



Portail de
connaissances
pour les femmes
en entrepreneuriat

État des lieux de l'entrepreneuriat féminin au Canada : 2024

TED
ROGERS
SCHOOL
OF MANAGEMENT

DiVERSITY
iNSTITUTE



Social Sciences and Humanities
Research Council of Canada

Conseil de recherches en
sciences humaines du Canada

Canada



Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat

WEKH.CA

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

TED
ROGERS
SCHOOL
OF MANAGEMENT

DI
VERSITY
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 des entrepreneures issues de la diversité 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 entrepreneures et les organismes de soutien à travers le pays, et a organisé des formations et des événements de réseautage. La plateforme digitale avancée du PCFE, alimentée par Magnet, renforce les capacités des 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 entrepreneures. Le Diversity Institute de l'Université métropolitaine de Toronto (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. Coordonné 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.



Social Sciences and Humanities
Research Council of Canada

Conseil de recherches en
sciences humaines du Canada

Canada

Date de publication :
Juillet 2024

Table des matières

Résumé	<u>1</u>
Introduction	<u>21</u>
L'entrepreneuriat féminin au Canada	<u>23</u>
Diversité de l'entrepreneuriat féminin	<u>55</u>
Écosystème d'innovation inclusif	<u>68</u>
Le Canada dans le contexte international	<u>112</u>
Nouvelles mutations de l'entrepreneuriat féminin au Canada	<u>140</u>
Conclusions et recommandations	<u>178</u>
Références	<u>180</u>

Résumé

L'entrepreneuriat féminin au Canada

Colonne vertébrale de l'économie canadienne, les petites et moyennes entreprises (PME) concentrent près de 90 p. 100 des emplois du secteur privé. Les contributions économiques et sociales des PME soulignent le rôle joué par les entrepreneures au Canada en faveur de la prospérité économique et du changement social qu'elles instillent à travers leurs pratiques commerciales. Aussi s'avère-t-il crucial d'accompagner les entrepreneures non seulement pour stimuler la croissance économique au Canada, mais aussi pour favoriser la durabilité. Chef de file mondial en matière d'entrepreneuriat féminin, le Canada facilite l'accès des femmes au soutien financier et aux services, et renforce leurs capacités à lancer, exploiter et faire prospérer leurs activités entrepreneuriales.

Le présent rapport offre un état des lieux actualisé de l'entrepreneuriat féminin au Canada, d'après les recherches et les données disponibles les plus récentes. Après une vue d'ensemble de l'entrepreneuriat féminin, il se penche sur l'expérience vécue par les entrepreneures issues de la diversité, analyse l'écosystème d'innovation inclusif et les nouvelles mutations de l'entrepreneuriat féminin au Canada, et formule des recommandations aux niveaux sociétal (macro), organisationnel (mésos) et individuel (micro). Ce rapport compare également les politiques de soutien à l'entrepreneuriat féminin au Canada et dans le monde, et examine

le rôle des entreprises canadiennes détenues par des femmes dans le domaine du commerce international.

Vue d'ensemble de l'entrepreneuriat féminin au Canada

- > Le Canada compte environ 1 348 404 PME, lesquelles représentaient 99,8 p. 100 de toutes les entreprises recensées en décembre 2023. Si la proportion de PME parmi toutes les entreprises comptant des employés n'a pas évolué, on en dénombrait 15 145 de plus, en chiffres absolus, qu'en décembre 2022.
- > En 2023, le pourcentage d'entreprises de toute taille détenues majoritairement par des femmes a fluctué, s'établissant à 17,7 p. 100 au premier trimestre, à 19,1 p. 100 au deuxième trimestre, à 17,8 p. 100 au troisième trimestre et enfin à 19,1 p. 100 au quatrième trimestre, soit une moyenne de 18,4 p. 100 similaire à celle observée en 2022 (18 p. 100).
- > D'après la dernière Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises, la proportion de PME détenues majoritairement par des femmes a augmenté, passant de 15,6 p. 100 en 2017 à 16,8 p. 100 en 2020.
- > Selon les données les plus récentes disponibles auprès de Statistique Canada, les PME détenues majoritairement par des femmes se concentraient plutôt dans le secteur tertiaire. En 2021, ces dernières étaient principalement actives dans les services professionnels, scientifiques et



Les entrepreneures au Canada continuent de gagner moins que leurs homologues masculins.

En 2022, environ **37,1 p. 100** des entrepreneures, incluant les propriétaires majoritaires de PME et les travailleuses autonomes, gagnaient moins de 50 000 dollars par an, contre **31,7 p. 100** de leurs homologues masculins.

techniques (16,9 p. 100), le commerce de détail (10,8 p. 100) et les services d'hébergement et de restauration (6,8 p. 100). Au contraire, les PME détenues par des hommes se concentraient dans les secteurs industriels, notamment la construction (18,5 p. 100) et le transport et l'entreposage (10,7 p. 100).

- > Comparativement à leurs homologues masculins, les travailleuses autonomes sont plus présentes dans les secteurs suivants : les soins de santé et l'assistance sociale; les services professionnels, scientifiques et techniques; les services administratifs, les services de soutien et les services de gestion des déchets et d'assainissement; le commerce de détail; les services immobiliers et les services de location à bail; les services d'enseignement; et les services d'hébergement et de restauration. Ces concentrations sont similaires à celles observées en 2022.
- > Les entrepreneures au Canada continuent de gagner moins que leurs homologues masculins. En 2022, environ 37,1 p. 100 des entrepreneures, incluant les propriétaires majoritaires de PME et les travailleuses autonomes, gagnaient moins de 50 000 dollars par an, contre 31,7 p. 100 de leurs homologues masculins. A contrario, 10,9 p. 100 des entrepreneures gagnaient plus de 150 000 dollars par an, contre 14,8 p. 100 des hommes.
- > En février 2024, le Canada comptait environ 2 664 600 travailleurs autonomes, dont près d'un million de femmes (soit une proportion de 37 p. 100). D'après l'Enquête sur la population active de décembre 2023 et l'Enquête canadienne sur la situation des entreprises du quatrième trimestre de 2023, la majorité des entrepreneures du Canada (environ 83,7 p. 100) exercent à leur compte (1 014 300), tandis qu'on dénombre seulement 198 220 femmes propriétaires majoritaires de PME constituées en personne morale.

- > En 2020, Affaires mondiales Canada a fait état d'une propension à exporter de 10,4 p. 100 parmi les PME détenues par des femmes, contre 12,5 p. 100 parmi celles détenues par des hommes.
- > Les PME appartenant à des femmes atteignent un rendement financier relativement supérieur lorsqu'elles adoptent une stratégie d'exportation intensive, en comparaison des PME détenues par des hommes.
- > On observe également une participation sectorielle au commerce international des PME détenues par des femmes, avec des exportations plus importantes dans les industries tertiaires où les entrepreneures sont plus représentées.
- > Le taux d'exportation des PME dont la propriétaire est une immigrante est presque deux fois supérieur à celui des PME détenues par des femmes nées au Canada.
- > Les entrepreneures peinent à acquérir des connaissances et à se renseigner sur les marchés étrangers, en raison de leurs responsabilités disproportionnées dans la vie familiale.
- > Du côté des entrepreneures autochtones, le manque d'infrastructures fiables dans les régions rurales et éloignées restreint l'accès aux ressources essentielles pour les entreprises, telles que les services Internet, tandis que les coûts d'expédition plus élevés au départ et à destination de ces régions entravent leur capacité à exporter.

Diversité de l'entrepreneuriat féminin

Les entrepreneures autochtones

- > On dénombre 23,2 p. 100 de femmes parmi les propriétaires d'entreprise autochtones, soit un pourcentage supérieur à celui observé parmi les propriétaires d'entreprise non autochtones (19,5 p. 100).
- > En 2021, 10 p. 100 de la population autochtone exerçait à son compte, contre 15 p. 100 de la population non autochtone. Par ailleurs, on recensait seulement 9 p. 100 de travailleuses autonomes autochtones, contre 12 p. 100 de femmes non autochtones exerçant à leur compte.
- > Les Autochtones exerçant à leur compte ont moins de chances de constituer leur entreprise en personne morale que leurs homologues non autochtones (29 p. 100 contre 39 p. 100). Le taux de constitution en personne morale parmi les travailleuses autonomes des Premières Nations vivant hors réserve s'établit à 19 p. 100.
- > L'accès au financement est l'une des principales difficultés rencontrées par les entrepreneures autochtones, ce problème étant aggravé par l'insuffisance de leur épargne et de leurs antécédents de crédit, leur peur de l'endettement, la rigidité des critères d'admissibilité, la difficulté à assumer les démarches requises pour solliciter un prêt et les difficultés à comprendre les questions d'imposition, en particulier dans les réserves.
- > De nombreuses entrepreneures autochtones vivent dans des collectivités des Premières Nations, rurales et isolées qui sont géographiquement éloignées des services financiers, des organismes de soutien aux entreprises, des clients, des fournisseurs et des infrastructures de transport fiables.

