doivent concevoir leurs programmes en tenant compte de la nature inégale de l'entrepreneuriat et de l'innovation et en s'efforçant d'y remédier.
- > Des postes dédiés à la promotion de l'ÉDI en général ou au soutien spécifique de groupes ayant droit à l'équité, par exemple des postes de coordonnatrice ou coordonnateur autochtone ou de consultante ou consultant en immigration, doivent être financés par des subventions ou des sociétés commanditaires.

Lutte contre les préjugés involontaires

- > Les incubateurs et les accélérateurs doivent adopter des politiques de lutte contre le racisme et de tolérance zéro d'un bout à l'autre de la chaîne de valeur, y compris dans le cadre d'accords avec des membres du conseil d'administration, des entrepreneurs en résidence, des clients et des partenaires.
- > Ils doivent fixer des objectifs en matière de diversité et en assurer le suivi dans tous les domaines, y compris pour les clients, les équipes de direction, le personnel, les membres du conseil d'administration, les entrepreneurs en résidence, les conférenciers et les investisseurs.

Procédures de demande

- > Les incubateurs et les accélérateurs doivent utiliser des pronoms et inclure une reconnaissance du territoire dans les signatures électroniques, sur les sites Web et sur Zoom.
- > Ils doivent assurer une représentation authentique de la diversité dans les supports de commercialisation et de communication.
- > Ils doivent évaluer l'accessibilité des procédures et des formulaires de demande (par exemple, en proposant différents formats de ressources comme des illustrations et des vidéos sous-titrées).
- > Ils doivent analyser les risques de préjugés involontaires dans les critères et les processus de sélection et constituer des comités de sélection diversifiés.

Prestation des programmes

- > Les incubateurs et les accélérateurs doivent articuler leurs énoncés de mission, de vision et de valeurs autour des principes d'ÉDI et intégrer ces derniers à l'identité et à la culture organisationnelles ainsi qu'au travail de chaque personne.
- > Ils doivent créer des réseaux de pairs pour les entrepreneurs appartenant à des groupes ayant droit à l'équité.
- > Ils doivent organiser les événements à des dates et à des horaires variés afin de permettre aux personnes ayant différents engagements de participer.
- > Ils doivent célébrer les journées de la diversité (par exemple, la Semaine de la fierté, le Mois de l'histoire des Noirs, la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation, le Ramadan, Hanoukka).
- > Les programmes peuvent être proposés dans différents formats, par exemple en personne et virtuellement.
- > Les incubateurs et les accélérateurs doivent aider les entrepreneurs ayant droit à l'équité en leur offrant un ensemble complet de soutiens, comme du mentorat, des services de transport et de sécurité, un accès à l'infrastructure numérique et des services de garde d'enfants.
- > Des mentors et des conseillers spécialisés dans l'entrepreneuriat féminin et issu de la diversité peuvent appuyer la prestation des programmes.

Évaluation des programmes

- > Les incubateurs et les accélérateurs doivent procéder à des évaluations pour garantir l'accessibilité physique des espaces.
- > Ils doivent établir des mesures de rendement pour évaluer la réussite des programmes au-delà des résultats économiques.
- > Les résultats perceptuels comprennent l'amélioration de l'autoefficacité ou de la confiance entrepreneuriale, la réduction du « fossé identitaire », l'amélioration des connaissances financières et la compréhension des différentes dimensions de l'intention entrepreneuriale.
- > Les résultats contextuels comprennent des stratégies permettant de lutter contre les stéréotypes de genre, d'en finir avec la culture macho à l'échelle organisationnelle ou sectorielle, et de créer des environnements sécuritaires et accueillants pour les entrepreneurs issus de la diversité.
- > Les résultats relationnels comprennent des stratégies de développement et de gestion du

capital social, incluant les relations avec la famille, les amis, les associés, les mentors, les conseillers, les associations sectorielles ou professionnelles et les autres parties prenantes.

- > Les incubateurs et les accélérateurs doivent rassembler des éléments montrant les efforts déployés pour accroître la visibilité et mieux faire entendre la voix collective des entrepreneures issues de la diversité.

Formation et renforcement des capacités

- > Les incubateurs et les accélérateurs doivent offrir une formation et un perfectionnement professionnel en matière d'ÉDI.
- > Ils doivent organiser des ateliers sur des sujets qui présentent un intérêt pour les clients issus de groupes ayant droit à l'équité (par exemple, l'obtention d'un permis d'exploitation au Canada ou l'enregistrement d'une entreprise auprès d'une bande des Premières Nations).
- > Le fait de dispenser une formation sur les préjugés aux décideurs des programmes peut conduire à des résultats plus équitables pour les entrepreneurs ayant droit à l'équité, à qui les procédures de demande traditionnelles (par exemple, les concours de plaidoirie) peuvent poser des difficultés.
- > Les incubateurs et les accélérateurs doivent poursuivre leurs efforts pour combler le fossé numérique.
- > Ils doivent promouvoir le leadership féminin dans les organismes clés de l'écosystème d'innovation (par exemple, en s'engageant à relever le Défi 50-30).
- > Ils doivent étudier les possibilités d'amélioration des formations, des soutiens, des réseaux et des programmes de mentorat adaptés aux femmes.
- > Ils doivent mettre l'accent sur le renforcement des capacités individuelles des entrepreneures (par exemple, les connaissances financières, les compétences numériques et les possibilités d'approvisionnement).
- > Ils doivent collaborer avec les organismes de soutien aux entreprises pour encourager les entrepreneures, y compris les travailleuses autonomes, à mettre en place une structure (constitution en société, obtention d'un numéro d'entreprise, ouverture d'un compte bancaire d'entreprise, etc.) qui facilitera la croissance future de leur activité.
- > Ils doivent reconnaître que les compétences entrepreneuriales sont essentielles et qu'elles ouvrent la voie à l'emploi ainsi qu'à la réussite commerciale, en particulier pour les femmes marginalisées.

Établissements d'enseignement

La recherche a montré que les établissements d'enseignement supérieur peuvent jouer un rôle important dans l'entrepreneuriat féminin parce qu'ils proposent souvent des activités entrepreneuriales. De plus en plus, les universités acquièrent une certaine réputation en matière d'entrepreneuriat et d'innovation et ont le potentiel de stimuler la croissance économique nationale. Pour que les femmes puissent réaliser leur plein potentiel, un cadre global prenant en

compte l'écosystème d'innovation est nécessaire afin d'aider les établissements d'enseignement supérieur à éliminer les obstacles structurels et à promouvoir l'entrepreneuriat inclusif dans le monde universitaire. En transmettant des connaissances sur les compétences en gestion traditionnelles, qui sont déterminantes pendant la phase de démarrage d'une entreprise, les établissements adoptent une approche de formation à l'entrepreneuriat de plus en plus axée sur l'action, incluant le recours à l'apprentissage par l'expérience³⁵⁷. La diversité des programmes proposés par les établissements

canadiens confirme les résultats de la recherche établissant que l'entrepreneuriat est une discipline qui peut être enseignée.

Ces dernières années, la nécessité de mettre en place des programmes d'aide à l'entrepreneuriat inclusif est devenue plus évidente. Le collège Babson, un établissement américain de premier plan dans le domaine de la formation à l'entrepreneuriat, reconnaît ce besoin et offre un éventail de ressources et de conseils pour favoriser l'inclusion dans ses programmes³⁵⁸. Il est possible de rendre les programmes d'aide à l'entrepreneuriat plus inclusifs en intégrant des perspectives diverses et en relevant les défis singuliers auxquels font face différents groupes ayant droit à l'équité; pour ce faire, il convient d'adopter des méthodes de pédagogie inclusive, des mesures de renforcement de la confiance et des approches tenant compte des traumatismes, ainsi que de prendre en considération les contextes géographique et culturel lors de l'élaboration des programmes de formation. L'application d'une optique de diversité dans les programmes d'enseignement et d'apprentissage, l'évaluation des programmes universitaires en fonction des considérations relatives à la diversité et l'intégration d'une formation obligatoire sur la diversité dans toutes les disciplines sont autant d'étapes essentielles dans la promotion d'un environnement plus inclusif³⁵⁹. En outre, les programmes interdisciplinaires d'études sur la diversité, les cours généraux sur l'équité et l'inclusion, ainsi que les engagements en faveur de classes inclusives dans les plans de cours, peuvent renforcer l'inclusion dans la formation à l'entrepreneuriat. Enfin, les responsables des programmes d'aide à l'entrepreneuriat doivent examiner les conditions d'admissibilité aux subventions et aux prêts afin de s'assurer qu'elles n'empêchent pas de manière disproportionnée les groupes ayant droit à l'équité d'accéder aux ressources financières nécessaires.

Programmes de formation à l'entrepreneuriat

Des programmes d'éducation formelle ont été élaborés afin de doter les entrepreneurs des connaissances, des compétences, des habiletés et des autres caractéristiques (CCHA) qui sont appropriées pour exercer leur profession et

contribuer de manière significative à la prospérité économique nationale³⁶⁰. Au cours de la dernière décennie, les établissements postsecondaires ont été chargés d'enseigner un éventail de compétences sociales, conceptuelles et techniques sur les stratégies d'exploitation d'une entreprise. Du fait de l'importance croissante de la formation à l'entrepreneuriat, celui-ci est devenu une discipline universitaire³⁶¹.

En matière de formation à l'entrepreneuriat, la pédagogie contemporaine fait la distinction entre la « formation sur l'entrepreneuriat » et la « formation pour l'entrepreneuriat ». La formation sur l'entrepreneuriat met l'accent sur l'étude théorique des entrepreneurs, sur la création d'entreprises, sur les effets économiques de l'entrepreneuriat, sur les facteurs de réussite et d'échec et sur le rôle des PME, tandis que la formation pour l'entrepreneuriat porte sur les stratégies permettant d'accélérer le processus entrepreneurial et d'améliorer la capacité d'innovation et l'intention entrepreneuriale³⁶².

Il a été prouvé que les personnes qui suivent des programmes d'aide à l'entrepreneuriat obtiennent de meilleurs résultats que les entrepreneurs autodidactes, ce qui a suscité une attention accrue et l'élaboration de programmes et de cours d'entrepreneuriat à l'échelle mondiale³⁶³. Au Canada, 58 établissements d'enseignement postsecondaire, allant des collèges aux établissements axés sur la recherche, délivrent des diplômes liés à l'entrepreneuriat à tous les niveaux³⁶⁴. En moyenne, chaque établissement d'enseignement dispense désormais 22 cours axés sur l'entrepreneuriat dans différentes facultés, contre 5,7 en 2014, ce qui représente une hausse importante³⁶⁵. Malgré l'augmentation de l'offre au Canada, les programmes de formation conçus spécifiquement pour les entrepreneurs demeurent insuffisants.

Au niveau individuel

Acquisition de compétences

La définition des compétences nécessaires à la réussite entrepreneuriale est de plus en plus précise. D'après la littérature, les compétences entrepreneuriales peuvent être regroupées en trois grandes catégories – cognitives,

comportementales et affectives – et sont essentielles à prendre en compte lors de la conception de programmes de formation à l’entrepreneuriat³⁶⁶. Les compétences entrepreneuriales dotent les futurs entrepreneurs des outils nécessaires à la création d’entreprises, augmentant ainsi le nombre d’initiatives entrepreneuriales couronnées de succès. En termes de CCHA liées à l’emploi permettant de prédire la réussite entrepreneuriale, il n’existe pas de consensus quant aux compétences les plus pertinentes. Avant de présenter les compétences clés qui sont couramment utilisées, il convient de noter que toutes les compétences ne s’acquièrent pas dans le cadre de programmes d’éducation formelle. Certaines compétences sont associées aux motivations, aux attitudes et aux traits de personnalité des futurs entrepreneurs³⁶⁷; toutefois, le discours entrepreneurial est empreint de préjugés sexistes et hyperfocalisé sur la masculinité, ce qui désavantage les femmes. Pendant longtemps, les femmes ont par exemple été considérées comme moins intéressées par l’entrepreneuriat que les hommes. Cette idée fautive a depuis été réfutée et il a été démontré que les entrepreneures peuvent posséder les mêmes traits que leurs homologues masculins, ainsi que des caractéristiques entrepreneuriales différentes. Un examen du comportement des femmes qui se lancent sur les marchés d’exportation a par exemple révélé que, pour atténuer les risques, les femmes préparent leur entrée sur le marché avec plus de soin et qu’elles sont plus susceptibles de s’orienter vers des marchés présentant un rapport rentabilité/risque prometteur³⁶⁸.

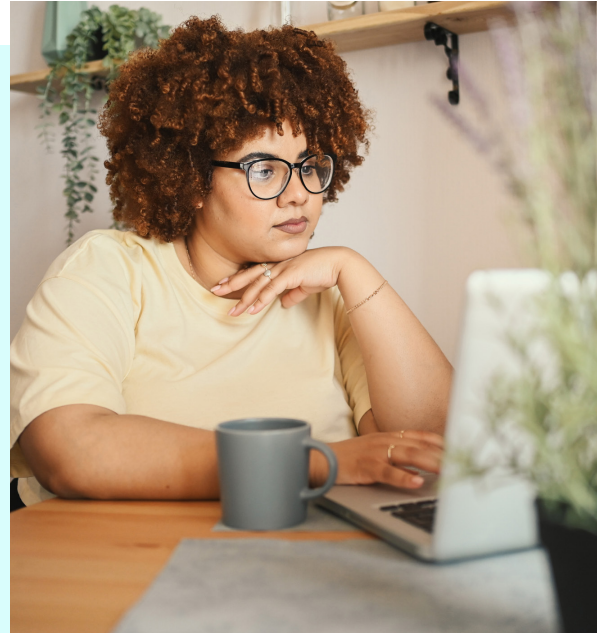
Un rapport de la Banque Scotia montre également que les entrepreneures sont plus nombreuses que les hommes propriétaires d’entreprises à avoir des connaissances financières « sous la moyenne »³⁶⁹. Le niveau de connaissances est directement lié à la perception de soi, ce qui influence encore davantage la motivation entrepreneuriale des femmes. Le rapport 2021-2022 du Global Entrepreneurship Monitor révèle que les femmes canadiennes sont seulement 80 p. 100 aussi susceptibles que les hommes de considérer qu’elles ont les compétences nécessaires pour lancer une entreprise³⁷⁰.

Une autre considération souvent négligée est la différence entre les exigences en matière de financement et de collecte de fonds pour les jeunes pousses par rapport aux PME établies³⁷¹. Les entrepreneurs qui ne connaissent pas les différentes exigences et compétences requises à chaque stade du cycle de vie des entreprises ont plus de mal à atteindre leurs objectifs commerciaux. De nouveaux programmes sont en cours d’élaboration afin de combler l’écart entre les genres dans le secteur canadien du financement par capital de risque et d’améliorer l’accès des entrepreneures aux fonds de capital de risque. Par exemple, le programme Investoready offre aux femmes une formation et un accompagnement pour perfectionner leurs techniques de présentation de projet grâce à un logiciel qui aide les femmes fondatrices à répondre aux questions habituelles des investisseurs et à obtenir une rétroaction précieuse³⁷². La recherche a montré que les investisseurs posent davantage de questions de type obstacle aux femmes qu’aux hommes lors des séances de questions-réponses; par exemple, on demande aux hommes comment ils comptent réussir et aux femmes comment elles comptent ne pas échouer³⁷³. Le fait de répondre à ce type de questions place souvent les femmes dans une posture défensive, focalisée sur les obstacles, ce qui donne une image négative de leur projet. Or, savoir convertir les questions de type obstacle en réponses exprimant l’ambition permet généralement aux jeunes pousses de lever des millions de dollars d’investissements supplémentaires³⁷⁴. À l’issue du programme pilote, les participantes et les spécialistes du secteur ont convenu de l’efficacité de cet outil pour aider les entrepreneures à gérer la difficulté et le stress inhérents aux séances de questions-réponses avec les investisseurs³⁷⁵.

MindFrame Connect propose également des programmes d’acquisition de compétences entrepreneuriales fondés sur des pratiques exemplaires. Sous forme virtuelle, des experts de premier plan, des entrepreneurs et des mentors fournissent aux entrepreneures des compétences et des conseils clés qui sont souvent absents des programmes de cours traditionnels. En participant aux programmes de MindFrame Connect, les entrepreneures peuvent mieux se préparer à relever les défis de l’entrepreneuriat.

MindFrame Connect

MindFrame Connect est une plateforme en ligne créée conjointement par l'Université Dalhousie, l'Université métropolitaine de Toronto, Globalive et I-INC, avec le soutien du Centre des Compétences futures, qui propose notamment des ateliers, des vidéos pratiques, des classes de maître, des articles et des balados présentés par des experts de premier plan, des entrepreneurs et des mentors. L'initiative a pour objet de faciliter la relation de mentorat et de fournir des leçons et des conseils pratiques qui visent à aider les mentors d'entrepreneurs, ainsi que les entrepreneurs eux-mêmes, à accroître leur résilience et à mieux s'équiper pour relever les défis de l'entrepreneuriat.