Les entrepreneures noires et racisées

- > En 2018, les entrepreneurs noirs représentaient 2,1 p. 100 des propriétaires d'entreprise au Canada et dans plus de 97 p. 100 des cas, leur entreprise comptait moins de cinq employés. Parmi les entrepreneurs noirs, on dénombre 29,6 p. 100 de femmes. Plus de la moitié d'entre elles (53,5 p. 100) ont immigré au Canada, dont 18,1 p. 100 en provenance du Nigeria.
- > D'après un nouveau rapport publié en 2023, le taux de travail autonome le plus élevé au sein des groupes racisés au Canada est enregistré par les Coréennes (19,9 p. 100), devant les Chinoises (15,8 p. 100), les femmes originaires d'Asie occidentale (14,6 p. 100) et les Japonaises (14,3 p. 100).
- > Parmi l'ensemble des travailleuses autonomes racisées au Canada, les métiers les plus couramment exercés étaient agentes immobilières et commerciales (5,3 p. 100), gestionnaires de commerce de détail et de gros (4,9 p. 100), nettoyeuses - travaux légers (4,4 p. 100), gestionnaires de services de restauration et d'alimentation (3,3 p. 100) et esthéticiennes, électrolystes et professions apparentées (3 p. 100).
- > Parmi les femmes racisées, les membres de la communauté noire affichaient l'un des plus faibles taux de travail autonome, lequel s'établissait à seulement 6,3 p. 100 en 2021.
- > Les métiers les plus couramment exercés par les travailleuses autonomes noires au Canada étaient nettoyeuses - travaux légers (5,6 p. 100), éducatrices et aides-éducatrices de la petite enfance (4,1 p. 100), coiffeuses et barbières (3,9 p. 100), aides-infirmières, préposées aux soins et associées au service de soins aux patients (3,7 p. 100) et gestionnaires de commerce de détail et de gros (3,7 p. 100).

Parmi l'ensemble des travailleuses autonomes racisées au Canada, les métiers les plus couramment exercés étaient :

- > agentes immobilières et commerciales (5,3 p. 100)
- > gestionnaires de commerce de détail et de gros (4,9 p. 100)
- > nettoyeuses - travaux légers (4,4 p. 100)
- > gestionnaires de services de restauration et d'alimentation (3,3 p. 100) et esthéticiennes
- > électrolystes et professions apparentées (3 p. 100)



Les entrepreneures immigrantes

- > Au quatrième trimestre 2023, les immigrants au Canada constituaient le groupe ayant droit à l'équité le plus représenté parmi les propriétaires majoritaires d'entreprises privées (24,1 p. 100).
- > D'après les données de recensement les plus récentes, datant de 2021, on recensait 18 p. 100 de travailleurs autonomes parmi les immigrants contre 14 p. 100 parmi les non-immigrants. Le taux de travail autonome était légèrement supérieur chez les immigrantes, comparativement aux non-immigrantes (13 p. 100 contre 11 p. 100).
- > De nombreuses immigrantes sont multilingues et possèdent des connaissances culturelles précieuses ainsi qu'une fine connaissance des marchés étrangers. Ces dernières sont plus susceptibles d'exporter que les femmes nées au Canada (16,9 p. 100 contre 9,0 p. 100).

- > La maîtrise limitée de la langue du pays d'accueil est l'un des principaux obstacles à surmonter pour les entrepreneures immigrantes, dans la mesure où cette lacune peut entraver leur accès aux services et nuire à leur mise en réseau ainsi qu'à leurs activités marketing et commerciales.
- > Les immigrantes rencontrent des difficultés pour faire reconnaître leurs formations ou leurs compétences professionnelles obtenues à l'étranger et pour maîtriser les cadres juridiques et réglementaires, notamment en matière d'enregistrement des entreprises, de délivrance de permis et d'imposition, du fait de leur complexité.

Les entrepreneurs 2SLGBTQ+

- > En 2021, les membres de la communauté 2SLGBTQ+ représentaient environ 8 p. 100 des personnes possédant, ayant fondé ou détenant le contrôle d'une entreprise.
- > Comme indiqué l'an dernier, la Chambre de commerce 2ELGBTQI+ du Canada (CGLCC) estime que le Canada compte plus de 100 000 entreprises détenues et exploitées par des personnes 2SLGBTQ+, qui génèrent plus de 22 milliards de dollars en activité économique et emploient plus de 435 000 personnes.
- > Les difficultés les plus fréquemment citées par les propriétaires d'entreprise 2SLGBTQ+ au Canada étaient le budget ou l'obtention de financement (41 p. 100), l'incapacité d'accès aux services de mentorat ou d'accompagnement (33 p. 100), la difficulté ou la discrimination à l'heure de trouver des fournisseurs (23 p. 100), la difficulté de mise en réseau au sein de leur secteur d'activité (21 p. 100), les difficultés de promotion ou de publicité commerciale en tant qu'entreprise détenue par une personne 2SLGBTQ+ (18 p. 100) et la discrimination ou le rejet de la part de la clientèle potentielle ou existante (18 p. 100).
- > Bon nombre d'entrepreneurs 2SLGBTQ+ choisissent de ne pas divulguer leur orientation sexuelle, en raison de la discrimination ou de la perte d'occasions d'affaires qui en résulte souvent.

Les entrepreneures vivant avec un handicap

- > D'après l'Enquête canadienne sur la situation des entreprises, 2,2 p. 100 des entreprises du secteur privé au Canada appartenaient majoritairement à des personnes en situation de handicap au troisième trimestre de 2023, en hausse par rapport au troisième trimestre de 2022 (1,4 p. 100).
- > Les femmes étaient propriétaires d'environ un quart (26,1 p. 100) des PME détenues majoritairement par une personne en situation de handicap.
- > Les nouvelles données datant de 2022 montrent que les personnes vivant avec un handicap sont plus susceptibles d'exercer à leur compte (13 p. 100) que les autres personnes (11,4 p. 100).
- > Les femmes en situation de handicap sont souvent contraintes de se tourner vers l'entrepreneuriat parce qu'elles sont exclues du marché de l'emploi traditionnel et que le travail autonome leur assure une plus grande souplesse, une sécurité financière accrue et un meilleur épanouissement personnel.
- > Les femmes en situation de handicap sont également nombreuses à choisir l'entrepreneuriat de leur plein gré et à mettre à profit leur vécu pour proposer des produits et des services qui profitent aux autres personnes en situation de handicap et à la société dans son ensemble.
- > Le revenu médian des entrepreneures vivant avec un handicap s'établit entre 71 p. 100 et 74,2 p. 100 de celui des femmes propriétaires d'entreprise n'ayant pas de handicap.



Un écosystème d'innovation inclusif

- > La recherche mondiale s'intéresse aux conditions qui favorisent et soutiennent l'entrepreneuriat, et notamment aux caractéristiques d'un écosystème d'entrepreneuriat ou d'innovation.
- > De plus en plus de travaux appliquent une optique de genre et de diversité pour comprendre les obstacles et les facteurs favorables au sein de l'écosystème de l'entrepreneuriat.
- > Faisant fond sur la littérature et la recherche, nous proposons un écosystème d'innovation inclusif à différents niveaux, qui tient compte des conditions propices et des freins au niveau macro (politiques, culture, infrastructure), au niveau méso (politiques et pratiques organisationnelles adoptées par les institutions financières, les investisseurs providentiels, les sociétés de capital de risque, les incubateurs et accélérateurs, les partenaires intermédiaires, les établissements d'enseignement postsecondaire, les clients majeurs, etc.) et au niveau micro (connaissances, attitudes et comportements de chaque individu).

- > La recherche sur l'entrepreneuriat féminin a grandement évolué au cours des dernières décennies et accorde aujourd'hui une plus grande place à la diversité des expériences entrepreneuriales des femmes, à la nécessité de lutter contre les inégalités intersectionnelles et au rôle de l'entrepreneuriat en tant que levier d'avancement économique.