L'initiative a commencé en 2020 par une recherche comprenant des consultations auprès de 150 mentors d'entrepreneurs qui ont manifesté un besoin continu de soutien et de formation pour améliorer et perfectionner leur performance en tant que mentors. Le projet pilote a débuté en 2022 pour tester le modèle de formation. D'après les sondages réalisés à l'automne 2022 auprès d'une cohorte d'utilisateurs de MindFrame Connect, 62 des 361 participants au programme qui ont terminé la dernière ronde de formation se sont identifiés comme des « femmes en entrepreneuriat ». (Remarque : les participants pouvaient sauter les questions et ce nombre comprend les mentors et les mentorés.) Il faut également souligner que les taux de satisfaction dans le cadre du projet pilote étaient élevés : 97,6 p. 100 des participants se sont dits d'accord ou tout à fait d'accord pour utiliser ce contenu dans leur vie professionnelle.

Compte tenu des besoins singuliers des femmes qui évoluent dans le secteur de la technologie, où elles font face à des obstacles supplémentaires, des stratégies fondées sur des cohortes ont été élaborées pour leur venir en aide. À ce jour, environ 20 p. 100 des participants au programme sont des femmes.

Parmi les entrepreneures mentores qui ont répondu au sondage, 93,8 p. 100 étaient d'accord ou tout à fait d'accord pour dire que la séance de formation leur avait permis de perfectionner leurs compétences dans le cadre du sujet ou du domaine concerné, et 100 p. 100 étaient d'accord ou tout à fait d'accord pour dire que le contenu présenté était pertinent et qu'elles étaient susceptibles de mettre en pratique les outils et les stratégies présentés lors de la séance. Sur l'ensemble des séances, la satisfaction moyenne était de 9 sur 10. Parmi les mentores, 81,3 p. 100 se sont identifiées comme fondatrices, comme travaillant dans le secteur du capital de risque ou comme dirigeante ou cadre supérieure.

Parmi les entrepreneures mentorées qui ont répondu au sondage, 92 p. 100 étaient d'accord ou tout à fait d'accord pour dire que la séance de formation leur avait permis de perfectionner leurs compétences dans le cadre du sujet ou du domaine concerné, que le contenu présenté était pertinent et qu'elles étaient susceptibles de mettre en pratique les outils et les stratégies présentés lors de la séance. Sur l'ensemble des séances, la satisfaction moyenne était de 8,72 sur 10.

Préjugés inconscients des décideurs

Les préjugés inconscients des décideurs et des autres garants peuvent conduire à des décisions susceptibles de réduire le champ des possibles pour les entrepreneures. Des phénomènes comme le « cupcake stigma » (« préjugé du petit gâteau ») mettent en doute le sérieux et l'engagement des entrepreneures par rapport à leurs homologues masculins. Les entreprises appartenant à des femmes sont davantage considérées comme un passe-temps et une activité à temps partiel, ce qui réduit leur attractivité aux yeux des investisseurs potentiels³⁷⁶.

Le manque de diversité au sein des conseils d'administration et des autres instances dirigeantes fait partie des conséquences importantes des préjugés inconscients des dirigeants et des autres garants³⁷⁷. En l'absence de dirigeants issus de la diversité, les stéréotypes nuisibles sur les femmes et les minorités peuvent s'infiltrer dans l'ensemble de la culture organisationnelle et des processus de recrutement, décourageant les employés de chercher à obtenir une promotion³⁷⁸. Les préjugés inconscients conduisent également à sous-évaluer le potentiel et les compétences des entrepreneures³⁷⁹. Il est donc nécessaire de diffuser des exemples d'entrepreneures ayant réussi, afin de lutter contre les stéréotypes et les préjugés, mais aussi d'inspirer les futures entrepreneures³⁸⁰. La promotion de la diversité au sein des conseils d'administration et des instances dirigeantes peut accroître la satisfaction et la motivation des employés, ainsi que le rendement organisationnel global³⁸¹.

Afin d'améliorer la diversité au sein des instances dirigeantes et des conseils d'administration, il est essentiel de dispenser aux décideurs et aux autres garants une formation portant notamment sur les préjugés inconscients ou implicites. Pour aider les personnes issues de groupes minoritaires ou ayant droit à l'équité, qui sont régulièrement victimes d'exclusion ou de discrimination, il est indispensable d'apprendre à reconnaître nos propres préjugés d'affinité – la tendance à accepter ou à valoriser les personnes qui nous ressemblent³⁸². Par exemple, mieux sensibiliser les

banquiers et les investisseurs aux compétences et à l'expérience antérieure des entrepreneures pourrait permettre d'offrir davantage de possibilités d'avancement aux femmes, au même titre que leurs homologues masculins³⁸³.

Réseaux sociaux

L'acquisition de compétences entrepreneuriales dépend de nombreux facteurs qui se recoupent, dont l'accès à des réseaux entrepreneuriaux. La réussite d'une entreprise en phase de démarrage repose souvent sur l'acquisition d'un certain niveau de capital social au moyen d'un réseau de modèles, de mentors, de conseillers et d'investisseurs. De nombreuses entrepreneures, en particulier celles ayant des origines intersectionnelles, bénéficient d'un moindre accès aux réseaux sociaux pourtant nécessaires pour participer pleinement aux écosystèmes d'innovation et aux programmes innovants axés sur le développement du mentorat, du réseautage et du parrainage. Les entrepreneures qui n'ont pas accès à un réseau solide se retrouvent souvent dans une situation d'asymétrie de l'information où le processus d'élaboration d'un plan d'activités, d'identification des bailleurs de fonds et d'approche des investisseurs est entouré de confusion³⁸⁴.

Une autre question est de savoir comment adapter le contenu, la pédagogie et l'ensemble complet de soutiens aux entrepreneures issues ou non de la diversité. Comme évoqué dans le présent rapport, les expériences des femmes en tant qu'entrepreneures sont largement façonnées par leurs identités diverses et croisées. En raison du manque de diversité dans certains secteurs, les entrepreneures ont moins d'occasions de nouer des relations de confiance, ce qui réduit les possibilités de créer et de continuer de développer leur entreprise. En outre, parce qu'elles ont longtemps été insuffisamment sensibilisées, soutenues et encouragées, les entrepreneures ont parfois tendance à avoir moins confiance en elles, à s'autocensurer et à se sentir exclues³⁸⁵.

Les différences culturelles peuvent également avoir une incidence négative sur la manière dont les entrepreneures issues de la diversité collaborent avec leurs collègues, ce qui risque de perpétuer un sentiment d'isolement³⁸⁶. La

discrimination et les préjugés accrus auxquels font face les personnes ayant des identités croisées, qui finissent par freiner leur motivation personnelle à participer à l'écosystème de l'innovation et de l'entrepreneuriat, fait partie des quatre principaux obstacles à l'entrée qui sont mentionnés dans un rapport de 2022 publié par le sous-comité de la commercialisation des produits conçus en laboratoire (Lab-to-Market Subcommittee) du Conseil national de science et de technologie, constitué par l'Office of Science and Technology Policy de la Maison-Blanche³⁸⁷. En outre, la faible représentation et l'absence de modèles entravent les projets d'entrepreneuriat des personnes issues de groupes sous-représentés, qui « ont moins de personnes connues et de confiance vers qui se tourner pour obtenir des conseils, ce qui réduit les possibilités d'intégrer les écosystèmes d'innovation »³⁸⁸. Des rapports récents de banques comme J.P. Morgan et ICICI soulignent les obstacles supplémentaires que rencontrent les femmes et les personnes issues de la diversité pour accéder aux occasions de réseautage, en particulier dans le secteur de la technologie³⁸⁹. En conséquence, les entrepreneures issues de la diversité ont encore moins la possibilité de mettre en pratique dans leur profession les connaissances et les compétences acquises par l'éducation formelle.

Compte tenu des défis singuliers auxquels font face les entrepreneures, les programmes de formation visant à les aider intègrent un ensemble complet de services, sous différentes formes, afin d'apporter un soutien holistique aux femmes, notamment dans les domaines suivants³⁹⁰ :

- > Soutien financier direct : particulièrement utile pour aider les femmes à faible revenu à surmonter les obstacles liés aux coûts de la formation, ce soutien permet également aux participantes de répondre à d'autres besoins tout en suivant une formation.
- > Soutiens en santé mentale : ces soutiens aident les femmes, en particulier celles qui sont issues de groupes intersectionnels, à surmonter les obstacles à l'accès à la formation qui sont dus aux troubles mentaux et aux dépendances.
- > Transport : des services de transport, y compris des laissez-passer de transport en commun,

sont fournis aux femmes pour leur permettre d'accéder à des formations qu'elles n'auraient peut-être pas les moyens de suivre autrement.

- > Responsabilités familiales et domestiques : les femmes sont plus susceptibles d'assumer des responsabilités familiales et domestiques et de renoncer à des occasions d'emploi et de formation si elles n'ont pas accès à des services de soutien.
- > Accès à la technologie : étant donné qu'une grande partie de la formation est dispensée en ligne, la nécessité d'accéder à la technologie (par exemple, à un ordinateur ou à un service Internet haute vitesse) peut occasionner des dépenses supplémentaires pour les femmes propriétaires d'entreprise, en particulier celles qui envisagent d'engager leur entreprise sur la voie de la transformation numérique.
- > Réseautage, mentorat et parrainage : ces soutiens peuvent être fournis par des pairs, des mentors ou des parrains ou marraines.

Le gouvernement du Canada a également investi de nouveaux fonds dans plusieurs initiatives visant à aider les entrepreneures et les investisseuses dans différentes régions du pays à acquérir les compétences et à accéder aux réseaux dont elles ont besoin pour créer et développer leur propre entreprise³⁹¹. Par exemple, PrairiesCan a octroyé des fonds à la Calgary Immigrant Women's Association, qui dispensera une formation à plus de 60 immigrantes afin de les aider à élaborer un plan d'activités, à accéder à des financements et à développer leur entreprise, et à Movement51, une plateforme d'éducation et de réseautage pour les entrepreneures et les investisseuses qui offrira des programmes de formation et d'accompagnement en connaissances financières à plus de 550 investisseuses dans les Prairies³⁹².

Parallèlement à ces efforts, l'augmentation du nombre d'ateliers virtuels et d'entreprises de commerce électronique en réponse à la pandémie de COVID-19 a offert aux entrepreneures de nouvelles occasions d'acquérir les CCHA nécessaires pour exercer leur métier tout en établissant une routine de travail qui leur permette d'assumer les responsabilités familiales³⁹³.

Promotion de l'autonomie professionnelle et de la conciliation travail-vie personnelle

L'entrepreneuriat confère aux femmes une plus grande souplesse pour répartir leur temps entre les obligations personnelles et professionnelles³⁹⁴. Des études montrent qu'une meilleure conciliation entre le travail et la vie personnelle peut accroître la satisfaction au travail, la motivation et la performance en entrepreneuriat³⁹⁵. L'importance d'un bon équilibre travail-vie personnelle est manifeste chez les mères entrepreneures, qui

se lancent dans l'entrepreneuriat dans l'espoir de pouvoir concilier un emploi à temps plein et l'éducation de leurs enfants. Le Diversity Institute a collaboré avec des projets comme Total Mom, dont le troisième concours annuel de plaidoirie a été l'occasion d'examiner les défis rencontrés par les mères entrepreneures au Canada pendant la pandémie. Les résultats de l'étude ont montré que les obstacles les plus importants étaient la perte de clientèle, de ventes et de revenus, en plus des difficultés personnelles comme les engagements familiaux et l'obligation de préserver la santé et la sécurité de la famille.



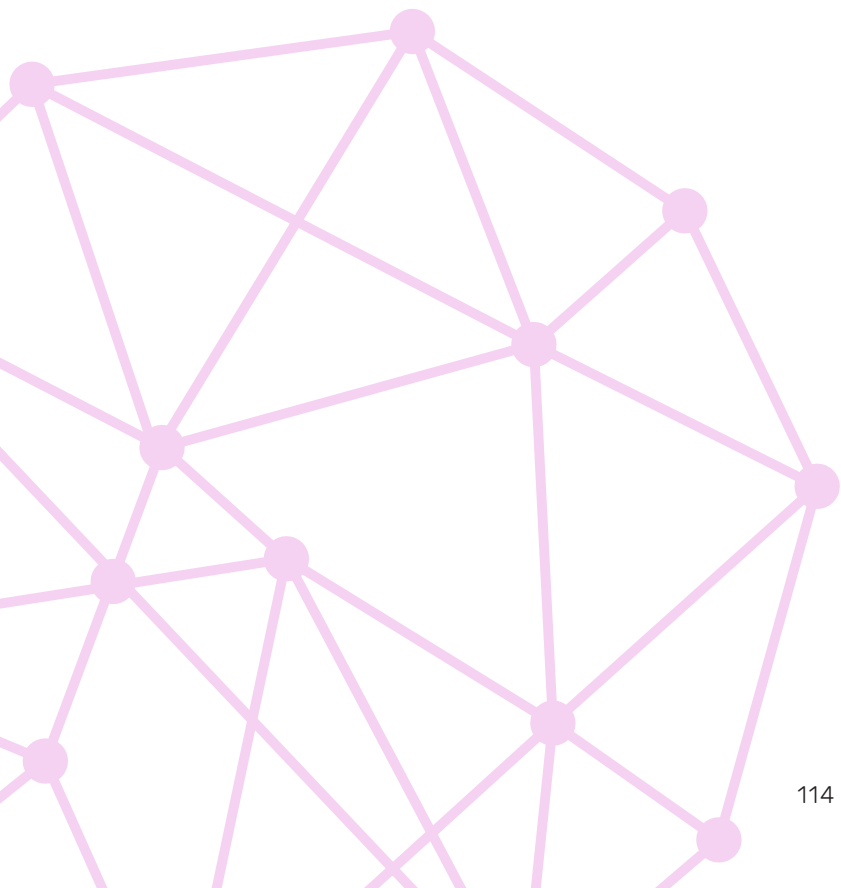
Maternité et entrepreneuriat

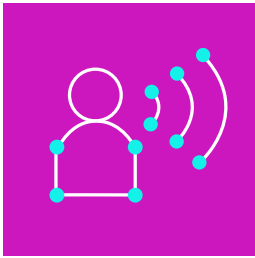
Les mères entrepreneures, expression désignant les mères qui dirigent leur propre entreprise, jouent un rôle important dans l'économie canadienne et la société. Il est essentiel d'examiner les expériences des mères entrepreneures pour comprendre l'interaction entre le genre et l'entrepreneuriat. Étant donné que la maternité et l'entrepreneuriat sont extrêmement chronophages et exigent un dévouement sans faille, les mères entrepreneures font face à des défis singuliers qui compromettent souvent leur capacité de donner la priorité à leur épanouissement professionnel et à leur bien-être.

Les mères qui travaillent, auxquelles la recherche et le monde universitaire ne se sont pas suffisamment intéressés jusqu'à récemment, doivent répondre à des attentes concurrentes qui exercent sur elles une pression physique et mentale importante. En 2022, le Diversity Institute a lancé une étude dans le cadre du troisième concours annuel de plaidoirie de Total Mom afin d'examiner les défis rencontrés par les mères au Canada pendant la pandémie de COVID-19. Au total, 439 mères entrepreneures ont participé à l'étude en répondant à une série de questions à choix multiples et ouvertes sur les difficultés qu'elles ont rencontrées et sur les troubles de santé mentale dont elles ont fait l'expérience pendant la pandémie. Les trois premières provinces représentées étaient l'Ontario (environ 60 p. 100 des participantes), l'Alberta (environ 13 p. 100) et la Colombie-Britannique (11 p. 100). Environ 14 p. 100 des participantes étaient des propriétaires d'entreprise dans le secteur du commerce de détail. Le secteur des soins de santé et de l'aide sociale et celui des arts, spectacles et loisirs suivaient de près, avec chacun environ 12 p. 100 des participantes.

Les résultats de cette étude permettent de mieux comprendre les mères entrepreneures au Canada en fonction de trois dimensions clés : la représentation démographique, la position sectorielle et la prospérité financière. L'analyse qualitative des expériences vécues par les mères entrepreneures pendant la pandémie de COVID-19 est en cours, mais les premiers résultats révèlent que les mesures de confinement prises par le gouvernement représentaient le principal défi. La plupart des participantes ont indiqué que la baisse de la clientèle et la perte de ventes et de revenus constituaient les difficultés les plus importantes. La gestion des engagements familiaux, l'adaptation aux plateformes numériques et la nécessité d'assurer leur santé et leur sécurité ainsi que celle de leur famille ont constitué des défis personnels. L'analyse a également permis d'identifier des exemples de réussite, comme ceux des participantes qui se sont tournées vers les plateformes numériques et qui ont amélioré leurs compétences et leurs habiletés. Le rapport fournira de plus amples renseignements sur les défis et les exemples de réussite, notamment des statistiques et des anecdotes personnelles.

Dans le cadre d'une collaboration plus large entre Total Mom et le PCFE, les données seront analysées plus en détail afin de mieux comprendre l'ampleur du phénomène et les besoins des mères entrepreneures au Canada pour de futurs rapports de recherche, programmes, initiatives et projets.





Conclusion et recommandations

- > Les effets dévastateurs de la pandémie sur les PME et l'ensemble des entrepreneurs ainsi que l'impact amplifié sur les femmes, les Autochtones et les entrepreneurs issus de la diversité ont été bien documentés.
- > Les entrepreneures ont tendance à se concentrer dans le secteur des services, mais il existe de brillants exemples de réussite dans tous les secteurs.
- > L'approche pangouvernementale de la Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat a permis d'accroître la sensibilisation aux préjugés fondés sur le genre dans les politiques et les programmes et de créer de nouveaux débouchés pour les entrepreneures dans tous les secteurs.
- > Pour continuer sur cette lancée, il faut appliquer une optique de genre et de diversité à chaque facette de l'écosystème; nous devons remettre en question les présupposés et les stéréotypes, mettre en lumière les réussites et promouvoir des programmes et des politiques qui éliminent les obstacles et apportent un soutien aux femmes issues de la diversité.
- > Nous devons reconsidérer les présupposés sur l'effet des investissements dans les petites entreprises en général et chez les entrepreneures en particulier, afin de mieux nous aligner sur les objectifs du Canada en matière d'économie, d'innovation, d'environnement, de société et d'inclusion.
- > En plus de lutter contre les préjugés et d'améliorer l'accès au financement, que ce soit sous la forme de prêts, de capital de risque ou d'investissements providentiels, nous devons concevoir des modèles innovants qui satisfont aux besoins des femmes et renforcent la responsabilité et la transparence.
- > Il est essentiel de poursuivre les efforts visant à améliorer l'accès aux marchés mondiaux et aux possibilités d'approvisionnement.
- > Nous devons continuer à faire pression sur les acteurs de l'écosystème, qu'il s'agisse des organismes gouvernementaux, des institutions financières, des incubateurs ou des accélérateurs, des établissements d'enseignement, des intermédiaires et d'autres intervenants, pour qu'ils examinent systématiquement leurs politiques et processus afin de dévoiler et d'éliminer les obstacles et les préjugés.
- > Nous savons que certaines compétences et habiletés et certains soutiens sont importants pour la réussite des entrepreneures issues de la diversité, et que les programmes de formation et de soutien ont proliféré. Cependant, il est nécessaire de poursuivre les recherches et d'effectuer une évaluation plus poussée de ce qui fonctionne et pour qui.
- > Des progrès considérables ont été réalisés en matière de collecte et d'analyse des données ventilées sur les entrepreneurs en fonction du genre et d'autres caractéristiques. Cela reste fondamental pour comprendre et éliminer les obstacles rencontrés par les entrepreneures issues de la diversité.





Références

- 1 Cukier, W., Mo, G. Y., Chavoushi, Z. H., Blanchette, S. et Noshiravani, R. (30 juin 2021). *État des lieux de l'entrepreneuriat féminin au Canada 2021*. Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat. <https://wekh.ca/research/etat-des-lieux-de-lentrepreneuriat-feminin-au-canada-2021/?lang=fr>
- 2 Gouvernement du Canada (s. d.). « Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat ». <https://ised-isde.canada.ca/site/strategie-femmes-entrepreneuriat/fr>
- 3 Ozkazanc-Pan, B. et Muntean, S. (2021). *Entrepreneurial ecosystems: A gender perspective*. Cambridge University Press.
- 4 Gunderson, M. et Cukier, W. (2023). *Spillover multiplier effects of SMEs and women entrepreneurship* (sous presse).
- 5 Suseno, Y. et Abbott, L. (2021). « Women entrepreneurs' digital social innovation: Linking gender, entrepreneurship, social innovation and information systems. » *Information Systems Journal*, 31(5), p. 717-744. <https://doi.org/10.1111/isj.12327>
- 6 Programme des Nations Unies pour le développement (s. d.). « Qu'est-ce que les Objectifs de développement durable? » <https://www.undp.org/fr/sustainable-development-goals>
- 7 Organisation des Nations Unies (s. d.). « Pour un climat vivable : les engagements en faveur du zéro émission nette doivent être étayés par des mesures crédibles ». <https://www.un.org/fr/climatechange/net-zero-coalition>
- 8 Gouvernement du Canada (s. d.). « La carboneutralité d'ici 2050 ». <https://www.canada.ca/fr/services/environnement/meteo/changementsclimatiques/plan-climatique/carboneutralite-2050.html>
- 9 Gouvernement du Canada (s. d.). « La carboneutralité d'ici 2050 ». <https://www.canada.ca/fr/services/environnement/meteo/changementsclimatiques/plan-climatique/carboneutralite-2050.html>
- 10 Elam, A. B., Schott, T., Samsami, M., Dwivedi, A. K., Baldegger, R. J., Guerrero, M., Boutaleb, F. et Hughes, K. D. (2022). *GEM 2021/22 women's entrepreneurship report: From crisis to opportunity*. Global Entrepreneurship Monitor. <https://www.gemconsortium.org/reports/womens-entrepreneurship>
- 11 Fernández-Guadaño, J. et Martín-López, S. (2023). « Gender differences in social entrepreneurship: Evidence from Spain ». *Women's Studies International Forum*, 96. <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2022.102663>
- 12 Suseno, Y. et Abbott, L. (2021). « Women entrepreneurs' digital social innovation: Linking gender, entrepreneurship, social innovation and information systems ». *Information Systems Journal*, 31(5), p. 717-744. <https://doi.org/10.1111/isj.12327>
- 13 Xie, J., Nozawa, W. et Managi, S. (2020). « The role of women on boards in corporate environmental strategy and financial performance: A global outlook ». *Corporate Social-Responsibility and Environmental Management*, 27(5), 2044-2059. <https://doi.org/10.1002/csr.1945>
- 14 Cukier, W., Chavoushi, Z. H. et Rahman, S. (2023). *Women Entrepreneurs and Sustainability Initiatives: Evidence from Canada and the United States (U.S.)*. Présenté à la 83e conférence annuelle de l'Academy of Management (AOM).
- 15 Arshed, N., Hameed, K. et Saher, A. (2022). « Role of globalization and education defining the incidence of entrepreneurship ». *Journal of the Knowledge Economy*. <https://doi.org/10.1007/s13132-022-01065-z>
- 16 Industrie Canada (2010). *L'état de l'entrepreneuriat au Canada*. Gouvernement du Canada. Ottawa. <https://ised-isde.canada.ca/site/recherche-statistique-pme/fr/rapports-recherche/letat-lentrepreneuriat-canada/letat-lentrepreneuriat-canada>
- 17 Gregson, G. et Saunders, C. (31 octobre 2022). *GEM Canada 2021 Report*. Global Entrepreneurship Monitor. <https://www.gemconsortium.org/report/gem-canada-2021-report>
- 18 Innovation, Sciences et Développement économique Canada (2022). *Profil des PME : Statistiques démographiques du propriétaire 2022*. Gouvernement du Canada. <https://ised-isde.canada.ca/site/recherche-statistique-pme/fr/rapports-recherche/profil-pme-statistiques-demographiques-proprietaire-2022>
- 19 Statistique Canada (2023). *Tableau 14-10-0027-01 Emploi selon la catégorie de travailleur, données annuelles (x 1 000)*. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/cv.action?pid=1410002701>

- 20 Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat (4 mai 2020). *The impact of COVID-19 on women entrepreneurs*. <https://wekh.ca/the-impact-of-covid-19-on-women-entrepreneurs/>
- 21 Statistique Canada (2022). *Tableau 33-10-0492-01 Entreprises du secteur privé, selon le propriétaire majoritaire, premier trimestre de 2022*. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3310049201>
- 22 Statistique Canada (2022). *Tableau 33-10-0502-01 Entreprises du secteur privé, selon le propriétaire majoritaire, deuxième trimestre de 2022*. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3310050201>
- 23 Statistique Canada (2022). *Tableau 33-10-0532-01 Entreprises du secteur privé, selon le propriétaire majoritaire, troisième trimestre de 2022*. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3310053201>
- 24 Statistique Canada (2022). *Tableau 33-10-0601-01 Entreprises du secteur privé, selon le propriétaire majoritaire, quatrième trimestre de 2022*. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3310060101>
- 25 Innovation, Sciences et Développement économique Canada (2022). *Profil des PME : Statistiques démographiques du propriétaire 2022*. Gouvernement du Canada. <https://ised-isde.canada.ca/site/recherche-statistique-pme/fr/rapports-recherche/profil-pme-statistiques-demographiques-propretaire-2022>
- 26 Innovation, Sciences et Développement économique Canada (2022). *Profil des PME : Statistiques démographiques du propriétaire 2022*. Gouvernement du Canada. <https://ised-isde.canada.ca/site/recherche-statistique-pme/fr/rapports-recherche/profil-pme-statistiques-demographiques-propretaire-2022>
- 27 Innovation, Sciences et Développement économique Canada (2020). *Profil des PME : Statistiques démographiques du propriétaire*, janvier 2020. Gouvernement du Canada. <https://ised-isde.canada.ca/site/recherche-statistique-pme/fr/rapports-recherche/profil-pme-statistiques-demographiques-propretaire/profil-pme-statistiques-demographiques-propretaire>
- 28 Statistique Canada (2023). Base de données canadienne sur la dynamique employeurs-employés (BDCEE) (calculs du Diversity Institute).
- 29 Statistique Canada (2023). *Tableau 14-10-0027-01 Emploi selon la catégorie de travailleur, données annuelles (x 1 000)*. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/cv.action?pid=1410002701>
- 30 Statistique Canada (2023). Base de données canadienne sur la dynamique employeurs-employés (BDCEE) (calculs du Diversity Institute).
- 31 Innovation, Sciences et Développement économique Canada (2022). *Principales statistiques relatives aux petites entreprises 2022*. Gouvernement du Canada. <https://ised-isde.canada.ca/site/recherche-statistique-pme/fr/principales-statistiques-relatives-aux-petites-entreprises/principales-statistiques-relatives-aux-petites-entreprises-2022#s1.4>
- 32 Gregson, G. et Saunders, C. (2022). *GEM Canada 2021 Report*. Global Entrepreneurship Monitor. <https://www.gemconsortium.org/report/gem-canada-2021-report>
- 33 Gregson, G. et Saunders, C. (2022). *GEM Canada 2021 Report*. Global Entrepreneurship Monitor. <https://www.gemconsortium.org/report/gem-canada-2021-report>
- 34 Statistique Canada (2022). *Tableau 33-10-0521-01 Innovations en matière de nouveaux biens ou services ou innovations en matière de nouveaux processus opérationnels mises en place depuis 2020, deuxième trimestre de 2022*. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3310052101>
- 35 Statistique Canada (2022). « Activités d'innovation des petites et moyennes entreprises ». <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3310046201>
- 36 Elam, A. B., Baumer, B. S., Schott, T., Samsami, M., Dwivedi, A. K., Baldegger, R. J., Guerrero, M., Boutaleb, F. et Hughes, K. D. (2022). *GEM 2021/22 women's entrepreneurship report: From crisis to opportunity*. Global Entrepreneurship Monitor. <https://www.gemconsortium.org/report/gem-202122-womens-entrepreneurship-report-from-crisis-to-opportunity>
- 37 Suseno, Y. et Abbott, L. (2021). « Women entrepreneurs' digital social innovation: Linking gender, entrepreneurship, social innovation and information systems ». *Information Systems Journal*, 31(5), p. 717-744. <https://doi.org/10.1111/isj.12327>
- 38 Innovation, Sciences et Développement économique Canada (2023). « Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat ». <https://ised-isde.canada.ca/site/strategie-femmes-entrepreneuriat/fr>
- 39 Innovation, Sciences et Développement économique Canada (2022). « Fonds de prêts pour les femmes en entrepreneuriat ». <https://ised-isde.canada.ca/site/strategie-femmes-entrepreneuriat/fr/fonds-prets-pour-femmes-entrepreneuriat>
- 40 Innovation, Sciences et Développement économique Canada (2023). « Fonds pour l'écosystème de la SFE ». <https://ised-isde.canada.ca/site/fonds-ecosysteme-sfe/fr>
- 41 Innovation, Sciences et Développement économique Canada (2023). « L'Initiative pour l'inclusion des femmes dans le secteur du capital de risque de la SFE ». <https://ised-isde.canada.ca/site/strategie-femmes-entrepreneuriat/fr/initiative-pour-linclusion-femmes-dans-secteur-capital-risque-sfe>

- 42 Innovation, Sciences et Développement économique Canada (2022). *Principales statistiques relatives aux petites entreprises 2022*. Gouvernement du Canada. <https://ised-isde.canada.ca/site/recherche-statistique-pme/fr/principales-statistiques-relatives-aux-petites-entreprises/principales-statistiques-relatives-aux-petites-entreprises-2022>
- 43 Innovation, Sciences et Développement économique Canada (2022). *Principales statistiques relatives aux petites entreprises 2022*. Gouvernement du Canada. <https://ised-isde.canada.ca/site/recherche-statistique-pme/fr/principales-statistiques-relatives-aux-petites-entreprises/principales-statistiques-relatives-aux-petites-entreprises-2022>
- 44 Innovation, Sciences et Développement économique Canada (2020). *Profil des PME : Statistiques démographiques du propriétaire*. Gouvernement du Canada. <https://ised-isde.canada.ca/site/recherche-statistique-pme/fr/rapports-recherche/profil-pme-statistiques-demographiques-propretaire/profil-pme-statistiques-demographiques-propretaire>
- 45 Innovation, Sciences et Développement économique Canada (2022). *Profil des PME : Statistiques démographiques du propriétaire 2022*. Gouvernement du Canada. <https://ised-isde.canada.ca/site/recherche-statistique-pme/fr/rapports-recherche/profil-pme-statistiques-demographiques-propretaire-2022#s3.2>
- 46 Innovation, Sciences et Développement économique Canada (2022). *Principales statistiques relatives aux petites entreprises 2022*. Gouvernement du Canada. <https://ised-isde.canada.ca/site/recherche-statistique-pme/fr/principales-statistiques-relatives-aux-petites-entreprises/principales-statistiques-relatives-aux-petites-entreprises-2022#s1.2>
- 47 Gouvernement du Canada (2023). *Plan pour des emplois durables*. <https://www.canada.ca/fr/services/emplois/formation/initiatives/emplois-durables/plan.html>
- 48 Innovation, Sciences et Développement économique Canada (2022). *Principales statistiques relatives aux petites entreprises 2022*. Gouvernement du Canada. <https://ised-isde.canada.ca/site/recherche-statistique-pme/fr/principales-statistiques-relatives-aux-petites-entreprises/principales-statistiques-relatives-aux-petites-entreprises-2022>
- 49 Innovation, Sciences et Développement économique Canada (2020). *Profil des PME : Statistiques démographiques du propriétaire*, janvier 2020. Gouvernement du Canada. <https://ised-isde.canada.ca/site/recherche-statistique-pme/fr/rapports-recherche/profil-pme-statistiques-demographiques-propretaire/profil-pme-statistiques-demographiques-propretaire>
- 50 Innovation, Sciences et Développement économique Canada (2022). *Profil des PME : Statistiques démographiques du propriétaire 2022*. <https://ised-isde.canada.ca/site/recherche-statistique-pme/fr/rapports-recherche/profil-pme-statistiques-demographiques-propretaire-2022#s3.2>
- 51 Statistique Canada (2022). *Tableau 33-10-0529-01 Position globale actuelle de l'entreprise ou de l'organisme par rapport à 2019, deuxième trimestre de 2022*. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3310052901>
- 52 Statistique Canada (2022). *Tableau 33-10-0443-01 Âge et mode de propriété des petites et moyennes entreprises*. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/cv.action?pid=3310044301>
- 53 Statistique Canada (2022). *Tableau 33-10-0552-01 Pratiques que les entreprises ou organismes ont mises en place ou qu'elles prévoient de mettre en place au cours des 12 prochains mois, troisième trimestre de 2022*. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3310055201>
- 54 Haddon, J. (2018). « The impact of employees' well-being on performance in the workplace ». *Strategic HR Review*, 17(2), p. 72-75. <https://doi.org/10.1108/SHR-01-2018-0009>
- 55 Chen, Y. et Tombe, T. (2022). « The rise (and fall?) of inflation in Canada: A detailed analysis of its post-pandemic experience ». *Social Science Research Network*. <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4215492>
- 56 Cukier, W., Mo, G. Y. et Francis, J. (2022). « Women's entrepreneurship in the inclusive innovation ecosystem in Canada », dans B. Owalla, T. Vorley et H. L. Smith (dir.), *Gender, diversity and innovation* (p. 223-238). Edward Elgar Publishing Limited.
- 57 Ratten, V. et Jones, P. (2021). « Covid-19 and entrepreneurship education: Implications for advancing research and practice ». *International Journal of Management Education*, 19(1). <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2020.100432>
- 58 Statistique Canada (2022). *Tableau 33-10-0460-01 Formation et expérience du principal décideur de petites et moyennes entreprises*. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3310046001>
- 59 Putra, E. D. et Cho, S. (2019). « Characteristics of small business leadership from employees' perspective: A qualitative study ». *International Journal of Hospitality Management*, 78, p. 36-46. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.11.011>
- 60 Agence du revenu du Canada (2022). *Employé ou travailleur indépendant?*. Gouvernement du Canada. <https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/services/formulaires-publications/publications/rc4110/employe-travailleur-independant.html>
- 61 Statistique Canada (2021). *Dictionnaire, Recensement de la population, 2021 – Catégorie de travailleur*. <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/ref/dict/az/Definition-fra.cfm?ID=pop017>
- 62 Statistique Canada (2023). « Enquête sur la population active, décembre 2022 » (calculs du Diversity Institute). <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/230106/dq230106a-fra.htm>