Niveau macro (sociétal)

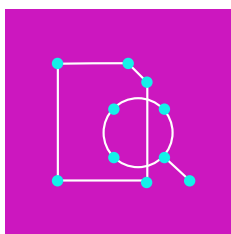
- > Au niveau macro, on considère que le Canada appuie solidement l'entrepreneuriat dans son ensemble, notamment grâce à une infrastructure robuste et à un bon accès aux ressources et aux soutiens, même si les questions d'imposition, les réglementations et la culture restent problématiques de manière générale.
- > D'importantes politiques à l'intention des femmes et des entrepreneurs issus de la diversité ont été mises en place ces dernières années, y compris en matière de garde d'enfants à l'échelon national.
- > Lancée en 2018, la Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat (SFE) vise à accroître l'accès au financement, aux réseaux et à l'expertise dont les femmes propriétaires d'entreprise ont besoin pour démarrer leur activité, prendre de l'expansion et conquérir de nouveaux marchés.

- > La SFE s'articule autour de trois piliers :
 - 1) l'accès amélioré au financement grâce à l'octroi de prêts ciblés et, plus récemment, par le biais d'une initiative de capital de risque visant à doter le Canada d'un environnement de capital de risque plus inclusif pour les entrepreneures; 2) le renforcement de l'écosystème des partenaires intermédiaires afin d'offrir un soutien ciblé aux femmes (littératie financière, services de mentorat, formations, etc.); 3) le Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat (PCFE), un réseau national qui s'attache à faire progresser la recherche sur l'entrepreneuriat féminin, à diffuser les meilleures pratiques entre les organismes de soutien aux entrepreneures et à rendre compte des progrès concernant l'entrepreneuriat féminin au Canada.
- > La SFE se distingue par son approche « pangouvernementale ». Divers organismes gouvernementaux financent et soutiennent l'entrepreneuriat féminin, notamment la Banque de développement du Canada (BDC), Exportation et développement Canada (EDC), le Service des délégués commerciaux (SDC), Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC) et Financement agricole Canada, chaque ministère étant par ailleurs invité à réfléchir aux contributions supplémentaires qu'il peut apporter.
- > Le gouvernement a également investi dans des programmes ciblant le développement économique pour les Autochtones, les entrepreneurs noirs et, plus récemment, les entrepreneurs 2SLGBTQ+, contribuant ainsi à soutenir les femmes issues de la diversité.

Niveau méso (organisationnel)

- > Dans le cadre de son travail, le PCFE s'emploie à cartographier l'écosystème de l'entrepreneuriat au Canada pour recenser les organisations participant à l'avancement des entrepreneures, analyser leurs politiques et procédures et déterminer ce qui fonctionne et pour qui. À ce jour, plus de 3 100 organismes de soutien aux entrepreneures ont été recensés au Canada.
- > Les travaux de recherche abordent de manière récurrente la nécessité d'accès au financement et les obstacles en la matière que rencontrent les femmes et les entrepreneurs issus de groupes ayant droit à l'équité dans leurs démarches auprès des institutions financières, des investisseurs providentiels et des sociétés de capital de risque, une situation qui découle en partie des caractéristiques structurelles de l'activité (taille, secteur, stade du parcours entrepreneurial) mais aussi de préjugés. Les fondatrices obtiennent seulement 4 p. 100 des fonds de capital de risque, participent à moins de tours de financement et perçoivent des montants inférieurs à chacun de ces tours. La recherche a constaté que les nouvelles approches telles que le financement participatif profitent bien aux femmes.
- > Les entrepreneures sont de plus en plus nombreuses à faire appel au financement participatif, au capital de risque et à l'investissement providentiel à titre de solutions alternatives pour obtenir des fonds.
- > La représentation des femmes dans le domaine des investissements providentiels canadiens a augmenté ces dernières années : 37 p. 100 des membres des organisations providentielles canadiennes étaient des femmes en 2022, en hausse par rapport à 2021 (27 p. 100) et 2020 (14 p. 100).
- > Si le financement revêt de l'importance, l'accès aux marchés n'est pas à négliger, avec un accent particulier placé sur l'approvisionnement.

- > Les entreprises détenues par des hommes occupent une plus grande place dans les secteurs ayant massivement recours aux marchés publics, comme la défense et l'industrie manufacturière, situation qui alimente l'idée selon laquelle seules les entreprises à propriété masculine pourraient emporter des marchés.
- > De nombreuses entrepreneures n'ont pas les connaissances, l'expérience ou les ressources nécessaires pour mener à bien les démarches requises.
- > Le Plan d'action pour la diversité des fournisseurs du gouvernement du Canada inclut la Politique d'approvisionnement social établie par Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC), qui a pour but de réduire les obstacles et de renforcer l'inclusivité des cadres de développement socioéconomique.
- > Plusieurs organisations délivrent des certifications aux entreprises et leur offrent des possibilités de diversification des fournisseurs auprès du gouvernement : le Women's Business Enterprises Council of Canada (WBE Canada), WEConnect International, le Conseil canadien pour l'entreprise autochtone (CCEA), le Conseil canadien des fournisseurs autochtones et de minorités visibles (CAMSC), la Black Entrepreneurs and Businesses of Canada Society et la Chambre de commerce 2ELGBTQI+ du Canada (CCGLC).
- > Si les incubateurs et les accélérateurs jouent un rôle crucial dans l'accompagnement des entrepreneurs au Canada, ils ont souvent des politiques, des processus et des cultures qui ne profitent pas de la même manière aux femmes et aux hommes.
- > Si l'on applique l'outil d'évaluation de la diversité mis au point par le Diversity Institute à des organisations établies aux quatre coins du Canada, on constate que la plupart des incubateurs n'ont pas mis en place la structure de gouvernance, la stratégie, les processus de ressources humaines, les objectifs et indicateurs, les politiques, la culture ou les méthodes de liaison nécessaires pour attirer, retenir et épauler les femmes.
- > Dans les établissements d'enseignement postsecondaire, les formations et la pédagogie liées à l'entrepreneuriat ne tiennent toujours pas compte de la dimension féminine, alors même que les femmes sont de plus en plus nombreuses dans les programmes d'entrepreneuriat.



Si l'on applique l'outil d'évaluation de la diversité mis au point par le Diversity Institute

à des organisations établies aux quatre coins du Canada, on constate que la plupart des incubateurs n'ont pas mis en place pour attirer, retenir et épauler les femmes :

- > la structure de gouvernance, la stratégie
- > les processus de ressources humaines
- > les objectifs et indicateurs
- > les politiques
- > la culture
- > les méthodes de liaison nécessaires



Pour remédier aux problèmes qui se posent dans l'écosystème de l'entrepreneuriat, il ne suffit pas d'épauler les femmes, mais il faut aussi s'attaquer aux préjugés et aux stéréotypes profondément ancrés qui influent sur les comportements et les décisions des personnes qui contrôlent l'accès des femmes aux ressources, aux soutiens et aux réseaux.

Niveau micro (individuel)

- > Au niveau individuel, les connaissances, les compétences, les attitudes, les comportements, les caractéristiques et les décisions des individus dans les écosystèmes occupent une place prépondérante. Cela vaut non seulement pour les entrepreneurs, mais aussi pour les garants ayant un pouvoir de décision à toutes les étapes du processus, comme les investisseurs, les mentors et les conseillers.
- > Le Global Entrepreneurship Monitor (GEM) indique que la faible intention entrepreneuriale des femmes est un phénomène mondial.
- > Des études montrent que la confiance en soi est un facteur important de la réussite entrepreneuriale et que le « déficit de confiance » constitue souvent un obstacle pour les entrepreneures. Or, des recherches récentes soulignent que les entrepreneures ne manquent pas de confiance en elles, mais affichent des niveaux de confiance similaires à ceux de leurs homologues masculins.
- > Pour remédier aux problèmes qui se posent dans l'écosystème de l'entrepreneuriat, il ne suffit pas d'épauler les femmes, mais il faut aussi s'attaquer aux préjugés et aux stéréotypes profondément ancrés qui influent sur les comportements et les décisions des personnes qui contrôlent l'accès des femmes aux ressources, aux soutiens et aux réseaux.