- 63 Beland, L. S., Fakorede, O. et Mikola, D. (2020). « Short-term effect of COVID-19 on self-employed workers in Canada ». *Canadian Public Policy*, 46(S1), S66-S81. <https://doi.org/10.3138/cpp.2020-076>
- 64 Grashuis, J. (2021). « Self-employment duration during the COVID-19 pandemic: A competing risk analysis ». *Journal of Business Venturing Insights*, 15. <https://doi.org/10.1016/j.jbvi.2021.e00241>
- 65 Statistique Canada (2023). *Tableau 14-10-0027-01 Emploi selon la catégorie de travailleur, données annuelles (x 1 000)*. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/cv.action?pid=1410002701>
- 66 Environics Research (2022). *Emploi et compétences au Canada* (calculs du Diversity Institute).
- 67 Hill, S., Ionescu-Somers, A., Coduras, A., Guerrero, M., Menipaz, E., Boutaleb, F., Zberowski, P., Schött, T., Sahasranamam, S. et Shay, J. (15 février 2023). « GEM 2022/2023 global report: Adapting to a "new normal" ». *Global Entrepreneurship Monitor*. <https://gemconsortium.org/report/20222023-global-entrepreneurship-monitor-global-report-adapting-to-a-new-normal-2>
- 68 Statistique Canada (2022). *Tableau 33-10-0521-01 Innovations en matière de nouveaux biens ou services ou innovations en matière de nouveaux processus opérationnels mises en place depuis 2020, deuxième trimestre de 2022*. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3310052101>
- 69 Gregson, G. et Saunders, C. (2022). *GEM Canada 2021 Report*. *Global Entrepreneurship Monitor*. <https://www.gemconsortium.org/report/gem-canada-2021-report>
- 70 Gregson, G. et Saunders, C. (2022). *GEM Canada 2021 Report*. *Global Entrepreneurship Monitor (GEM)*. <https://www.gemconsortium.org/report/gem-canada-2021-report>
- 71 Euchner, J. (2019). « Innovation and resilience ». *Research-Technology Management*, 62(4), p. 10-11. <https://doi.org/10.1080/08956308.2019.1613113>
- 72 Abbes, C., Lafrance-Cooke, A. et Leung, D. (2023). *Activités de brevetage des entreprises appartenant à des femmes au Canada*. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/36-28-0001/2023002/article/00003-fra.htm>
- 73 Abbes, C., Lafrance-Cooke, A. et Leung, D. (2023). *Activités de brevetage des entreprises appartenant à des femmes au Canada*. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/36-28-0001/2023002/article/00003-fra.htm>
- 74 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>
- 75 Bailliu, J.N. et Leung, D. (2023). « Mesurer la valeur de la contribution des femmes à l'économie canadienne : nouveaux renseignements fondés sur des travaux récents ». Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/36-28-0001/2023002/article/00001-fra.htm>
- 76 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>
- 77 Saridakis, G., Idris, B., Hansen, J. M. et Dana, L. P. (2019). « SMEs' internationalisation: When does innovation matter? » *Journal of Business Research*, 96, p. 250-263. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.11.001>
- 78 Adam, N. A. et Alarifi, G. (2021). « Innovation practices for survival of small and medium enterprises (SMEs) in the COVID-19 times: The role of external support ». *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 10(1), p. 15-15. <https://doi.org/10.1186/s13731-021-00156-6>
- 79 El Chaarani, H., Vrontis, D., El Nemar, S. et El Abiad, Z. (2022). « The impact of strategic competitive innovation on the financial performance of SMEs during COVID-19 pandemic period ». *Competitiveness Review*, 32(3), p. 282-301. <https://doi.org/10.1108/CR-02-2021-0024>
- 80 Sánchez-Gutiérrez, J., Cabanelas, P., Lampón, J. F. et González-Alvarado, T. E. (2019). « The impact on competitiveness of customer value creation through relationship capabilities and marketing innovation ». *Journal of Business & Industrial Marketing*, 34(3), p. 618-627. <https://doi.org/10.1108/JBIM-03-2017-0081>
- 81 Lestari, S. D., Leon, F. M., Widyastuti, S., Brabo, N. A. et Putra, A. H. P. K. (2020). « Antecedents and consequences of innovation and business strategy on performance and competitive advantage of SMEs ». *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), p. 365-378. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.365>
- 82 Ding, A. W. et Li, S. (2021). « National response strategies and marketing innovations during the COVID-19 pandemic ». *Business Horizons*, 64(2), p. 295-306. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2020.12.005>
- 83 Renu, N. (2021). « Innovative healthcare marketing strategies during COVID-19 ». *Journal of Marketing Management*, 9(2), p. 45-49. <https://doi.org/10.15640/jmm.v9n2a7>
- 84 Statistique Canada (2022). *Tableau 33-10-0524-01 L'entreprise ou l'organisme a mis en place des innovations en réponse à la pandémie de COVID-19 ou aux conditions qu'elle a occasionnées depuis 2020, deuxième trimestre de 2022*. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3310052401>

- 85 Elam, A. B., Baumer, B. S., Schott, T., Samsami, M., Dwivedi, A. K., Baldegger, R. J., Guerrero, M., Boutaleb, F. et Hughes, K. D. (2022). *GEM 2021/22 women's entrepreneurship report: From crisis to opportunity*. Global Entrepreneurship Monitor. <https://www.gemconsortium.org/report/gem-202122-womens-entrepreneurship-report-from-crisis-to-opportunity>
- 86 Bodlaj, M., Kadic-Maglajlic, S. et Vida, I. (2020). « Disentangling the impact of different innovation types, financial constraints and geographic diversification on SMEs' export growth ». *Journal of Business Research*, 108, p. 466-475. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.10.043>
- 87 Suseno, Y. et Abbott, L. (2021). « Women entrepreneurs' digital social innovation: Linking gender, entrepreneurship, social innovation and information systems ». *Information Systems Journal*, 31(5), p. 717-744. <https://doi.org/10.1111/isj.12327>
- 88 Suseno, Y. et Abbott, L. (2021). « Women entrepreneurs' digital social innovation: Linking gender, entrepreneurship, social innovation and information systems ». *Information Systems Journal*, 31(5), p. 717-744. <https://doi.org/10.1111/isj.12327>
- 89 Statistique Canada (2021). « Enquête sur la population active, décembre 2021 ». <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220107/dq220107a-fra.htm> (calculs du Diversity Institute)
- 90 Statistique Canada (2022). « Enquête sur la population active, décembre 2022 ». <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/230106/dq230106a-fra.htm> (calculs du Diversity Institute)
- 91 Innovation, Sciences et Développement économique Canada (2022). *Profil des PME : Statistiques démographiques du propriétaire*, août 2022. Gouvernement du Canada. <https://ised-isde.canada.ca/site/recherche-statistique-pme/fr/rapports-recherche/profil-pme-statistiques-demographiques-proprietaire-2022>
- 92 Innovation, Sciences et Développement économique Canada (2020). *Profil des PME : Statistiques démographiques du propriétaire*, janvier 2020. [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)
- 93 Euchner, J. (2019). « Innovation and resilience ». *Research-Technology Management*, 62(4), 10-11. <https://doi.org/10.1080/08956308.2019.1613113>
- 94 Innovation, Sciences et Développement économique Canada (2022). *Profil des PME : Statistiques démographiques du propriétaire*, août 2022. Gouvernement du Canada. <https://ised-isde.canada.ca/site/recherche-statistique-pme/fr/rapports-recherche/profil-pme-statistiques-demographiques-proprietaire-2022>
- 95 Huang, J., Gates, A. J., Sinatra, R. et Barabasi, A. (2020). « Historical comparison of gender inequality in scientific careers across countries and disciplines ». *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 117(9), 4609-4616. <https://doi.org/10.1073/pnas.1914221117>
- 96 Statistique Canada (2023). « *Enquête sur la population active* » (calculs du Diversity Institute)
- 97 Kamberidou, I. (2020). « "Distinguished" women entrepreneurs in the digital economy and the multitasking whirlpool ». *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 9(3), 1-26. <https://doi.org/10.1186/s13731-020-0114-y>
- 98 Brydges, T. et Hracs, B. J. (2019). « What motivates millennials? How intersectionality shapes the working lives of female entrepreneurs in Canada's fashion industry ». *Gender, Place, & Culture*, 26(4), 510-532. <https://doi.org/10.1080/0966369X.2018.1552558>
- 99 Statistique Canada (2023). « *Enquête sur la population active* » (calculs du Diversity Institute)
- 100 Statistique Canada (2023). « *Enquête sur la population active* » (calculs du Diversity Institute)
- 101 Aclan, S. et Chen, Z. J. (2022). *Le nombre d'exploitantes agricoles augmente pour la première fois en 30 ans*. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/en/pub/96-325-x/2021001/article/00013-fra.pdf?st=9yl8IJVG>
- 102 Statistique Canada (2023). « *Enquête sur la population active* » (calculs du Diversity Institute)
- 103 Statistique Canada (2023). « *Enquête sur la population active* » (calculs du Diversity Institute)
- 104 Statistique Canada (2023). « *Enquête sur la population active* » (calculs du Diversity Institute)
- 105 Akinlolu, M. et Haupt, T. C. (2019). « Investigating a male-dominated space: Female students' perceptions of gendered cultures in construction workplaces », dans C. Aigbavboa et W. Thwala (dir.), « The construction industry in the fourth industrial revolution » (p. 43-55). Springer, Cham.
- 106 Organisation de coopération et de développement économiques. (2023). « Job creation and local economic development 2023: Bridging the great green divide ». <https://doi.org/10.1787/21db61c1-en>
- 107 Cukier, W., Elmi, M., Rahman, S., Osten, V. et Illesinghe, V. (2021). « Programme de bourse BMO rend hommage aux femmes 2021 : Les femmes propriétaires d'entreprises et leur participation en faveur de la durabilité ». Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat. <https://wekh.ca/research/programme-de-bourse-bmo-rend-hommage-aux-femmes-2021-resume/?lang=fr>

- 108 Farrell, E. (2022). *Le financement par capital de risque : une problématique pour les femmes et les filles*. Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat. <https://wekh.ca/research/le-financement-par-capital-de-risque/?lang=fr>
- 109 Wall-Andrews, C., Elmi, M. et Cukier, W. (2023). Enablers and barriers to success in Canada's music Industry. Diversity Institute. https://www.torontomu.ca/diversity/reports/music_canada-enablers_and_barriers
- 110 Music Canada (s. d.). « About ». <https://musiccanada.com/about/>
- 111 Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat (2023). « S'inspirer. Se réaliser ». <https://wekh.ca/entrepreneurs/?lang=fr>
- 112 Vorobeva, E. (2022). « Intersectionality and minority entrepreneurship: At the crossroad of vulnerability and power », dans L. P. Dana, N. Khachlouf, A. Maâlaoui et V. Ratten (dir.), *Disadvantaged minorities in business* (p. 225-235). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-97079-6_11
- 113 Jennings, J. E. et Tonoyan, V. (2022). « Research on gender stereotyping and entrepreneurship: Suggestions for some paths worth pursuing. » *Entrepreneurship Research Journal*, 12(3), 187-212. <https://doi.org/10.1515/erj-2022-0235>
- 114 Lassalle, P. et Shaw, E. (2021). « Trailing wives and constrained agency among women migrant entrepreneurs: An intersectional perspective ». *Entrepreneurship Theory and Practice*, 45(6), 1496-1521. <https://doi.org/10.1177/1042258721990331>
- 115 Hankivsky, O. et Cormier, R. (2011). « Intersectionality and public policy: Some lessons from existing models ». *Political Research Quarterly*, 64(1), 217-229. <https://doi.org/10.1177/1065912910376385>
- 116 Henry, C., Coleman, S. et Lewis, K. (dir.) (2023). *Women's entrepreneurship policy: A global perspective*. Edward Elgar Publishing. À paraître.
- 117 Orser, B. J. (2023). « Strategies to redress entrepreneurship gender gaps in Canada revisited », dans Henry, C., Coleman, S. et Lewis, K. (dir.). *Women's entrepreneurship policy: A global perspective* (p. 40-76). Edward Elgar Publishing.
- 118 Black Muslim Initiative et Diversity Institute (2023). *Socioeconomic Review of the Black Muslim Population in Canada*. https://www.torontomu.ca/content/dam/diversity/reports/Socio-Economic_Review_of_the_Black_Muslim_Population_in_Canada.pdf
- 119 Black Muslim Initiative et Diversity Institute (2023). *Socioeconomic Review of the Black Muslim Population in Canada*. https://www.torontomu.ca/content/dam/diversity/reports/Socio-Economic_Review_of_the_Black_Muslim_Population_in_Canada.pdf
- 120 Black Muslim Initiative et Diversity Institute (2023). *Socioeconomic Review of the Black Muslim Population in Canada*. https://www.torontomu.ca/content/dam/diversity/reports/Socio-Economic_Review_of_the_Black_Muslim_Population_in_Canada.pdf
- 121 Yamamura, S., Lassalle, P. et Shaw, E. (2022). « Intersecting where? The multi-scalar contextual embeddedness of intersectional entrepreneurs ». *Entrepreneurship & Regional Development*, 34(9-10), 828-851. <https://doi.org/10.1080/08985626.2022.2120086>
- 122 Statistique Canada (2023). « Carrefour des statistiques sur le genre, la diversité et l'inclusion ». https://www.statcan.gc.ca/fr/themes-debut/genre_diversite_et_inclusion
- 123 Lassalle, P. et Shaw, E. (2021). « Trailing wives and constrained agency among women migrant entrepreneurs: An intersectional perspective ». *Entrepreneurship Theory and Practice*, 45(6), 1496-1521. <https://doi.org/10.1177/1042258721990331>
- 124 Jennings, J. E. et Tonoyan, V. (2022). « Research on gender stereotyping and entrepreneurship: Suggestions for some paths worth pursuing. » *Entrepreneurship Research Journal*, 12(3), 187-212. <https://doi.org/10.1515/erj-2022-0235>
- 125 Paul, M., Zaw, K. et Darity, W. (2022). « Returns in the labor market: A nuanced view of penalties at the intersection of race and gender in the US ». *Feminist Economics*, 28(2), 1-31. <https://doi.org/10.1080/13545701.2022.2042472>
- 126 Vorobeva, E. (2022). « Intersectionality and minority entrepreneurship: At the crossroad of vulnerability and power », dans L. P. Dana, N. Khachlouf, A. Maâlaoui et V. Ratten (dir.), *Disadvantaged minorities in business* (p. 225-235). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-97079-6_11
- 127 Wingfield, A. H. et Taylor, T. (2016). « Race, gender, and class in entrepreneurship: Intersectional counterframes and Black business owners ». *Ethnic and Racial Studies*, 39(9), 1676-1696. <http://dx.doi.org/10.1080/01419870.2016.1178789>
- 128 Meyer, V., Pakura, S. et Seidel, V. (2021). « Engaging with entrepreneurial diversity: An intersectional framework ». *International Journal of Entrepreneurial Venturing*, 13(3), 288-318. <https://doi.org/10.1504/IJEV.2021.116836>

- 129 Lassalle, P. et Shaw, E. (2021). « Trailing wives and constrained agency among women migrant entrepreneurs: An intersectional perspective ». *Entrepreneurship Theory and Practice*, 45(6), 1496-1521. <https://doi.org/10.1177/1042258721990331>
- 130 Yamamura, S., Lassalle, P. et Shaw, E. (2022). « Intersecting where? The multi-scalar contextual embeddedness of intersectional entrepreneurs ». *Entrepreneurship & Regional Development*, 34(9-10), 828-851. <https://doi.org/10.1080/08985626.2022.2120086>
- 131 Innovation, Sciences et Développement économique Canada (2020). *Profil des PME : Statistiques démographiques du propriétaire*, janvier 2020. Gouvernement du Canada. [https://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/vwapj/Profil_PME-Stat_demographiques_proprietaire2020.pdf/\\$file/Profil_PME-Stat_demographiques_proprietaire2020.pdf](https://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/vwapj/Profil_PME-Stat_demographiques_proprietaire2020.pdf/$file/Profil_PME-Stat_demographiques_proprietaire2020.pdf)
- 132 Innovation, Sciences et Développement économique Canada (2022). *Profil des PME : Statistiques démographiques du propriétaire*, août 2022. Gouvernement du Canada. <https://ised-isde.canada.ca/site/recherche-statistique-pme/fr/rapports-recherche/profil-pme-statistiques-demographiques-proprietaire-2022>
- 133 Gueye, B., Lafrance-Cooke, A. et Oyarzun, J. (2022). *Caractéristiques des entreprises appartenant à des Autochtones*. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/36-28-0001/2022012/article/00004-fra.htm>
- 134 Gueye, B., Lafrance-Cooke, A. et Oyarzun, J. (2022). *Caractéristiques des entreprises appartenant à des Autochtones*. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/36-28-0001/2022012/article/00004-fra.htm>
- 135 Adventure Travel Trade Association (26 février 2022). « Indigenous female-owned businesses leading the resurgence of Indigenous tourism in Alberta ». <https://www.adventuretravelnews.com/indigenous-female-owned-businesses-leading-the-resurgence-of-indigenous-tourism-in-alberta>
- 136 Jones, S. N. (29 septembre 2021). « Le réseautage est essentiel à la réussite des entrepreneures autochtones ». Comptables professionnels agréés du Canada. <https://www.cpacanada.ca/fr/nouvelles/articles-de-fond/2021-09-29-entrepreneures-autochtones>
- 137 Indigenous Corporate Training Inc. (3 mai 2020). « *What is the Seventh Generation Principle?* » <https://www.ictinc.ca/blog/seventh-generation-principle>
- 138 Helmer, J. (4 avril 2022). « The power of the pitch is growing Indigenous entrepreneurship ». Mastercard Newsroom. <https://www.mastercard.com/news/perspectives/2022/indigenous-entrepreneurship-canada/>
- 139 Bobiwash, H. (2020). *Report on Indigenous women entrepreneurship in Canada*. Association nationale des sociétés autochtones de financement. <https://nacca.ca/wp-content/uploads/2020/07/NACCA-IWE-Summary-Report.pdf>
- 140 Gouvernement du Canada (2023). « Navigateur pour les entreprises autochtones ». <https://www.isc-sac.gc.ca/fra/1676307496843/1676307534313>
- 141 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. https://wekh.ca/wp-content/uploads/2022/01/Ressources_pour_les_entrepreneures_autochtones.pdf
- 142 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. https://wekh.ca/wp-content/uploads/2022/01/Ressources_pour_les_entrepreneures_autochtones.pdf
- 143 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. https://wekh.ca/wp-content/uploads/2022/01/Ressources_pour_les_entrepreneures_autochtones.pdf
- 144 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. https://wekh.ca/wp-content/uploads/2022/01/Ressources_pour_les_entrepreneures_autochtones.pdf
- 145 Gouvernement du Canada (10 février 2023). « Un soutien pour les entrepreneurs autochtones, les femmes entrepreneurs et les jeunes entrepreneurs en Colombie-Britannique vise à faire éclore les talents et à établir une économie inclusive ». <https://www.canada.ca/fr/developpement-economique-pacifique/nouvelles/2023/02/un-soutien-pour-les-entrepreneurs-autochtones-les-femmes-entrepreneurs-et-les-jeunes-entrepreneurs-en-colombie-britannique-vise-a-faire-eclore-les-.html>
- 146 Gouvernement du Canada (10 février 2023). « Un soutien pour les entrepreneurs autochtones, les femmes entrepreneurs et les jeunes entrepreneurs en Colombie-Britannique vise à faire éclore les talents et à établir une économie inclusive ». <https://www.canada.ca/fr/developpement-economique-pacifique/nouvelles/2023/02/un-soutien-pour-les-entrepreneurs-autochtones-les-femmes-entrepreneurs-et-les-jeunes-entrepreneurs-en-colombie-britannique-vise-a-faire-eclore-les-.html>
- 147 Kitikmeot Community Futures Incorporated (2022). « Indigenous Women Entrepreneurship (IWE) Program ». <https://kcfi.ca/our-services/iwe/>

- 148 National Indigenous Women Entrepreneurs' Ecosystem (s. d.). « About Us ». <https://niwee.ca/about-us/>
- 149 National Indigenous Women Entrepreneurs' Ecosystem (s. d.). « Our Mission ». <https://niwee.ca/>
- 150 Richard, A. (27 janvier 2021). « *Mikwam Makwa Ikwe (Ice Bear Woman): A national needs analysis on Indigenous women's entrepreneurship* ». Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat. <https://wekh.ca/research/mikwam-makwa-ikwe/?lang=fr>
- 151 Adam, P. (2010). « *Self employment: For people with disabilities: A booklet of practical tips and resources for becoming self-employed* ». https://www.mcgill.ca/epilupus/files/epilupus/Self-Employment_with_Disabilities_Handbook.pdf
- 152 BDO Canada (30 novembre 2021). « *Mise en lumière de l'esprit d'entreprise chez les personnes handicapées* ». <https://www.bdo.ca/fr-ca/bibliotheque/services-conseils/strategie-et-exploitation/entrepreneuriat-parmi-personnes-handicapees/>
- 153 Maalaoui, A. (2021). « Disadvantaged entrepreneurs: From the shadow to the light ». *Journal of the International Council for Small Business*, 2(3), 267-274. <https://doi.org/10.1080/26437015.2020.1852521>
- 154 BDO Canada (30 novembre 2021). « *Mise en lumière de l'esprit d'entreprise chez les personnes handicapées* ». <https://www.bdo.ca/fr-ca/bibliotheque/services-conseils/strategie-et-exploitation/entrepreneuriat-parmi-personnes-handicapees/>
- 155 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>
- 156 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>
- 157 BDO Canada (30 novembre 2021). « *Mise en lumière de l'esprit d'entreprise chez les personnes handicapées* ». <https://www.bdo.ca/fr-ca/bibliotheque/services-conseils/strategie-et-exploitation/entrepreneuriat-parmi-personnes-handicapees/>
- 158 Appelbaum, L. (23 août 2021). « Now streaming: "Born for Business" shines the spotlight on disabled entrepreneurs ». Respect Ability. <https://www.respectability.org/2021/08/now-streaming-born-for-business/>
- 159 Liberty Co. (s. d.). « *A consultancy focused on increasing neurodiverse employment* ». <https://libertyco.ca/>
- 160 Startup Canada (s. d.). « Episode 153: Including Disability in Diversity with Wanda Deschamps ». <https://www.startupcan.ca/startup-women-podcast-wanda-deschamps/>
- 161 Adam, P. (2010). « *Self employment: For people with disabilities: A booklet of practical tips and resources for becoming self-employed* ». https://www.mcgill.ca/epilupus/files/epilupus/Self-Employment_with_Disabilities_Handbook.pdf
- 162 Adam, P. (2010). « *Self employment: For people with disabilities: A booklet of practical tips and resources for becoming self-employed* ». https://www.mcgill.ca/epilupus/files/epilupus/Self-Employment_with_Disabilities_Handbook.pdf
- 163 Orser, B. J. (2023). « Strategies to redress entrepreneurship gender gaps in Canada revisited », dans Henry, C., Coleman, S. et Lewis, K. (dir.). *Women's entrepreneurship policy: A global perspective* (p. 40-76). Edward Elgar Publishing.
- 164 Cotter, T. (s. d.). « *We see ourselves as entrepreneurs, but others see our gender or race* ». *Martin Trust Center for MIT Entrepreneurship*. <https://entrepreneurship.mit.edu/we-see-ourselves-as-entrepreneurs-but-others-see-our-gender-or-race/>
- 165 Lopes, S. (s. d.). « 5 challenges faced by women entrepreneurs of color ». Ellevete Network. <https://www.ellevetenetwork.com/articles/9061-5-challenges-faced-by-women-entrepreneurs-of-color>
- 166 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 et Black Business and Professional Association. https://wekh.ca/wp-content/uploads/2021/02/Etat_des_lieux_de_l-entrepreneuriat_feminin_Entrepreneures_noires.pdf
- 167 Statistique Canada (2022). *Le recensement canadien, un riche portrait de la diversité ethnoculturelle et religieuse au pays*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/221026/dq221026b-fra.htm>
- 168 Gueye, B. (22 février 2023). *Les propriétaires d'entreprises noirs au Canada*. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2023001-fra.htm>
- 169 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/research/elevation-une-etude-de-700-femmes-entrepreneures-noires/?lang=fr>
- 170 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/research/elevation-une-etude-de-700-femmes-entrepreneures-noires/?lang=fr>

- 171 Chambre de commerce noire du Canada (2021). « Building black businesses in Canada: Personas, perceptions & experiences ». https://www.blackbusinessbc.ca/resources/Building-Black-Businesses-in-Canada-_Feb-27-2021.pdf
- 172 Gouvernement du Canada (2021). Carrefour du savoir pour l'entrepreneuriat des communautés noires. <https://ised-isde.canada.ca/site/programme-entrepreneuriat-communaut-es-noires/fr/carrefour-savoir-pour-lentrepreneuriat-communaut-es-noires>
- 173 Black Entrepreneurs and Businesses of Canada Society (s. d.). « Black business research and data ». <https://www.blackentrepreneursbc.org/black-business-research-data>
- 174 Chambre de commerce noire du Canada (2021). *Building black businesses in Canada*. https://www.blackbusinessbc.ca/resources/Building-Black-Businesses-in-Canada-_Feb-27-2021.pdf
- 175 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/research/elevation-une-etude-de-700-femmes-entrepreneures-noires/?lang=fr>
- 176 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/research/elevation-une-etude-de-700-femmes-entrepreneures-noires/?lang=fr>
- 177 Abacus Data. (26 mai 2021). « Pan-Canadian survey finds Black entrepreneurs face significant barriers to success ». <https://abacusdata.ca/black-entrepreneurs-canada-inclusive-entrepreneurship/>
- 178 Gueye, B. (22 février 2023). *Les propriétaires d'entreprises noirs au Canada*. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2023001-fra.htm>
- 179 Newsfile Corp. (10 mars 2022). « Black Business and Professional Association a leader in Canada's she-recovery: Black women entrepreneurs "rise up" with annual pitch competition ». <https://www.newsfilecorp.com/release/116266/Black-Business-and-Professional-Association-a-Leader-in-Canadas-SheRecovery>
- 180 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/research/elevation-une-etude-de-700-femmes-entrepreneures-noires/?lang=fr>
- 181 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/research/elevation-une-etude-de-700-femmes-entrepreneures-noires/?lang=fr>
- 182 Teare, G. (12 février 2021). « Highlighting notable funding to Black founders in 2020 ». Crunchbase News. <https://news.crunchbase.com/startups/highlighting-notable-funding-to-black-founders-in-2020/>
- 183 CanadianSME. (2022). « Why Black Mom Entrepreneurs are making waves in the personal care industry ». *CanadianSME Business Magazine*. <https://canadiansme.ca/why-black-mom-entrepreneurs-are-making-waves-in-the-personal-care-industry/>
- 184 Chambre de commerce noire du Canada (s. d.). « About us ». <https://www.blackchamber.ca/>
- 185 Gouvernement du Canada (21 février 2023). « Le gouvernement du Canada soutient la prochaine génération d'entrepreneurs noirs en investissant dans la Fédération des Canadiens noirs ». <https://www.canada.ca/fr/developpement-economique-sud-ontario/nouvelles/2023/02/le-gouvernement-du-canada-soutient-la-prochaine-generation-dentrepreneurs-noirs-en-investissant-dans-la-federation-des-canadiens-noirs.html>
- 186 TD Stories (2022). « Black History Month: Transforming lives through financial education and funding entrepreneurs ». Banque TD. <https://stories.td.com/us/en/article/black-history-month-transforming-lives-through-financial-education-and-funding-entrepreneurs>
- 187 Tawaih, G. N. (2022). « *The experiences and challenges of Black entrepreneurs in Halifax, Nova Scotia* » (mémoire de maîtrise, Université Saint Mary's). Institutional Repository.
- 188 Banque Royale du Canada (s. d.). Programme pour les entrepreneurs noirs RBC. <https://www.rbcroyalbank.com/fr/entreprises/conseils/entrepreneurnoir.html>
- 189 Banque Scotia (s. d.) Programme de financement des entreprises dirigées par des Noirs. <https://www.scotiabank.com/ca/fr/petites-entreprises/bancaires-dentreprises/prts-et-crdit-bail/pfedn.html>
- 190 Banque Canadienne Impériale de Commerce (s. d.). Prêt pour l'entrepreneuriat des communautés noires. <https://www.cibc.com/fr/business/banking-for-black-owned-businesses.html>
- 191 BMO (s. d.). Élargir les possibilités pour les entreprises appartenant à des Noirs. <https://www.bmo.com/principal/entreprise/bmo-pour-les-entreprises-appartenant-a-des-noirs>
- 192 Banque de développement du Canada (s. d.). « Entrepreneur.e noir.e : Bâtir une entreprise au Canada ». <https://www.bdc.ca/fr/je-suis/entrepreneur-noir>

- 193 Black Women Entrepreneurship Hub. (2023). « Home ». <https://immigrantscan.org/>
- 194 Singh, R. P. et Crump, M. E. (2007). « Educational attainment: A key factor for improving the lagging rate of Black entrepreneurship ». *The Review of Black Political Economy*, 34(3-4), 217-229. <https://doi.org/10.1007/s12114-008-9011-5>
- 195 Black Business and Professional Association, Casa Foundation, de Sedulous Women Leaders et Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat (2020). *Roundtable summary report: The state of women's entrepreneurship – A focus on Black women entrepreneurs*. https://wekh.ca/wp-content/uploads/2021/01/Roundtable_Summary_Report_State_Of_Womens_Entrepreneurship_Black_Women_Entrepreneurs.pdf
- 196 Spencer, N. et Francis-Walker, J. (2020). « Obstacles et opportunités : L'esprit d'entreprise des Noirs au Canada ». *Diversité canadienne : Les femmes entrepreneures du Canada : Vers un écosystème diversifié, inclusif et innovateur*, 17(4), 60-69.
- 197 Chreim, S., Spence, M., Crick, D. et Liao, X. (2018). « Review of female immigrant entrepreneurship research: Past findings, gaps and ways forward ». *European Management Journal*, 36(2), 210-222. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2018.02.001>
- 198 Gouvernement du Canada (2022). « *L'immigration, ça compte pour les entreprises* ». <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/campagnes/immigration-ca-compte/assurer-croissance-canada/entreprise.html>
- 199 Statistique Canada (2023). « Enquête sur la population active, décembre 2022 ». <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/230106/dq230106a-fra.htm>
- 200 Chreim, S., Spence, M., Crick, D. et Liao, X. (2018). « Review of female immigrant entrepreneurship research: Past findings, gaps and ways forward ». *European Management Journal*, 36(2), 210-222. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2018.02.001>
- 201 Picot, G. et Ostrovsky, Y. (2021). *Les entrepreneurs immigrants au Canada : faits saillants d'études récentes*. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/36-28-0001/2021009/article/00001-fra.pdf>
- 202 Hyunh, C. Q. (2023). « Immigrant entrepreneurs need targeted support ». *Policy Options Politiques*. <https://policypooptions.irpp.org/magazines/may-2023/immigrant-entrepreneurs-need-targeted-support>
- 203 Kalu, K. et Okafor, O. N. (2021). « Programming for immigrant women in Canada: Is entrepreneurship neglected? » *International Migration*, 59(1), 105-125. <https://doi.org/10.1111/imig.12724>
- 204 Kalu, K. et Okafor, O. N. (2021). « Programming for immigrant women in Canada: Is entrepreneurship neglected? » *International Migration*, 59(1), 105-125. <https://doi.org/10.1111/imig.12724>
- 205 Hyunh, C. Q. (2023). Immigrant entrepreneurs need targeted support. *Policy Options Politiques*. <https://policypooptions.irpp.org/magazines/may-2023/immigrant-entrepreneurs-need-targeted-support>
- 206 Kalu, K. et Okafor, O. N. (2021). « Programming for immigrant women in Canada: Is entrepreneurship neglected? » *International Migration*, 59(1), 105-125. <https://doi.org/10.1111/imig.12724>
- 207 Statistique Canada (2022). *Tableau 33-10-0615-01* « Mesure dans laquelle l'entreprise ou l'organisme tient compte de l'inflation au moment d'établir les salaires et les traitements, quatrième trimestre de 2022 ». <https://doi.org/10.25318/3310061501-eng>
- 208 Statistique Canada (2022). *Tableau 33-10-0534-01* *Obstacles à surmonter par les entreprises ou organismes au cours des trois prochains mois, troisième trimestre de 2022*. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tb1/fr/tv.action?pid=3310053401>
- 209 Chreim, S., Spence, M., Crick, D. et Liao, X. (2018). « Review of female immigrant entrepreneurship research: Past findings, gaps and ways forward ». *European Management Journal*, 36(2), 210-222. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2018.02.001>
- 210 Kalu, K. et Okafor, O. N. (2021). « Programming for immigrant women in Canada: Is entrepreneurship neglected? » *International Migration*, 59(1), 105-125. <https://doi.org/10.1111/imig.12724>
- 211 Rath, J. et Swagerman, A. (2015). « Promoting ethnic entrepreneurship in European cities: Sometimes ambitious, mostly absent, rarely addressing structural features ». *International Migration*, 54(1), 152-166. <https://doi.org/10.1111/imig.12215>.
- 212 Hyunh, C. Q. (2023). « Immigrant entrepreneurs need targeted support ». *Policy Options Politiques*. <https://policypooptions.irpp.org/magazines/may-2023/immigrant-entrepreneurs-need-targeted-support>
- 213 Kalu, K. et Okafor, O. N. (2021). « Programming for immigrant women in Canada: Is entrepreneurship neglected? » *International Migration*, 59(1), 105-125. <https://doi.org/10.1111/imig.12724>
- 214 Chambre de commerce LGBT+ du Canada (s. d.). « About us ». <https://www.cgllc.ca/?lang=fr>
- 215 Diversity Institute, TD, Microsoft et Chambre de commerce LGBT+ du Canada (2022). « Access and Equity for 2SLGBTQ+ Businesses in Canada ». Chambre de commerce LGBT+ du Canada. <https://www.cgllc.ca/resource/access-and-equity-in-canada/?lang=fr>