Le Canada dans le contexte international

Entrepreneuriat féminin au Canada et tendances internationales

- > Le Canada se classe systématiquement parmi les premières nations au monde d'après divers indices de l'entrepreneuriat féminin qui mesurent les activités entrepreneuriales et les conditions qui y sont propices, notamment en ce qui concerne les politiques et programmes publics, l'accès au financement et les organismes de soutien aux entreprises.
- > Le niveau des activités entrepreneuriales féminines en phase de démarrage au Canada était supérieur à la moyenne mondiale (14,8 p. 100 contre 10,1 p. 100), mais restait inférieur au niveau observé chez les hommes au Canada (14,8 p. 100 contre 18,3 p. 100) en 2022.
- > Le taux de femmes propriétaires d'entreprises établies au Canada était identique à la moyenne mondiale (5,5 p. 100), mais inférieur au taux observé chez les hommes (7 p. 100).
- > À l'échelle mondiale, les femmes étaient plus susceptibles que les hommes de travailler en individuel en phase de démarrage (36 p. 100 contre 24,5 p. 100). Au Canada, l'écart est nettement plus important (35,3 p. 100 de femmes contre 14,5 p. 100 d'hommes).

- > Le Canada enregistrait un taux d'intention entrepreneuriale inférieur à la moyenne mondiale chez les femmes (11,7 p. 100 contre 17 p. 100) et chez les hommes (16,8 p. 100 contre 20,4 p. 100).

Politiques et programmes propices à l'entrepreneuriat féminin au Canada et dans le monde

Intervention en matière de politique unique en son genre, la Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat (SFE) instaure un programme sur mesure au sein d'un cadre fédéral unique, coordonné à l'échelon national, qui a permis de positionner le pays parmi les chefs de file mondiaux de l'entrepreneuriat féminin. Cette stratégie se caractérise notamment par son approche « pangouvernementale », qui s'appuie sur la collaboration entre divers ministères et organismes du gouvernement.

Promouvoir une culture de l'entrepreneuriat inclusif à l'égard des femmes

- > Les gouvernements du monde entier mettent à profit les collaborations entre diverses parties prenantes (entreprises, institutions publiques, organismes sans but lucratif, médias) pour faire advenir un écosystème inclusif à l'égard des entrepreneurs.

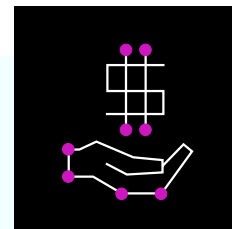
- > Pour promouvoir des modèles de comportement féminins, il est possible de mettre en avant les profils d'éminentes entrepreneures sur Internet, ainsi que dans les médias, les écoles et les collectivités, afin d'inciter d'autres femmes à considérer l'entrepreneuriat comme une voie professionnelle viable et à se lancer.
- > Les stéréotypes fondés sur le genre et la culture façonnent les aspirations entrepreneuriales des femmes et la façon dont les entrepreneures sont perçues par les bailleurs de fonds, les partenaires économiques et les clients.
- > À titre d'exemple notoire au Canada, le site Web de la campagne « S'inspirer. Se réaliser. » du PCFE recense les profils de plus de 1 800 entrepreneures issues de divers milieux, secteurs et régions à travers le pays qui donnent l'exemple et inspirent d'autres femmes.
- > Autre exemple canadien : le Défi 50-30 qui appelle les entreprises du pays à accroître la participation et l'inclusion des groupes issus de la diversité en milieu de travail. Les entreprises sont ainsi invitées à atteindre deux objectifs : 1) la parité entre les genres (c'est-à-dire 50 p. 100 de femmes et/ou de personnes non binaires) et 2) la représentation significative (30 p. 100) d'autres groupes ayant droit à l'équité au sein des conseils d'administration et/ou des équipes de haute direction au Canada.

Prévoir des politiques de sécurité sociale solidaires envers les entrepreneures

- > Dans de nombreux pays, les conditions d'admissibilité, les critères d'acceptation, les taux de contribution et les modalités de paiement de l'assurance-chômage, des prestations d'emploi et de congé parental, des pensions et d'autres mesures de sécurité sociale ne sont pas les mêmes selon qu'une personne travaille à son compte ou a le statut d'employé. Pour combler ces écarts, les gouvernements peuvent renforcer l'accès aux soutiens de sécurité sociale pour les travailleurs autonomes, notamment les femmes.
- > Aux États-Unis, les politiques fédérales de sécurité sociale accusent un retard important par rapport à bon nombre d'autres pays développés. En effet, le pays n'a pas instauré de politique nationale en matière de congé parental rémunéré et offre un accès restreint aux services de garde d'enfants subventionnés. Beaucoup d'entreprises aux États-Unis proposent un congé parental rémunéré aux membres de leur personnel, mais les travailleurs autonomes ont moins d'options à leur disposition.
- > Contrairement aux États-Unis, le Canada a établi plusieurs politiques fédérales de sécurité sociale à l'intention des travailleurs autonomes, y compris des entrepreneures. Conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi*, les personnes qui exercent à leur compte au Canada peuvent présenter une demande pour obtenir six types de prestations spéciales de l'assurance-emploi : 1) les prestations de maternité; 2) les prestations parentales; 3) les prestations de maladie; 4) les prestations de compassion; 5) les prestations pour proches aidants d'enfants; et 6) les prestations pour proches aidants d'adultes.

Multiplier les possibilités offertes aux femmes par le biais des marchés publics et des initiatives de diversification des fournisseurs

- > Les politiques d'achat sensibles au genre et les programmes de diversification des fournisseurs sont susceptibles d'encourager les organisations des secteurs public et privé à s'approvisionner en biens et en services auprès d'entreprises détenues par des femmes, de façon à leur ouvrir de nouveaux marchés, à renforcer leurs capacités et à favoriser leur expansion.
- > Les gouvernements agissent souvent à deux niveaux pour promouvoir la passation de marchés publics intégrant la notion de genre : 1) ils utilisent leur rôle d'autorité de réglementation pour structurer avec soin les politiques et réglementations qui régissent la passation des marchés publics et privés; 2) ils se servent des politiques et pratiques d'achat et d'approvisionnement comme leviers d'avancement économique des femmes.
- > Au Canada, Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC) a lancé en 2022 un Plan d'action pour la diversité des fournisseurs, lequel prévoit la prestation de services visant à favoriser la participation fructueuse aux marchés publics fédéraux des groupes ayant droit à l'équité. En vertu de ce plan, la Politique d'approvisionnement social de SPAC détermine comment la passation des marchés publics peut faire office de levier pour réduire les obstacles, améliorer la diversité des fournisseurs et élargir les possibilités économiques et sociales au profit des groupes ayant droit à l'équité, notamment les femmes.



Les mesures stratégiques visant à lever les obstacles liés à l'offre consistent notamment à prévoir des **sources de financement ciblées** au profit des entrepreneures et à **promouvoir des initiatives contribuant à remodeler l'écosystème de l'entrepreneuriat** en faveur d'une meilleure inclusion des femmes.

Améliorer l'accès des entrepreneures au capital financier

- > L'une des principales difficultés rencontrées par les entrepreneures réside dans l'accès au capital financier.
- > Les mesures stratégiques visant à lever les obstacles liés à l'offre consistent notamment à prévoir des sources de financement ciblées au profit des entrepreneures (subventions, microcrédits ou encore capital de risque) et à promouvoir des initiatives contribuant à remodeler l'écosystème de l'entrepreneuriat en faveur d'une meilleure inclusion des femmes (formation de sensibilisation des investisseurs sur les questions de genre, par exemple).
- > Les politiques visant à lever les obstacles liés à la demande aident les entrepreneures à se doter des connaissances, des compétences et des réseaux nécessaires pour accéder au financement dont elles ont besoin à l'heure de lancer leur entreprise et de prendre de l'expansion.