- 216 Watson, S., Casey, L., Goldberg, N. et Broisman, B. (2022). « *LGBTQ-owned small businesses in 2021: The financial health & needs of LGBTQ firms in the small business credit survey* ». Center for LGBTQ Economic Advancement & Research et Movement Advancement Project. <https://www.lgbtmap.org/file/LGBTQ-Small-Businesses-in-2021.pdf>
- 217 Watson, S., Casey, L., Goldberg, N. et Broisman, B. (2022). « *LGBTQ-owned small businesses in 2021: The financial health & needs of LGBTQ firms in the small business credit survey* ». Center for LGBTQ Economic Advancement & Research, & Movement Advancement Project. <https://www.lgbtmap.org/file/LGBTQ-Small-Businesses-in-2021.pdf>
- 218 Watson, S., Casey, L., Goldberg, N. et Broisman, B. (2022). « *LGBTQ-owned small businesses in 2021: The financial health & needs of LGBTQ firms in the small business credit survey* ». Center for LGBTQ Economic Advancement & Research et Movement Advancement Project. <https://www.lgbtmap.org/file/LGBTQ-Small-Businesses-in-2021.pdf>
- 219 Rubin, J. (3 juin 2021). « About 20% of LGBTQ business owners face barriers due to discrimination, study finds ». *Toronto Star*. <https://www.thestar.com/business/2021/06/03/lgbtq-entrepreneurs-face-financing-barriers-study-shows.html>
- 220 Swan, W. (dir.) (2022). *COVID-19, the LGBTQIA+ Community, and Public Policy*. Routledge.
- 221 Chin, M. (2021). « Sacrificial entrepreneurship: The political economy of queer and trans of color community arts under neoliberalism ». *Journal of Homosexuality*, 68(8), 1371-1392. <https://doi.org/10.1080/00918369.2019.1698912>
- 222 Diversity Institute, TD, Microsoft et Chambre de commerce LGBT+ du Canada (2022). « Access and Equity for 2SLGBTQ+ Businesses in Canada ». Chambre de commerce LGBT+ du Canada. <https://www.cgicc.ca/resource/access-and-equity-in-canada/?lang=fr>
- 223 Shepherd, D. A. et Patzelt, H. (2015). « Harsh evaluations of entrepreneurs who fail: The role of sexual orientation, use of environmentally friendly technologies, and observers' perspective taking ». *Journal of Management Studies*, 52(2), 253-284. <https://doi.org/10.1111/joms.12103>
- 224 Diversity Institute, TD, Microsoft et Chambre de commerce LGBT+ du Canada (2022). « Access and Equity for 2SLGBTQ+ Businesses in Canada ». <https://www.cgicc.ca/resource/access-and-equity-in-canada/?lang=fr>
- 225 Sánchez, F. J., Greenberg, S. T., Liu, W. M. et Vilain, E. (2009). « Reported effects of masculine ideals on gay men ». *Psychology of Men & Masculinity*, 10(1), 73. <https://doi.org/10.1037/a0013513>
- 226 Watson, S., Casey, L., Goldberg, N. et Broisman, B. (2022). « *LGBTQ-owned small businesses in 2021: The financial health & needs of LGBTQ firms in the small business credit survey* ». Center for LGBTQ Economic Advancement & Research, & Movement Advancement Project. <https://www.lgbtmap.org/file/LGBTQ-Small-Businesses-in-2021.pdf>
- 227 Watson, S., Casey, L., Goldberg, N. et Broisman, B. (2022). « *LGBTQ-owned small businesses in 2021: The financial health & needs of LGBTQ firms in the small business credit survey* ». Center for LGBTQ Economic Advancement & Research et Movement Advancement Project. <https://www.lgbtmap.org/file/LGBTQ-Small-Businesses-in-2021.pdf>
- 228 Diversity Institute, TD, Microsoft et Chambre de commerce LGBT+ du Canada (2022). « Access and Equity for 2SLGBTQ+ Businesses in Canada ». Chambre de commerce LGBT+ du Canada. <https://www.cgicc.ca/resource/access-and-equity-in-canada/?lang=fr>
- 229 Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat (28 mai 2021). « Soutiens offerts aux entrepreneurs LGBTQ2S+ au Canada ». <https://wekh.ca/supports-lgbtq2s-entrepreneurs/?lang=fr>
- 230 Ladak, N. (29 juin 2022). « *Introducing our curated 2SLGBTQ+ entrepreneurship resource guide* ». Startup Canada. <https://www.startupcan.ca/introducing-our-curated-2slgbtq-entrepreneurship-resource-guide/>
- 231 Orser, B. (2022). « Building back better through feminist entrepreneurship policy ». *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 14(4), 468-488. https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJGE-05-2022-0089/full/html?utm_campaign=Emerald_Strategy_PPV_November22_RoN
- 232 Cukier, W., Gagnon, S., Dalziel, M., Grant, K., Laplume, A., Ozkazanc-Pan, B. et Saba, T. (2022). « Women entrepreneurship: towards an inclusive innovation ecosystem ». *Journal of Small Business and Entrepreneurship*, 34(5), p. 475-482. <https://doi.org/10.1080/08276331.2022.2066436>
- 233 Carlsson, B., Braunerhjelm, P., McKelvey, M., Olofsson, C., Persson, L. et Ylinenpää, H. (2013). « The evolving domain of entrepreneurship research ». *Small Business Economics*, 41, p. 913-930. <https://doi.org/10.1007/s11187-013-9503-y>
- 234 Greene, P. G., Hart, M. M., Gatewood, E. J., Brush, C. G. et Carter, N. M. (2003). « Women entrepreneurs: Moving front and center: An overview of research and theory ». *Coleman White Paper Series*, 3(1), p. 1-47.
- 235 Ozkazanc-Pan, B. et Muntean, S. C. (2021). « Entrepreneurial ecosystems: A gender perspective ». Cambridge University Press.
- 236 Ozkazanc-Pan, B. et Muntean, S. C. (2021). « Entrepreneurial ecosystems: A gender perspective ». Cambridge University Press.
- 237 Cukier, W., Gagnon, S., Dalziel, M., Grant, K., Laplume, A., Ozkazanc-Pan, B. et Saba, T. (2022). « Women entrepreneurship: towards an inclusive innovation ecosystem ». *Journal of Small Business and Entrepreneurship*, 34(5), p. 475-482. <https://doi.org/10.1080/08276331.2022.2066436>

- 238 Credit, K., Mack, E. et Mayer, H. (2018). « State of the field: Data and metrics for geographic analyses of entrepreneurial ecosystems ». *Geography Compass*, 12(9), e12380. <https://doi.org/10.1111/gec3.12380>
- 239 Spigel, B., Kitagawa, F. et Mason, C. (2020). « A manifesto for researching entrepreneurial ecosystems ». *Local Economy*, 35(5), p. 482-495. <http://dx.doi.org/10.1177/0269094220959052>
- 240 Spigel, B., Kitagawa, F. et Mason, C. (2020). « A manifesto for researching entrepreneurial ecosystems ». *Local Economy*, 35(5), p. 482-495. <http://dx.doi.org/10.1177/0269094220959052>
- 241 Spigel, B., Kitagawa, F. et Mason, C. (2020). « A manifesto for researching entrepreneurial ecosystems ». *Local Economy*, 35(5), p. 482-495. <http://dx.doi.org/10.1177/0269094220959052>
- 242 iEER Interreg Europe, Union européenne et Région européenne entreprenante (10 octobre 2019). « Boosting regional entrepreneurial ecosystems in Europe – Policy recommendation of the iEER Interreg Europe to the EU’s policy makers ». https://projects2014-2020.interregeurope.eu/fileadmin/user_upload/tx_tevprojects/library/file_1570679639.pdf
- 243 Bullough, A., Guelich, U., Manolova, T. S. et Schjoedt, L. (2022). « Women’s entrepreneurship and culture: Gender role expectations and identities, societal culture, and the entrepreneurial environment ». *Small Business Economics*, 58(2), p. 985-996. <https://doi.org/10.1007/s11187-020-00429-6>
- 244 Francisco, L., Inmaculada, J. et Domingo, M. (2022). « Does entrepreneurship fit her? Women entrepreneurs, gender-role orientation, and entrepreneurial culture ». *Small Business Economics*, 58(2), p. 1051-1071. <https://doi.org/10.1007/s11187-020-00433-w>
- 245 Bullough, A., Guelich, U., Manolova, T. S. et Schjoedt, L. (2022). « Women’s entrepreneurship and culture: Gender role expectations and identities, societal culture, and the entrepreneurial environment ». *Small Business Economics*, 58(2), p. 985-996. <https://doi.org/10.1007/s11187-020-00429-6>
- 246 Francisco, L., Inmaculada, J. et Domingo, M. (2022). « Does entrepreneurship fit her? women entrepreneurs, gender-role orientation, and entrepreneurial culture ». *Small Business Economics*, 58(2), p. 1051-1071. <https://doi.org/10.1007/s11187-020-00433-w>
- 247 Bullough, A., Guelich, U., Manolova, T. S. et Schjoedt, L. (2022). « Women’s entrepreneurship and culture: Gender role expectations and identities, societal culture, and the entrepreneurial environment ». *Small Business Economics*, 58(2), p. 985-996. <https://doi.org/10.1007/s11187-020-00429-6>
- 248 Javadian, G., Figueroa-Armijos, M., Gupta, V. K., Modarresi, M. et Dobratz, C. (2021). « Does it pay to act feminine? A cross-cultural study of gender stereotype endorsement and cognitive legitimacy in the evaluation of new ventures ». *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 13(4), p. 330-352. <https://doi.org/10.1108/IJGE-07-2020-0092>
- 249 Laguía, A., Wach, D., Garcia-Ael, C. et Moriano, J. A. (2022). « “Think entrepreneur–think male”: The effect of reduced gender stereotype threat on women’s entrepreneurial intention and opportunity motivation ». *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 28(4), p. 1001-1025. <https://doi.org/10.1108/IJEER-04-2021-0312>
- 250 Gupta, V. K., Wieland, A. M. et Turban, D. B. (2019). « Gender Characterizations in Entrepreneurship: A Multi-Level Investigation of Sex-Role Stereotypes about High-Growth, Commercial, and Social Entrepreneurs ». *Journal of Small Business Management*, 57(1), p. 131-153. <https://doi.org/10.1111/jsbm.12495>
- 251 Banque mondiale (2022). « Breaking barriers: Female entrepreneurs who cross over to male-dominated sectors ». <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/36940>
- 252 Vorobeva, E. (2022). « Intersectionality and minority entrepreneurship: At the crossroad of vulnerability and power ». Dans L. P. Dana, N. Khachlouf, A. Maâlaoui et V. Ratten (dir.), *Disadvantaged minorities in business* (p. 225-235). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-97079-6_11
- 253 The Forum (s. d.). « About the Forum ». <https://www.theforum.ca/about-us>
- 254 BMO pour Elles (s. d.). « Notre engagement ». <https://bmopourelles.com/notreengagement/>
- 255 Amy Oliver & Co (s. d.). « Welcome ». <https://www.amyoliver.ca/>
- 256 Amy Oliver & Co (s. d.). « SHETreat ». <https://www.amyoliver.ca/shetreat>
- 257 Startup (s. d.). *Incubateur de communautés féminines*. <https://startup.ca/>
- 258 Canada’s Total Mom Pitch (s. d.). *The Total Mom community*. <https://www.totalmompitch.ca/>
- 259 Orser, B. (2022). « Building back better through feminist entrepreneurship policy ». *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 14(4), p. 468-488. <https://doi.org/10.1108/IJGE-05-2022-0089>
- 260 Organisation de coopération et de développement économiques (2021). *Entrepreneurship policies through a gender lens*. <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/71c8f9c9-en/index.html?itemId=/content/publication/71c8f9c9-en>
- 261 Coleman, S., Henry, C., Orser, B., Foss, L. et Welter, F. (2019). « Policy support for women entrepreneurs’ access to financial capital: Evidence from Canada, Germany, Ireland, Norway, and the United States ». *Journal of Small Business Management*, 57(S2), p. 296-322. <https://doi.org/10.1111/jsbm.12473>

- 262 Orser, B. J. (2023). « Chapter 3: Strategies to redress entrepreneurship gender gaps in Canada revisited ». Dans Henry, C., Coleman, S. et Lewis, K. (dir.), *Women's Entrepreneurship Policy: A Global Perspective* (p. 40-74). Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781800374652.00011>
- 263 Siegrist, F. (2022). « Supporting women entrepreneurs in developing countries: What works? A review of the evidence base & We-Fi's theory of change. Women Entrepreneurs Finance Initiative ». <https://we-fi.org/wp-content/uploads/2022/07/We-Fi-Evidence-Paper.pdf>
- 264 Innovation, Sciences et Développement économique Canada (s. d.). « Fonds de prêts pour les femmes en entrepreneuriat ». Gouvernement du Canada. <https://ised-isde.canada.ca/site/strategie-femmes-entrepreneuriat/fr/fonds-prets-pour-femmes-entrepreneuriat>
- 265 Hilderman, P. (17 août 2022). « Federal government offering microloans to women entrepreneurs ». MLT Aikins. <https://www.mltaikins.com/corporate-commercial/federal-government-offering-microloans-to-women-entrepreneurs/>
- 266 Gouvernement du Canada (s. d.). *Investissements du Budget 2021 pour soutenir les femmes, les filles et les personnes 2ELGBTQI+ autochtones*. <https://www.rcaanc-cirnac.gc.ca/fra/1622667811346/1622667843729>
- 267 Gouvernement du Canada (s. d.). *Investissements du Budget 2021 pour soutenir les femmes, les filles et les personnes 2ELGBTQI+ autochtones*. <https://www.rcaanc-cirnac.gc.ca/fra/1622667811346/1622667843729>
- 268 Gouvernement du Canada (s. d.). *Programme canadien d'adoption du numérique (PCAN)*. <https://ised-isde.canada.ca/site/programme-canadien-adoption-numerique/fr>
- 269 Service des délégués commerciaux (s. d.). *Financement pour les femmes d'affaires*. <https://www.deleguescommerciaux.gc.ca/businesswomen-femmesdaffaires/funding-financement.aspx?lang=fra>
- 270 Service des délégués commerciaux (s. d.). *Accélérateurs technologiques canadiens*. Gouvernement du Canada. <https://www.deleguescommerciaux.gc.ca/cta-atc/index.aspx?lang=fra>
- 271 Service des délégués commerciaux (s. d.). *CanExport PME*. Gouvernement du Canada. <https://www.deleguescommerciaux.gc.ca/funding-financement/canexport/sme-pme/index.aspx?lang=fra>
- 272 Exportation et développement Canada (s. d.). *Programme d'investissement pour le commerce inclusif d'EDC*. <https://www.edc.ca/fr/solutions/financement/programme-investissement-commerce-inclusif.html>
- 273 Gouvernement du Canada (3 février 2021). *Feuille de route pour un partenariat renouvelé États-Unis-Canada*. <https://pm.gc.ca/fr/nouvelles/declarations/2021/02/23/feuille-de-route-partenariat-renouvele-etats-unis-canada>
- 274 Gouvernement du Canada (3 février 2021). *Feuille de route pour un partenariat renouvelé États-Unis-Canada*. <https://pm.gc.ca/fr/nouvelles/declarations/2021/02/23/feuille-de-route-partenariat-renouvele-etats-unis-canada>
- 275 Banque Manuvie (s. d.). *Codes de conduite et engagements publics adoptés volontairement*. <https://www.banquemanuvie.ca/soutien/codes-de-conduite-et-engagements-publics-adopte-volontairement.html>
- 276 Gouvernement du Canada (2021). *Budget de 2021 – une relance axée sur les emplois, la croissance et la résilience*. <https://www.budget.canada.ca/2021/report-rapport/toc-tdm-fr.html>
- 277 Trésor britannique (s. d.). « Investing in women code ». https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/817133/Investing_in_Women_Code.pdf
- 278 British Business Bank. (2022). *Investing in women code – Annual report 2022*. <https://www.british-business-bank.co.uk/wp-content/uploads/2022/10/investing-in-women-code-annual-report-2022-v2.pdf>
- 279 Affaires mondiales Canada (2022). « Marchés publics ». Gouvernement du Canada. <https://www.international.gc.ca/trade-agreements-accords-commerciaux/topics-domaines/gp-mp/index.aspx>
- 280 Affaires mondiales Canada (2022). « Marchés publics ». Gouvernement du Canada. <https://www.international.gc.ca/trade-agreements-accords-commerciaux/topics-domaines/gp-mp/index.aspx>
- 281 Services publics et Approvisionnement Canada (s. d.). *Bureau des petites et moyennes entreprises devient Soutien en approvisionnement Canada*. Gouvernement du Canada. <https://achatsetventes.gc.ca/bureau-des-petites-et-moyennes-entreprises-devient-soutien-en-approvisionnement-canada>
- 282 Wu, S., Zhang, K. Z. K. et Farrokhi, K. (2022). « Fostering small and medium-sized enterprises through public procurement in Canada: A data analytics approach ». *Research Square*, p. 1-22. <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-1794334/v1>
- 283 Wu, S., Zhang, K. Z. K. et Farrokhi, K. (2022). « Fostering small and medium-sized enterprises through public procurement in Canada: A data analytics approach ». *Research Square*, p. 1-22. <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-1794334/v1>
- 284 Innovation, Sciences et Développement économique Canada (s. d.). *Profil des PME : Statistiques démographiques du propriétaire 2022*. Gouvernement du Canada. <https://ised-isde.canada.ca/site/recherche-statistique-pme/fr/rapports-recherche/profil-pme-statistiques-demographiques-propretaire-2022>