- > Les approches adoptées pour soutenir les entrepreneures sur le plan financier varient selon les pays. Certains proposent des programmes allouant des sommes modestes sous la forme de microcrédits. Il existe également des programmes de financement octroyant aux entrepreneures des sommes plus importantes, y compris des fonds de capital de risque dans le cas d'entreprises à fort potentiel de croissance.
- > Par ailleurs, les gouvernements ont mis au point des codes volontaires qui établissent des normes et des directives applicables par les entreprises qui le souhaitent pour aider les entrepreneures à obtenir un financement en promouvant un environnement axé sur la transparence, la responsabilité et la confiance à l'échelle des institutions financières et des investisseurs.
- > Au Canada, la plupart des initiatives publiques en matière de financement prennent la forme de prêts remboursables, lesquels ont notamment pour avantage de permettre le recouvrement des fonds publics et d'inciter davantage les entrepreneures à réussir, dans la mesure où l'argent emprunté doit être remboursé.
- > En revanche, les exemples internationaux affichent plutôt une tendance aux subventions publiques en soutien à l'entrepreneuriat féminin. Ces subventions ne sont pas remboursables et leur obtention est souvent soumise à des critères de sélection (présentation d'un plan d'activités détaillé, participation à un concours de pitch, etc.).
- > Les femmes ont plus de chances que les hommes de penser que les compétences entrepreneuriales leur font défaut. Les programmes de formation professionnelle constituent une précieuse mine de ressources pour les entrepreneures; néanmoins, les femmes ont souvent besoin de soutiens complets différents de ceux offerts aux hommes (services de garde d'enfants, modalités de travail souples, etc.) pour pouvoir mieux en profiter.
- > Les programmes de formation en entrepreneuriat offrent également des possibilités de réseautage, d'accompagnement, de soutien par les pairs et d'accès à des solutions de financement.
- > Le Fonds pour l'écosystème de la SFE propose des formations, des services de mentorat et l'accès à des réseaux d'affaires aux entrepreneures de tout le pays. En 2021-2022, ce programme a soutenu quelque 30 000 entrepreneures, dont près de 15 000 femmes issues de la diversité ou de groupes mal desservis ou ayant des facteurs d'identité intersectionnels.
- > Financée par l'entremise des agences de développement régional du gouvernement fédéral, l'Initiative pour les femmes entrepreneurs (IFE) compte un organisme dans chacune des quatre provinces canadiennes suivantes : la Colombie-Britannique, l'Alberta, la Saskatchewan et le Manitoba. Ces organismes aident les entrepreneures en leur fournissant des services de counselling en affaires et de mentorat, des possibilités de mise en réseau et des services financiers. En 2021-2022, l'agence de l'IFE de la Colombie-Britannique, WeBC, a servi plus de 1 700 clientes, tandis que les trois autres organismes (Alberta Women Entrepreneurs, Women Entrepreneurs of Saskatchewan Inc. et le Centre d'entreprise des femmes du Manitoba) ont servi en tout plus de 4 400 clientes.

Prévoir des programmes de formation en entrepreneuriat et de renforcement des compétences

- > L'accès à la formation en entrepreneuriat et au renforcement des compétences, sous forme de services d'accompagnement, de mentorat et de counselling en affaires, joue un rôle important dans la réussite des entrepreneures.

Les femmes dans le domaine du commerce international

- > Bon nombre de pays de l'OCDE ne collectent aucune donnée sur la race ou l'origine ethnique, ce qui limite la compréhension des répercussions que les politiques en matière d'échanges commerciaux peuvent avoir sur les femmes ayant des facteurs d'identité croisés.
- > À l'échelle internationale, on recense un grand nombre d'initiatives commerciales intégrant la notion de genre, notamment le Groupe de travail informel sur le commerce et



l'égalité des genres de l'Organisation mondiale du commerce (OMC), l'initiative SheTrades du Centre du Commerce International, l'Organization of Women in International Trade (OWIT), WEConnect International et ConnectAmericas for Women.

- > Le Canada a mis au point l'Analyse comparative entre les sexes plus (ACS+), un outil analytique utilisé pour appuyer l'élaboration d'initiatives adaptées et inclusives, y compris des lois, des politiques, des programmes et des services. En 2019, le gouvernement du Canada a réalisé une analyse ACS+ de l'accord commercial qui était en cours de négociation avec le Mercosur (Argentine, Brésil, Paraguay et Uruguay), devenant ainsi le premier à entreprendre une évaluation ex ante indépendante des répercussions sur le genre d'un accord commercial.
- > Ces dernières années, le Canada a mis en application l'analyse ACS+ et adopté des dispositions relatives à l'égalité des genres dans le cadre de plusieurs accords de libre-échange, dont l'Accord Canada-États-Unis-Mexique (ACEUM) et l'Accord de partenariat transpacifique global et progressiste (PTPGP), ainsi qu'à l'occasion des négociations de libre-échange avec le Royaume-Uni et l'Ukraine. Les accords de libre-échange en vigueur entre le Canada et le Chili, la Colombie, le Honduras, Israël, la Jordanie, le Panama et le Pérou comportent eux aussi des dispositions relatives à l'égalité des genres.
- > Le Canada a instauré divers programmes et politiques à l'échelon national visant à favoriser la participation des femmes au commerce international : citons par exemple le programme Femmes en commerce et le Programme d'investissement pour le commerce inclusif d'Exportation et Développement Canada (EDC), ainsi que l'initiative canadienne Femmes d'affaires en commerce international du Service des délégués commerciaux (SDC).



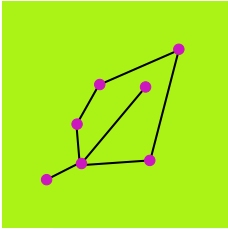
Nouvelles mutations de l'entrepreneuriat féminin au Canada

Adoption de la technologie

- > De récentes données publiées par GEM montrent que, du fait de la pandémie, les entrepreneures en démarrage au Canada ont adopté les technologies numériques dans des proportions nettement plus élevées que leurs homologues masculins (28,2 p. 100 contre 18,1 p. 100).
- > En revanche, les hommes entrepreneurs sont proportionnellement plus nombreux (41,3 p. 100) que leurs homologues féminines (29,1 p. 100) à déclarer mieux utiliser les technologies numériques, tandis que l'intention d'adopter de nouvelles technologies numériques est légèrement plus élevée chez les hommes (56,3 p. 100) que chez les femmes (54 p. 100).
- > Diverses initiatives ont été mises en place pour favoriser l'adoption des technologies chez les femmes au Canada, notamment le programme ADaPT (Advanced Digital and Professional Training), l'initiative Ignite Digital, la Mastercard Emerging Leaders Cyber Initiative (ELCI), le programme InTeRN de l'University College of the North et le programme Women in Technology d'ACCES Employment.

Passage à la carboneutralité

- > Les entrepreneures peuvent participer concrètement à la promotion d'une économie verte, les études ayant montré qu'elles sont plus enclines à adopter des initiatives de développement durable que les hommes.
- > Dans le cadre de la transition vers une économie verte, les entrepreneures continuent de se heurter à des difficultés persistantes, comme les perceptions de soi et les perceptions sociétales concernant les capacités technologiques des femmes, le manque de débouchés et la sous-représentation de leurs intérêts dans les politiques publiques.
- > Si l'on veut cultiver un écosystème d'entrepreneuriat vert inclusif, il est essentiel de remédier à ces obstacles et d'améliorer les connaissances par des activités de formation, des initiatives de renforcement des compétences et des possibilités de mentorat.
- > Un tiers (33,3 p. 100) des entreprises canadiennes appartenant majoritairement à des femmes ont pris des mesures visant à réduire le gaspillage; 30,6 p. 100 ont encouragé activement leur personnel à adopter des pratiques respectueuses de l'environnement; et 16,8 p. 100 ont choisi de travailler avec des fournisseurs dont les pratiques et les produits sont respectueux de l'environnement.



82 p. 100 des femmes en démarrage

d'entreprise au Canada indiquent tenir compte des questions environnementales, telles que la préservation des espaces verts, la réduction des émissions de polluants et de gaz toxiques, le tri des déchets et la consommation consciente.

- > D'après un récent état des lieux des technologies propres au Canada, les entrepreneures sont sous-représentées dans le secteur des technologies propres comparativement à d'autres secteurs, seulement 4,9 p. 100 des PME de technologies propres étant détenues majoritairement par des femmes, contre 16,8 p. 100 des PME tous secteurs confondus.
- > Selon les données 2022 du GEM, près de 82 p. 100 des femmes en démarrage d'entreprise au Canada indiquent tenir compte des questions environnementales, telles que la préservation des espaces verts, la réduction des émissions de polluants et de gaz toxiques, le tri des déchets et la consommation consciente.
- > Le gouvernement du Canada est conscient de la nécessité de collaborer avec les partenaires autochtones pour réduire les émissions de gaz à effet de serre et atteindre l'objectif de carboneutralité d'ici à 2050.
- > Les communautés autochtones sont les plus grands propriétaires de ressources énergétiques propres au Canada, après les sociétés de services d'utilité publique. Le pays compte actuellement plus de 2 000 projets d'énergie renouvelable dirigés par des Autochtones, projets auxquels les femmes autochtones apportent une contribution majeure.

Compétences et main-d'œuvre

- > Pour lever les obstacles entravant la représentation des femmes dans l'écosystème de l'entrepreneuriat canadien, il est nécessaire d'établir des cadres de perfectionnement professionnel complets axés sur les compétences.
- > EntreComp est un cadre de compétences entrepreneuriales mis au point par la Commission européenne afin de développer la capacité à entreprendre parmi les citoyens et les organisations de l'UE. EntreComp place l'accent sur l'acquisition et l'intégration des compétences non techniques qui contribuent à l'identification des opportunités, à la mobilisation des ressources, à une collaboration efficace et à la prise d'initiative dans le contexte entrepreneurial.
- > Le projet MindFrame Connect est un cadre canadien qui fait jouer la qualité du mentorat et l'efficacité des relations entre mentors et mentorés pour aider les entrepreneurs, femmes ou hommes, à acquérir des aptitudes et des compétences et à les améliorer. Il est toutefois principalement axé sur le mentorat. Les entrepreneurs qui souhaitent acquérir des compétences au moyen d'autres méthodes doivent donc se tourner vers un cadre plus complet.



Tant les compétences techniques que les compétences non techniques sont indispensables à la réussite entrepreneuriale :

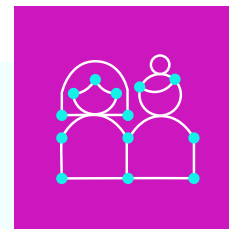
les premières constituent le socle technique permettant d'exécuter des tâches et des fonctions spécifiques, tandis que les secondes aident à faire face aux incertitudes, à constituer des équipes solides et à établir des liens concrets.

- > Tant les compétences techniques que les compétences non techniques sont indispensables à la réussite entrepreneuriale : les premières constituent le socle technique permettant d'exécuter des tâches et des fonctions spécifiques, tandis que les secondes aident à faire face aux incertitudes, à constituer des équipes solides et à établir des liens concrets.
- > Le cadre conceptuel idéal comprendrait un descriptif de la combinaison optimale de compétences techniques et de compétences non techniques nécessaires à chaque étape du parcours entrepreneurial.
- > Prenant appui sur les modèles et les travaux de recherche existants, le PCFE a élaboré un modèle conceptuel destiné à répondre aux besoins des entrepreneures issues de la diversité aux six étapes du parcours entrepreneurial, à savoir : 1) la recherche d'idées; 2) l'incubation précoce (produit minimum viable); 3) l'incubation; 4) le passage à l'échelle; 5) le financement par capital de risque/financement autonome; et 6) le rang de leader mondial.
- > Le cadre proposé par le PCFE dresse une liste des compétences nécessaires et d'exemples de programmes canadiens visant à accompagner les entrepreneures à chaque stade.
- > Bien qu'une gamme complète de programmes soit disponible à chaque étape du parcours, il convient de mettre en place des initiatives plus ciblées afin de prendre en compte les difficultés propres aux femmes lors du passage à l'échelle et de l'internationalisation, comme la connaissance de la réglementation applicable aux échanges commerciaux et l'accès aux réseaux internationaux.

- > En dépit de l'environnement favorable que le Canada offre aux jeunes pousses et aux entreprises en phase de démarrage, seul un petit nombre d'entreprises canadiennes parviennent à s'internationaliser. Cela s'explique principalement par le fait que les politiques canadiennes en matière d'innovation et de financement ne soutiennent pas suffisamment le passage à l'échelle des entreprises technologiques, ce qui entrave la montée en puissance des sociétés susceptibles de présenter un fort potentiel de croissance.
- > Les programmes de formation axés sur tel ou tel secteur d'activité, à l'image du programme Femme entrepreneure de Financement agricole Canada, sont des modèles prometteurs et efficaces de renforcement des compétences dans l'écosystème canadien. Cependant, il est important d'en faire davantage dans de nombreux secteurs pour promouvoir et favoriser l'inclusion des femmes, et accroître leur représentation.

Rôles liés au genre

- > Les normes de genre traditionnelles ont depuis toujours défini le travail et le rôle des hommes et des femmes dans la société. Néanmoins, les femmes sont venues bousculer ces stéréotypes en se lançant dans l'entrepreneuriat.
- > Des études récentes ont déterminé que les femmes font le choix de l'entrepreneuriat parce que ce mode offre des perspectives de flexibilité, d'autonomie et de satisfaction professionnelles, ainsi qu'un juste équilibre entre vie professionnelle et vie privée.
- > Les entrepreneures sont victimes de préjugés sexistes qui valorisent la masculinité associée au rôle de soutien de famille assumé par leurs homologues du sexe opposé, qui veut que les hommes soient considérés à la fois comme des chefs d'entreprise prospères et comme des pères qui apportent un soutien financier à leur famille.



Des études récentes ont déterminé que les femmes **font le**

choix de l'entrepreneuriat parce que ce mode offre des perspectives de **flexibilité, d'autonomie et de satisfaction professionnelles, ainsi qu'un juste équilibre entre vie professionnelle et vie privée.**

- > D'après les données du Global Entrepreneurship Monitor (GEM), la perpétuation d'une tradition familiale est la raison la moins fréquemment évoquée par les entrepreneures en début de carrière (43,1 p. 100) et les entrepreneures plus expérimentées (24,9 p. 100) au Canada. A contrario, les deux principales raisons motivant le choix de l'entrepreneuriat chez les femmes au Canada sont le souhait de changer les choses (66,2 p. 100 des propriétaires de jeunes pousses et 54,3 p. 100 des propriétaires d'entreprises établies) et de se constituer un patrimoine important (65,7 p. 100 des propriétaires de jeunes pousses et 43,3 p. 100 des propriétaires d'entreprises établies).



Conclusions et recommandations

Niveau sociétal

- > Continuer d'améliorer la collecte de données ventilées afin de comprendre les obstacles et les facteurs favorables au sein de l'écosystème.
- > Remettre en question les stéréotypes et partager des témoignages de réussite qui démantèlent les normes de genre traditionnelles et qui mettent en avant les accomplissements de l'entrepreneure.
- > Promouvoir les lois, les réglementations et les codes volontaires qui encouragent l'inclusion (à l'image du Défi 50-30) et réfléchir aux manières d'adapter les meilleures pratiques internationales, telles que l'Investing in Women Code au Royaume-Uni, au contexte canadien.
- > Poursuivre l'instauration d'une approche « pangouvernementale » pour débloquer l'accès aux ressources de soutien aux entrepreneures issues de la diversité (marchés publics, subventions, fiscalité, politique d'immigration, prestations transférables, etc.).
- > Continuer d'appliquer une optique de genre et de diversité pour faire advenir des conditions favorables à l'entrepreneuriat féminin au sein de l'écosystème d'innovation, par exemple en investissant dans l'infrastructure, en adaptant la fiscalité et en passant à la carboneutralité.
- > Œuvrer pour réduire les chevauchements et les doublons, promouvoir la coopération et la coordination, et faciliter les démarches à l'échelle des services et de l'écosystème.
- > Renforcer l'acquisition des compétences (connaissances, aptitudes et attitudes) requises pour concevoir et mettre en œuvre des services inclusifs, puis les évaluer, chez les différents acteurs de l'écosystème (y compris le gouvernement).
- > S'assurer que les soutiens publics sont disponibles pour tous les secteurs et tous les types de sociétés, en veillant à lever les obstacles structurels auxquels se heurtent les entreprises en phase d'expansion.
- > Renforcer la capacité de tous les ordres de gouvernement et organisations gouvernementales à recenser et soutenir les entreprises prometteuses appartenant à des femmes.

Niveau organisationnel

- > Consolider les programmes innovants et les soutiens sur mesure à l'intention des entrepreneures issues de la diversité, en fonction du stade de développement, du secteur d'activité et du profil de leur entreprise.
- > Inciter les institutions financières et les investisseurs à adopter des mesures qui font reculer les préjugés fondés sur le genre dans les décisions de financement, en particulier dans le cas d'entrepreneures venues de divers horizons.
- > Exiger que les partenaires intermédiaires, les fournisseurs de services et les bénéficiaires d'un financement fixent des objectifs en matière de diversité des entrepreneures, y compris à l'égard de celles ayant des facteurs d'identité croisés, puis recueillent des données et produisent des rapports sur cette question.
- > Faire en sorte que les formations, les services de mentorat et les soutiens à l'entrepreneuriat définissent clairement les résultats escomptés (au moyen d'un cadre de compétences, par exemple), soient adaptés au public visé et offrent une prise en charge complète : contenus adaptés à la culture, approches tenant compte des traumatismes, services de garde d'enfants, counselling, etc.
- > Renforcer la collaboration entre les parties prenantes de l'écosystème de l'entrepreneuriat dans le but de guider, de soutenir et d'accompagner les entrepreneures à chaque stade du développement de leur entreprise.
- > Mesurer régulièrement l'efficacité des programmes de formation au moyen de mécanismes de rétroaction et d'évaluations, et assurer leur amélioration continue et leur réajustement à la lumière de cette rétroaction.