- 285 Orser, B., Liao, X., 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://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JOPP-11-2019-0078/full/html>
- 286 Innovation, Sciences et Développement économique Canada (s. d.). *Profil des PME : Statistiques démographiques du propriétaire 2022*. Gouvernement du Canada. <https://ised-isde.canada.ca/site/recherche-statistique-pme/fr/rapports-recherche/profil-pme-statistiques-demographiques-proprietaire-2022>
- 287 Evans, R. et Glasgow, R. A. (9 décembre 2021). « A deep dive into Canada's public procurement law - 2 part series ». McCarthy Tétrault. <https://www.mccarthy.ca/en/insights/articles/deep-dive-canadas-public-procurement-law-2-part-series>
- 288 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>
- 289 Tassi, F. (2022). *Plan ministériel 2022 à 2023 de Services publics et Approvisionnement Canada*. Services publics et Approvisionnement Canada. <https://www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/rapports-reports/pm-dp/2022-2023/pdf/spac-pspc-dp-2022-2023-fra.pdf>
- 290 Conseil canadien pour l'entreprise autochtone (2021). « *Reaching 5% and beyond: A roadmap to increasing federal procurement from Indigenous businesses in Canada* ». <https://www.ccab.com/wp-content/uploads/2022/03/Reaching-5-and-Beyond-A-Roadmap-to-Increasing-Federal-Procurement-from-Indigenous-Businesses-in-Canada.pdf>
- 291 Conseil canadien pour l'entreprise autochtone (2021). *Reaching 5% and beyond: A roadmap to increasing federal procurement from Indigenous businesses in Canada*. <https://www.ccab.com/wp-content/uploads/2022/03/Reaching-5-and-Beyond-A-Roadmap-to-Increasing-Federal-Procurement-from-Indigenous-Businesses-in-Canada.pdf>
- 292 Cerqua, B., Cossette, B., Glasgow, R. A., Mank, J., Neascu, A., Stanic, L. et Watkins, M. (23 février 2022). *Rétrospective de l'année 2021 en droit des marchés publics : innovations et évolution des lois et des politiques*. McCarthy Tétrault. <https://www.mccarthy.ca/fr/references/livres-et-guides/retrospective-de-lannee-2021-en-droit-des-marches-publics-innovations-et-evolution-des-lois-et-des-politiques>
- 293 Cerqua, B., Cossette, B., Glasgow, R. A., Mank, J., Neascu, A., Stanic, L. et Watkins, M. (23 février 2022). *Rétrospective de l'année 2021 en droit des marchés publics : innovations et évolution des lois et des politiques*. McCarthy Tétrault. <https://www.mccarthy.ca/fr/references/livres-et-guides/retrospective-de-lannee-2021-en-droit-des-marches-publics-innovations-et-evolution-des-lois-et-des-politiques>
- 294 Trew, S. (2022). « Reciprocal but not optimal: Federal procurement reform should focus on maximizing public benefit, not penalizing Canada's trade partners ». Centre canadien de politiques alternatives. <https://policyalternatives.ca/sites/default/files/uploads/publications/National%20Office/2022/06/Reciprocal%20but%20not%20optimal.pdf>
- 295 Trew, S. (2022). « Reciprocal but not optimal: Federal procurement reform should focus on maximizing public benefit, not penalizing Canada's trade partners ». Centre canadien de politiques alternatives. <https://policyalternatives.ca/sites/default/files/uploads/publications/National%20Office/2022/06/Reciprocal%20but%20not%20optimal.pdf>
- 296 Chu, J. (2022). « Procurement's strategic value: Why gender-responsive procurement makes business sense ». ONU-Femmes. <https://www.unwomen.org/sites/default/files/2022-04/Procurements-strategic-value-en.pdf>
- 297 Durant, I. et Coke-Hamilton, P. (1er avril 2020). « *COVID-19 requires gender-equal responses to save economies* ». Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement. <https://unctad.org/news/covid-19-requires-gender-equal-responses-save-economies>
- 298 Millar, E., Fraser, T. et Siemens, S. (2 mars 2020). « *Federal aid packages won't save small businesses from COVID-19 fallout* ». *Options politiques*. <https://policyoptions.irpp.org/fr/magazines/march-2020/federal-aid-package-wont-save-small-businesses-from-covid-19-fallout/>
- 299 Innovation, Sciences et Développement économique Canada. (2022). « La ministre Ng lance un appel de propositions pour la mise en œuvre de l'Initiative pour l'inclusion des femmes dans le secteur du capital de risque ». Gouvernement du Canada. <https://www.canada.ca/fr/innovation-sciences-developpement-economique/nouvelles/2022/04/la-ministre-ng-lance-un-appel-de-propositions-pour-la-mise-en-uvre-de-linitiative-pour-linclusion-des-femmes-dans-le-secteur-du-capital-de-risque.html>
- 300 Organisations d'entreprises de femmes du Canada. (2022). *Navigating the road to success: How to support women entrepreneurs*. https://weoc.ca/site-content/uploads/2022/09/WEOC_COVID19Survey_FINAL-en.pdf

- 301 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 ». Gouvernement du Canada. <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>
- 302 Women's Enterprise Centre (2020). *Incidence de la pandémie de COVID-19 sur les femmes entrepreneurs*. <https://www.ourcommons.ca/Content/Committee/431/FEW0/Brief/BR10835990/br-external/WomensEnterpriseCentre-10278484-f.pdf>
- 303 Statistique Canada (2022). *Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises, 2020*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220302/dq220302b-fra.htm>
- 304 Statistique Canada (2022). *Demandes de financement gouvernemental présentées par les petites et moyennes entreprises (x 1 000)*. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3310044201&request_locale=fr
- 305 Organisations d'entreprises de femmes du Canada (2022). *Navigating the road to success: How to support women entrepreneurs*. https://weoc.ca/site-content/uploads/2022/09/WEOC_COVID19Survey_FINAL-en.pdf
- 306 Women's Enterprise Centre (2020). *Incidence de la pandémie de COVID-19 sur les femmes entrepreneurs*. <https://www.ourcommons.ca/Content/Committee/431/FEW0/Brief/BR10835990/br-external/WomensEnterpriseCentre-10278484-f.pdf>
- 307 Siegrist, F. (2022). *Supporting women entrepreneurs in developing countries: What works? A review of the evidence base & We-Fi's theory of change*. Initiative de financement en faveur des femmes entrepreneurs. <https://we-fi.org/wp-content/uploads/2022/07/We-Fi-Evidence-Paper.pdf>
- 308 Data2x et Financial Alliance for Women (2023). *The gender data playbook for women's financial inclusion*. <https://data2x.org/resource-center/the-gender-data-playbook-for-womens-financial-inclusion/>
- 309 Banque Royale du Canada. (2021). *Banque Royale du Canada Diversité et inclusion Rapport 2021*. https://www.rbc.com/diversite-inclusion/_assets-custom/includes/pdf/2021_Enterprise_DI_Report_French.pdf
- 310 Peek, S. (3 janvier 2023). « Small business financing options that bypass traditional banks ». *Business News Daily*. <https://www.businessnewsdaily.com/1733-small-business-financing-options-.html>
- 311 Elitzur, R. (21 octobre 2021). *How women-led companies can raise more money through crowdfunding*. Canadian Manufacturing. <https://www.canadianmanufacturing.com/features/how-women-led-companies-can-raise-more-money-through-crowdfunding>
- 312 Elitzur, R. (21 octobre 2021). *How women-led companies can raise more money through crowdfunding*. Canadian Manufacturing. <https://www.canadianmanufacturing.com/features/how-women-led-companies-can-raise-more-money-through-crowdfunding>
- 313 PwC (2017). *Women unbound: Unleashing female entrepreneurial potential*. <https://www.pwc.com/gx/en/news-room/docs/women-unbound-unleashing-female-entrepreneurial-potential.pdf>
- 314 Picardo, E. (2022). « Invest through equity crowdfunding: Risks and rewards ». Investopedia. <https://www.investopedia.com/articles/investing/102015/invest-through-equity-crowdfunding-risks-and-rewards.asp>
- 315 FrontFundr (s. d). « About us ». <https://info.frontfundr.com/fr/about>
- 316 Farrell, E. (29 août 2022). « Le financement par capital de risque : une problématique pour les femmes et les filles ». Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat. <https://wekh.ca/research/le-financement-par-capital-de-risque/?lang=fr>
- 317 Marron, J. (8 mars 2022). *Venturing out: Closing the funding gap for female entrepreneurs*. RBC. <https://thoughtleadership.rbc.com/venturing-out-closing-the-funding-gap-for-female-entrepreneurs>
- 318 Farrell, E. (29 août 2022). « Le financement par capital de risque : une problématique pour les femmes et les filles ». Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat. <https://wekh.ca/research/le-financement-par-capital-de-risque/?lang=fr>
- 319 Aernoudt, R. et De San José, A. (2020). « A gender financing gap: Fake news or evidence? » *Venture Capital*, 22(2), 127-134. <https://doi.org/10.1080/13691066.2020.1747692>
- 320 Farrell, E. (29 août 2022). « Le financement par capital de risque : une problématique pour les femmes et les filles ». Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat. <https://wekh.ca/research/le-financement-par-capital-de-risque/?lang=fr>
- 321 Aernoudt, R. et De San José, A. (2020). « A gender financing gap: Fake news or evidence? » *Venture Capital* (Londres), 22(2), 127-134. <https://doi.org/10.1080/13691066.2020.1747692>
- 322 Balachandra, L. (2019). « How gender biases drive venture capital decision-making: Exploring the gender funding gap ». *Gender in Management*, 35(3), 261-273. <https://doi.org/10.1108/GM-11-2019-0222>

- 323 Brooks, A. W., Huang, L., Kearney, S. W. et Murray, F. E. (2014). « Investors prefer entrepreneurial ventures pitched by attractive men ». *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America (PNAS)*, 111(12), 4427-4431. <https://doi.org/10.1073/pnas.1321202111>
- 324 Banque de développement du Canada (s. d.). « Fonds pour les femmes en technologie ». <https://www.bdc.ca/fr/bdc-capital/capital-risque/fonds/fonds-femmes-technologie>
- 325 Banque de développement du Canada (2022). « BDC lance Excelles – Fonds et lab pour les femmes, une initiative de 500 millions de dollars ». <https://www.bdc.ca/fr/a-propos/centre-des-medias/communiqués-presse/bdc-lance-excelles-fonds-lab-femmes-initiative-500-millions-dollars>
- 326 Gouvernement du Canada (s. d.). « Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat (SFE) – Initiative pour l’inclusion des femmes dans le secteur du capital de risque – Guide de demandes de l’initiative ». <https://ised-isde.canada.ca/site/strategie-femmes-entrepreneuriat/fr/strategie-pour-femmes-entrepreneuriat-sfe-initiative-dinclusion-femmes-capital-risque-guide>
- 327 Ganti, A. (2020). « Angel Investor ». Investopedia. <https://www.investopedia.com/terms/a/angelinvestor.asp>
- 328 Randall, S. (20 juillet 2022). « More women among record high for Canadian angel investors ». *Wealth Professional*. <https://www.wealthprofessional.ca/news/industry-news/more-women-among-record-high-for-canadian-angel-investors/368365>
- 329 Backbone Angels (2022). « About us ». <https://www.backboneangels.com/about-us>
- 330 Simpson, M. (8 mars 2022). « A year after launch, Backbone Angels is closing gaps felt by underrepresented founders ». *BetaKit*. <https://betakit.com/a-year-after-launch-backbone-angels-is-closing-gaps-felt-by-underrepresented-founders>
- 331 Liu, Y. (2000). *An overview of angel investors in Canada*. Mémoire. <https://www.bis.org/publ/cgfs19boc1.pdf>
- 332 Won, S. (21 août 2018). « Emergence of Canadian unicorns sparks momentum in angel investin ». *The Globe and Mail*. <https://www.theglobeandmail.com/investing/globe-wealth/article-emergence-of-canadian-unicorns-sparks-momentum-in-angel-investing>
- 333 Porter, K. K. (2019). *Implementing Supplier Diversity: Driver of Entrepreneurship*. Palgrave Macmillan, Cham.
- 334 Conseil canadien des fournisseurs autochtones et des minorités visibles (CAMSC) (2022). *Realizing the Impacts of Supplier Diversity & Social Procurement*. <https://camsc.ca/event/realizing-the-impacts-of-supplier-diversity-social-procurement/>
- 335 Proximo (2021). *Supplier Diversity Impact – Plain and Simple*. <https://www.proximo.com/news/2021/3/23/supplier-diversity-impact-plain-and-simple>
- 336 Vairavan, A. K. (2021). « Growing The Pie: How Supplier Diversity Can Enable Minority Businesses to Create Stakeholder Value ». Thèse de doctorat, Université d’État de Géorgie. https://scholarworks.gsu.edu/bus_admin_diss/151/
- 337 Blount, I. Y. (2021). « How Do Large Purchasing Organizations Treat Their Diverse Suppliers? Minority Business Enterprise CEOs’ Perception of Corporate Commitment to Supplier Diversity ». *Business & Society*, 60(7), p. 1708-1737.
- 338 Larson, P. D., Kulchitsky, J. D. et Pencak, S. (2021). *The State of WBE Certification in Canada: The Suppliers’ Perspective*. <https://wbcanada.ca/wp-content/uploads/2021/06/WBECertificationCanada2021Report.pdf>
- 339 AT&T (s. d.). « Supplier Diversity ». https://about.att.com/sites/supplier_diversity/programs
- 340 Sordi, A., Tate, W. L. et Huang, F. (2022). « Going beyond supplier diversity to economic Inclusion:Where are we now and where do we go from here? ». *Journal of Purchasing and Supply Management*, 28(2). <https://doi.org/10.1016/j.pursup.2022.100751>
- 341 Services publics et Approvisionnement Canada (2022). « Plan d’action pour la diversité des fournisseurs ». Gouvernement du Canada. <https://www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/app-acq/pda-sdap-fra.html>
- 342 Gouvernement du Canada (10 mai 2022). « Le gouvernement du Canada lance un nouveau service d’accompagnement personnalisé pour accroître la diversité des fournisseurs dans l’approvisionnement fédéral ». <https://www.canada.ca/fr/services-publics-appvisionnement/nouvelles/2022/05/le-gouvernement-du-canada-lance-un-nouveau-service-daccompagnement-personnalise-pour-accroitre-la-diversite-des-fournisseurs-dans-lapprovisionnement.html>
- 343 Banque Royale du Canada (s. d.). « Diversité des fournisseurs à RBC ». https://www.rbc.com/approv/supplier_diversity.html
- 344 WBE Canada (s. d.). « Notre mission ». <https://wbcanada.ca/fr/>
- 345 Cintas (s. d.). « Diverse Supplier Registration ». <https://www.cintas.ca/supplier-relationships/supplier/>
- 346 Gouvernement du Canada (2017). « Plaidoyer en faveur de la diversification des fournisseurs au Canada ». https://cfc-swc.gc.ca/abu-ans/wwad-cqnf/sdr-rdf/supplier_diversity-diversification_fournisseurs-fr.html