Niveau individuel

- > Renforcer l'acquisition des compétences (connaissances, aptitudes et attitudes) dont les entrepreneures ont besoin pour réussir.
- > Créer des occasions de réseautage et des groupes de soutien par les pairs qui permettent aux entrepreneures de mettre en commun leurs expériences et leurs analyses pour réussir l'adoption de technologies.
- > Fournir un soutien continu et un accompagnement de suivi aux entrepreneures qui ont adopté certaines technologies.
- > Mesurer régulièrement l'efficacité des programmes de formation au moyen de mécanismes de rétroaction et d'évaluations.
- > Prévoir des discussions au sujet des rôles liés au genre, des stéréotypes et des préjugés inconscients dans la formation en entrepreneuriat.

Introduction

Les entrepreneures représentent un moteur essentiel à la croissance économique, à l'innovation, à la création d'emplois et à la compétitivité du Canada à l'international. Au-delà de leurs contributions économiques, les entrepreneures jouent également le rôle d'agentes de changement social en ce qu'elles hissent souvent la participation communautaire et le développement durable au rang des priorités dans leurs pratiques commerciales, et incitent d'autres femmes à suivre la voie de l'autonomisation économique et de l'indépendance au travers de l'entrepreneuriat et du leadership. Conscient que l'entrepreneuriat est un levier propice à la prospérité économique et à l'inclusion sociale, le gouvernement du Canada a investi massivement pour promouvoir l'entrepreneuriat féminin dans le cadre de sa Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat (SFE). Il souligne en outre la nécessité de garantir à toutes les femmes les mêmes chances de se lancer dans l'entrepreneuriat et de développer leurs activités, reconnaissant la pertinence d'une approche intersectionnelle.

L'État des lieux de l'entrepreneuriat féminin au Canada 2024 est le cinquième rapport d'une série destinée à analyser et à synthétiser les travaux de recherche sur l'entrepreneuriat féminin au Canada. Les éditions précédentes ont étudié les répercussions de la pandémie de COVID-19 sur les entrepreneures, mis en lumière les tendances et les changements quant à la proportion de petites et moyennes entreprises (PME) détenues par des femmes

et de travailleuses autonomes exerçant dans divers secteurs d'activité au Canada, enquêté sur l'intersection du genre et d'autres formes d'identité (comme la race, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle et le fait d'avoir un handicap) et déterminé son incidence sur l'expérience entrepreneuriale, analysé les freins et les facteurs propices à l'entrepreneuriat féminin dans l'écosystème d'innovation canadien aux niveaux macro (sociétal), méso (organisationnel) et micro (individuel), et formulé des recommandations à mettre en œuvre à chaque niveau de l'écosystème en vue de promouvoir l'entrepreneuriat féminin au Canada.

Faisant fond sur ces travaux antérieurs, le présent rapport offre un état des lieux actualisé de l'entrepreneuriat féminin au Canada, d'après les recherches et les données disponibles

Les entrepreneures

représentent un
moteur essentiel à

**la croissance économique,
à l'innovation, à la création
d'emplois et à la compétitivité
du Canada à l'international.**





les plus récentes. Il propose ainsi une vision élargie de l'entrepreneuriat féminin en incluant à la fois les propriétaires majoritaires (plus de 50 p. 100 des parts) de PME et les personnes exerçant à leur compte. Ce rapport compare divers indicateurs clés de l'entrepreneuriat féminin au Canada et à l'étranger, examine les politiques canadiennes et internationales visant à soutenir l'entrepreneuriat féminin et analyse le poids des entreprises canadiennes détenues par des femmes dans le commerce international. Enfin, il s'intéresse aux nouvelles mutations de l'entrepreneuriat féminin au Canada. Parmi les sujets abordés figurent le financement, l'adoption de technologies, les pratiques de durabilité environnementale et la transition vers la carboneutralité, la formation et le perfectionnement des compétences entrepreneuriales ou encore les marchés publics.

L'entrepreneuriat féminin au Canada

Introduction

Ce chapitre s'appuie principalement sur un éventail de sources de données issues de Statistique Canada, ainsi que sur les données individuelles de l'enquête annuelle Global Entrepreneurship Monitor (GEM) de 2022 sur la population adulte, qui mesure l'activité entrepreneuriale dans le monde parmi un échantillon national représentatif d'au moins 2 000 participants¹. L'ensemble de données GEM de 2022 incluait 3 558 réponses d'entrepreneurs à divers stades de leur parcours au Canada, dont 1 863 se sont déclarés de sexe féminin (52,4 p. 100) et 1 695 de sexe masculin (47,6 p. 100). Pour offrir une vue d'ensemble de l'entrepreneuriat féminin, ce chapitre aborde la représentation des femmes au sein des PME, des secteurs d'activité et des provinces, ainsi que les niveaux de revenu et les taux d'intérêt. Il s'intéresse également aux attentes des entrepreneures en ce qui concerne les augmentations de salaire, les prêts et le financement par l'emprunt, les obstacles professionnels et l'évolution de leur entreprise.

Vue d'ensemble de l'entrepreneuriat féminin au Canada

Les femmes dans les petites et moyennes entreprises

Le Canada compte 1 348 404 PME, lesquelles représentaient 99,8 p. 100 de toutes les entreprises recensées en décembre 2023 à l'échelle du pays². Si la proportion de PME n'a pas évolué, on en dénombrait 15 145 de plus, en chiffres absolus, qu'en décembre 2022³. Colonne vertébrale de l'économie canadienne, les PME concentraient près de 90 p. 100 des emplois du secteur privé en 2021⁴. En outre, sur 717,6 milliards de dollars de biens exportés par le Canada en 2022, 40,8 p. 100 provenaient de PME. Ces dernières étaient largement majoritaires (72,9 p. 100) parmi les 48 036 entreprises canadiennes exportatrices de biens⁵.

D'après la dernière Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises, la proportion de PME détenues majoritairement par des femmes sur l'ensemble des PME a augmenté depuis 2017 (passant de 15,6 p. 100 à 16,8 p. 100 en 2020)^{6,7}. Cette tendance se confirme parmi les entreprises du secteur privé. En 2023, le pourcentage d'entreprises de toutes tailles détenues majoritairement par des femmes a fluctué, s'établissant à 17,7 p. 100 au premier trimestre, à 19,1 p. 100 au deuxième trimestre, à 17,8 p. 100 au troisième trimestre et enfin à 19,1 p. 100 au quatrième trimestre, soit une moyenne



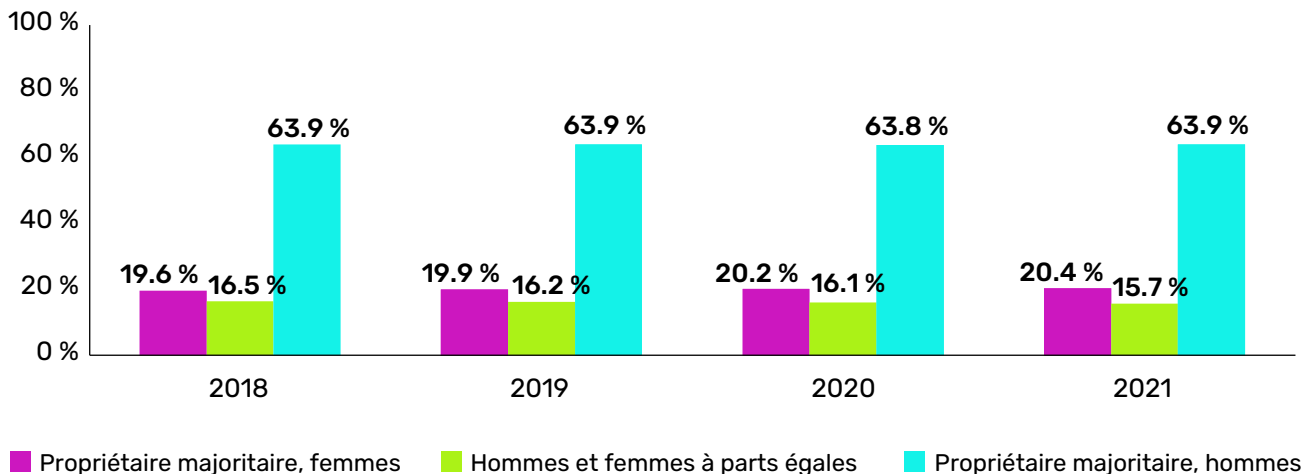
de 18,4 p. 100^{8,9,10,11} qui demeure stable par rapport aux estimations de 2022 (18 p. 100)¹². À noter que le nombre d'entreprises au Canada dont le propriétaire majoritaire est une femme a augmenté de 1,4 p. 100 sur l'année 2023 (17,7 p. 100 au premier trimestre contre 19,1 p. 100 au quatrième trimestre)^{13,14}.