- 347 Gouvernement du Canada (2017). « Plaidoyer en faveur de la diversification des fournisseurs au Canada ». https://cfc-swc.gc.ca/abu-ans/wwad-cqnf/sdr-rdf/supplier_diversity-diversification_fournisseurs-fr.html
- 348 Cukier, W., Gagnon, S., Hodson, J., Saba, T., Grandy, G., Morton, S., Elmi, M., Stolarick, K. et Hassannezhad Chavoushi, Z. (8 novembre 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
- 349 Mcgowan, P., Cooper, S., Durkin, M. et O'kane, C. (2015). « The Influence of Social and Human Capital in Developing Young Women as Entrepreneurial Business Leaders ». *Journal of Small Business Management*, 53(3), p. 645-661. <https://doi.org/10.1111/jsbm.12176>
- 350 Maxheimer, M. M. et Nicholls-Nixon, C. L. (2022). « What women want (and need) from coaching relationships during business incubation ». *Journal of Small Business & Entrepreneurship*, 34(5), p. 548-577.
- 351 Maxheimer, M. M. et Nicholls-Nixon, C. L. (2022). « What women want (and need) from coaching relationships during business incubation ». *Journal of Small Business & Entrepreneurship*, 34(5), p. 548-577. <https://doi.org/10.1080/08276331.2021.1981728>
- 352 Maxheimer, M. M. et Nicholls-Nixon, C. L. (2022). « What women want (and need) from coaching relationships during business incubation ». *Journal of Small Business & Entrepreneurship*, 34(5), p. 548-577. <https://doi.org/10.1080/08276331.2021.1981728>
- 353 Nicholls-Nixon, C. L. et Maxheimer, M. M. (2022). « How coaching services help early stage entrepreneurs: an exploration of gender differences ». *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 29(5), p. 742-763. https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JSBED-09-2021-0355/full/html?utm_campaign=Emerald_Strategy_PPV_November22_RoN
- 354 Nicholls-Nixon, C. L. et Maxheimer, M. M. (2022). « How coaching services help early stage entrepreneurs: an exploration of gender differences ». *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 29(5), p. 742-763. https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JSBED-09-2021-0355/full/html?utm_campaign=Emerald_Strategy_PPV_November22_RoN
- 355 Orser, B., Elliot, C. et Cukier, W. (25 juin 2019). *Strengthening ecosystem supports for women entrepreneurs: Ontario Inclusive Innovation (i2) Action Strategy*. Centre de leadership pour cadres de l'École de gestion Telfer. https://www.torontomu.ca/content/dam/diversity/reports/5515_TELFER-Orser-Inclusive-Innovation-report_0419_final-aoda.pdf
- 356 Augustin, T. et Gagnon, S. (2023). *Best practices for equity, diversity, and inclusion at Canadian business incubators and accelerators: Executive summary of an in-depth multi-case study at seven organizations*. À paraître.
- 357 Daze, S. (2021). *La formation à l'entrepreneuriat au Canada : Bilan annuel – 2021*. École de gestion Telfer. https://telfer.uottawa.ca/assets/documents/Bilan_2021_Formation__lentrepreneuriat_au_Canada.pdf
- 358 Collège Babson (2023). « The Babson Academy for Entrepreneurship Education ». <https://www.babson.edu/professional/entrepreneurship-education/>
- 359 Cukier, W., Gagnon, S., Mae Lindo, L., Hannan, C. et Amato, S. (2014). « A [Critical] Ecological Model to Enabling Change: Promoting Diversity and Inclusion » dans Malin, V., Murphy, J., Siltaoja, M. et Hull, R. (dir.), *Getting Things Done – Dialogues in Critical Management Studies*, vol. 2, p. 245-275. Emerald Group Publishing Limited, Bingley. [https://doi.org/10.1108/S2046-6072\(2013\)0000002017](https://doi.org/10.1108/S2046-6072(2013)0000002017)
- 360 Silveyra, G., Herrero, Á. et Pérez, A. (2021). « Model of Teachable Entrepreneurship Competencies (M-TEC): Scale development ». *The International Journal of Management Education*, 19(1), 100392. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2020.100392>
- 361 Haase, H. et Lautenschläger, A. (2011). « The 'Teachability Dilemma' of entrepreneurship ». *International Entrepreneurship and Management Journal*, 7(2), p. 145-162. <https://doi.org/10.1007/s11365-010-0150-3>
- 362 Haase, H. et Lautenschläger, A. (2011). « The 'Teachability Dilemma' of entrepreneurship ». *International Entrepreneurship and Management Journal*, 7(2), p. 145-162. <https://doi.org/10.1007/s11365-010-0150-3>
- 363 Silveyra, G., Herrero, Á. et Pérez, A. (2021). « Model of Teachable Entrepreneurship Competencies (M-TEC): Scale development ». *The International Journal of Management Education*, 19(1), 100392. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2020.100392>
- 364 Hotcourses Abroad (s. d.). « 59 Institutions offering Entrepreneurship Courses In Canada ». <https://www.hotcoursesabroad.com/study/training-degrees/canada/entrepreneurship-courses/loc/32/cgory/d13-3/sin/ct/programs.html>
- 365 Daze, S. (2021). *La formation à l'entrepreneuriat au Canada : Bilan annuel – 2021*. École de gestion Telfer. https://telfer.uottawa.ca/assets/documents/Bilan_2021_Formation__lentrepreneuriat_au_Canada.pdf
- 366 Silveyra, G., Herrero, Á. et Pérez, A. (2021). « Model of Teachable Entrepreneurship Competencies (M-TEC): Scale development ». *The International Journal of Management Education*, 19(1), 100392. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2020.100392>

- 367 Silveyra, G., Herrero, Á. et Pérez, A. (2021). « Model of Teachable Entrepreneurship Competencies (M-TEC): Scale development ». *The International Journal of Management Education*, 19(1), 100392. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2020.100392>
- 368 Sui, S., Morgan, H. M. et 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*, 34(5), p. 578-595. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/08276331.2022.2045169>
- 369 Orser, B. et Riding, A. (2020). *Connaissances et confiance en finance : Vers une parité hommes-femmes dans le financement des petites entreprises canadiennes*. Banque Scotia. <https://www.scotiabank.com/women-initiative/ca/fr/perspectives/petites-entreprises/post.connaissances-et-confiance-en-finance.html>
- 370 Elam, A. B., Baumer, B. S., Schott, T., Samsami, M., Dwivedi, A. K., Baldegger, R. J., Guerrero, M., Boutaleb, F. et Hughes, K. D. (2022). *GEM 2021/22 Women's Entrepreneurship Report: From Crisis to Opportunity*. Global Entrepreneurship Monitor. <https://www.gemconsortium.org/report/gem-202122-womens-entrepreneurship-report-from-crisis-to-opportunity>
- 371 Wilson, D. (2018). *Building Inclusive Ecosystems with Intentionality: A Strategy to Enhance Support for D.C.'s Women Founders*. BEACON: The D.C. Women Founders Initiative. https://cameonetwork.org/wp-content/uploads/2019/07/BEACONStrategyReport_InclusiveEcosystems-1.pdf
- 372 Farrell, E. (2022). *Le financement par capital de risque : une problématique pour les femmes et les filles – Genèse de la Console d'Investoready*. <https://wekh.ca/wp-content/uploads/2022/09/Le-financement-par-capital-de-risque.pdf>
- 373 Kanze, D., Huang, L., Conley, M. A. et Higgins, E. T. (2018). « We Ask Men to Win and Women Not to Lose: Closing the Gender Gap in Startup Funding ». *Academy of Management Journal*, 61(2), p. 586-614. <https://doi.org/10.5465/amj.2016.1215>
- 374 Kanze, D., Huang, L., Conley, M. A. et Higgins, E. T. (2018). « We Ask Men to Win and Women Not to Lose: Closing the Gender Gap in Startup Funding ». *Academy of Management Journal*, 61(2), p. 586-614. <https://doi.org/10.5465/amj.2016.1215>
- 375 Farrell, E. (2022). *Le financement par capital de risque : une problématique pour les femmes et les filles – Genèse de la Console d'Investoready*. <https://wekh.ca/wp-content/uploads/2022/09/Le-financement-par-capital-de-risque.pdf>
- 376 Eddleston, K. A., Ladge, J. J., Mitteness, C. et Balachandra, L. (2016). « Do you See what I See? Signaling Effects of Gender and Firm Characteristics on Financing Entrepreneurial Ventures ». *Entrepreneurship Theory and Practice*, 40(3), p. 489-514. <https://doi.org/10.1111%2Fetap.12117>
- 377 Cukier, W., Latif, R., Atputharajah, A., Parameswaran, H. et Hon, H. (2020). *Diversity Leads – Diverse Representation in Leadership: A Review of Eight Canadian Cities*. Diversity Institute. https://www.torontomu.ca/diversity/reports/DiversityLeads_2020_Canada.pdf
- 378 Lau, R. (12 novembre 2019). « More, but not enough, women and minorities are taking on leadership roles in Montreal: study ». CTV News. <https://montreal.ctvnews.ca/more-but-not-enough-women-and-minorities-are-taking-on-leadershiproles-in-montreal-study-1.4681451?cache=>
- 379 Brooks, A. W. et coll. (2014). « Investors prefer entrepreneurial ventures pitched by attractive men ». *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America (PNAS)*, 111(12), p. 4427-4431. <https://doi.org/10.1073/pnas.1321202111>
- 380 Cukier, W., Hassannezhad Chavoushi, Z. H., Pestun, S. et Rahman, M. S. (2022). *Le financement des entrepreneures au Canada*. Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat. <https://wekh.ca/wp-content/uploads/2023/01/Le-Financement-des-entrepreneures-au-Canada-Finale.pdf>
- 381 Cukier, W., Latif, R., Atputharajah, A., Parameswaran, H. et Hon, H. (2020). *Diversity Leads – Diverse Representation in Leadership: A Review of Eight Canadian Cities*. Diversity Institute. https://www.torontomu.ca/diversity/reports/DiversityLeads_2020_Canada.pdf
- 382 Cukier, W., Latif, R., Atputharajah, A., Parameswaran, H. et Hon, H. (2020). *Diversity Leads – Diverse Representation in Leadership: A Review of Eight Canadian Cities*. Diversity Institute. https://www.torontomu.ca/diversity/reports/DiversityLeads_2020_Canada.pdf
- 383 Cukier, W., Hassannezhad Chavoushi, Z. H., Pestun, S. et Rahman, M. S. (2022). *Le financement des entrepreneures au Canada*. Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat. <https://wekh.ca/wp-content/uploads/2023/01/Financing-Women-Entrepreneurs-in-Canada-Final.pdf>
- 384 Wilson, D. (2018). *Building Inclusive Ecosystems with Intentionality: A Strategy to Enhance Support for D.C.'s Women Founders*. BEACON: The D.C. Women Founders Initiative.
- 385 Olszewski, T. et White, T. (2022). « Summary and Analysis of Request for Information to Make Access to the Innovation Ecosystem More Inclusive and Equitable ». www.whitehouse.gov/wp-content/uploads/2022/09/09-2022-Equitable_Innovation_Ecosystem_RFI_Analysis_Public_Clean.pdf

386 Olszewski, T. et White, T. (2022). « Summary and Analysis of *Request for Information to Make Access to the Innovation Ecosystem More Inclusive and Equitable* ». www.whitehouse.gov/wp-content/uploads/2022/09/09-2022-Equitable_Innovation_Ecosystem_RFI_Analysis_Public_Clean.pdf

387 Olszewski, T. et White, T. (2022). « Summary and Analysis of *Request for Information to Make Access to the Innovation Ecosystem More Inclusive and Equitable* ». https://www.whitehouse.gov/wp-content/uploads/2022/09/09-2022-Equitable_Innovation_Ecosystem_RFI_Analysis_Public_Clean.pdf

388 Olszewski, T. et White, T. (2022). « Summary and Analysis of *Request for Information to Make Access to the Innovation Ecosystem More Inclusive and Equitable* ». https://www.whitehouse.gov/wp-content/uploads/2022/09/09-2022-Equitable_Innovation_Ecosystem_RFI_Analysis_Public_Clean.pdf

389 JPMorgan Chase & Co. et Initiative for a Competitive Inner City (2016). *Creating Inclusive High-Tech Incubators and Accelerators: Strategies to Increase Participation Rates of Women and Minority Entrepreneurs*. https://icic.org/wp-content/uploads/2016/04/ICIC_JPMC_Incubators_updated_post.pdf

390 Diversity Institute (2023). *Wraparound supports skills development*. À paraître.

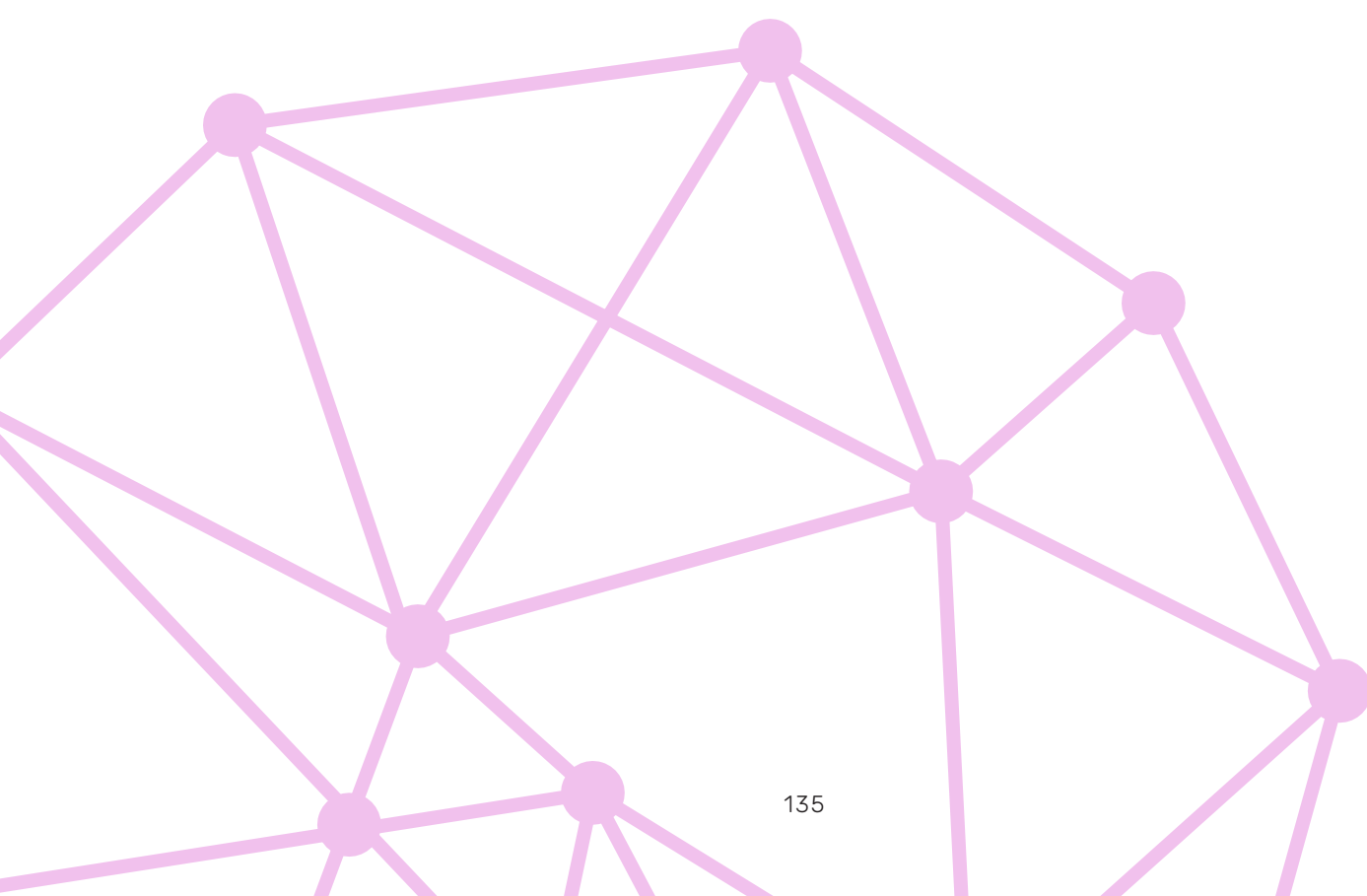
391 Cision (9 décembre 2022). « Le député Chahal annonce deux projets visant à accroître la capacité des femmes entrepreneures et investisseuses en Alberta ». <https://www.newswire.ca/fr/news-releases/le-depute-chahal-annonce-deux-projets-visant-a-accroitre-la-capacite-des-femmes-entrepreneures-et-investisseuses-en-alberta-807790603.html>

392 Cision (9 décembre 2022). « Le député Chahal annonce deux projets visant à accroître la capacité des femmes entrepreneures et investisseuses en Alberta ». <https://www.newswire.ca/fr/news-releases/le-depute-chahal-annonce-deux-projets-visant-a-accroitre-la-capacite-des-femmes-entrepreneures-et-investisseuses-en-alberta-807790603.html>

393 Pico Gil, S. et Wendt, J. (2022). « Adding the Missing Perspective: A Feminist Research on Influential Factors of Female Entrepreneurship in the Context of Developing and Developed Countries ». Mémoire de maîtrise, Université de Jönköping, publication n° 1667118. DiVA

394 De Clercq, D. et Brieger, S. A. (2022). « When Discrimination is Worse, Autonomy is Key: How Women Entrepreneurs Leverage Job Autonomy Resources to Find Work-Life Balance ». *Journal of Business Ethics*, 177(3), p. 665-682. <https://doi.org/10.1007/s10551-021-04735-1>

395 De Clercq, D. et Brieger, S. A. (2022). « When Discrimination is Worse, Autonomy is Key: How Women Entrepreneurs Leverage Job Autonomy Resources to Find Work-Life Balance ». *Journal of Business Ethics*, 177(3), p. 665-682. <https://doi.org/10.1007/s10551-021-04735-1>





Portail de
connaissances
pour les femmes
en entrepreneuriat