Enfin, si le pourcentage d'entreprises détenues par des femmes a légèrement augmenté, les femmes restent moins représentées que les hommes parmi les PME et les entreprises de toute taille. Une analyse complète des constatations tirées des « Principales statistiques relatives aux petites entreprises » d'Innovation, Sciences et Développement économique Canada et des données de l'Environnement de fichiers couplables de Statistique Canada dévoile la proportion de femmes propriétaires de PME, tout en soulignant l'absolue nécessité de continuer à soutenir l'entrepreneuriat féminin et d'accroître la représentation des entrepreneures. Ces données démontrent également que plus de la moitié des PME du Canada sont concentrées en Ontario et au Québec (37,4 p. 100 et 21 p. 100, respectivement), devant la Colombie-Britannique et l'Alberta (15,7 p. 100 et 12,9 p. 100, respectivement). Les quatre provinces de l'Atlantique abritent quant à elles 6,2 p. 100 des PME, tandis que le Manitoba et la Saskatchewan représentent respectivement 3,2 p. 100 et 3,3 p. 100 des PME canadiennes. Seulement 0,3 p. 100 des PME sont sises dans les trois territoires du Nord¹⁵.

Les données sur les propriétaires d'entreprise issues de la Base de données canadienne sur la dynamique employeurs-employés (BDCEE) ont permis d'effectuer une comparaison entre les entreprises détenues par des hommes et par des femmes de 2018 à 2021¹⁶. Il convient de souligner qu'au cours de cette période, la majorité des entreprises au Canada appartenaient à des hommes : 63,9 p. 100 en 2018 et 2019, puis 63,8 p. 100 en 2020 et 63,9 p. 100 en 2021. Par ailleurs, le pourcentage d'entreprises détenues

FIGURE 1

Propriétaire majoritaire de petites et moyennes entreprises selon le genre, Canada, 2018-2021



Source : Statistique Canada (2024). *Base de données canadienne sur la dynamique employeurs-employés* (calculs du Diversity Institute).

par des femmes au Canada a légèrement augmenté sur la même période : 19,6 p. 100 en 2018, contre 19,9 p. 100 en 2019, puis 20,2 p. 100 en 2020 et 20,4 p. 100 en 2021. Si ces constatations mettent en évidence l'écart persistant entre les genres parmi les propriétaires d'entreprise au Canada, la légère hausse du pourcentage d'entreprises détenues par des femmes observée entre 2018 et 2021 suggère la réalisation de progrès vers une plus grande diversité de genre (figure 1).

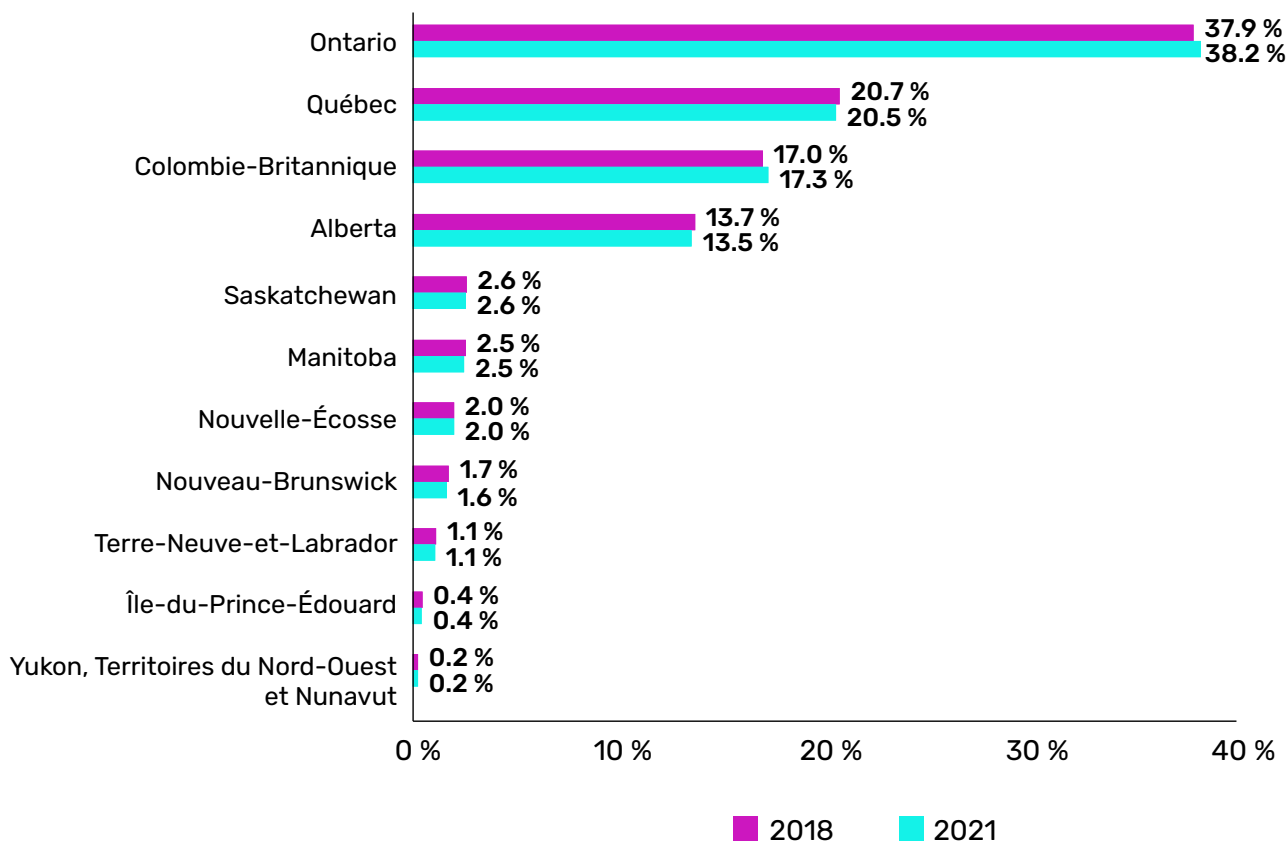
Si l'on recense des femmes propriétaires d'entreprise partout au Canada, leur répartition n'est pas homogène entre les provinces. En fin de compte, la représentation féminine parmi les propriétaires d'entreprise varie en fonction de la taille de la population de chaque province et des principales industries et ressources à la disposition des entrepreneures. Notre analyse de la répartition des entreprises détenues par des femmes selon les provinces entre 2018 et 2021, d'après les données issues de la BDCEE, laisse transparaître une faible évolution de

la répartition par genre des propriétaires d'entreprise sur cette période de quatre ans, l'Ontario conservant la plus forte proportion d'entreprises détenues par des femmes, avec une légère hausse en 2021 (38,2 p. 100) comparativement à 2018 (37,9 p. 100).

Au Québec, la proportion d'entreprises détenues par des femmes a légèrement diminué (20,5 p. 100 en 2021 contre 20,7 p. 100 en 2018), tandis que la Colombie-Britannique a enregistré une hausse minime, passant à 17,3 p. 100 d'entreprises détenues par des femmes contre 17 p. 100 en 2018. L'Alberta, en revanche, a affiché une légère diminution (13,5 p. 100 contre 13,7 p. 100), au même titre que le Nouveau-Brunswick où la proportion d'entreprises détenues par des femmes est passée de 1,7 p. 100 à 1,6 p. 100. Aucun changement significatif de la proportion de femmes propriétaires d'entreprise n'a été observé dans les autres provinces et territoires, la Saskatchewan, le Manitoba et la Nouvelle-Écosse ayant conservé une proportion respectivement

FIGURE 2

Proportion de petites et moyennes entreprises détenues majoritairement par des femmes selon la province, Canada, comparaison 2018/2021



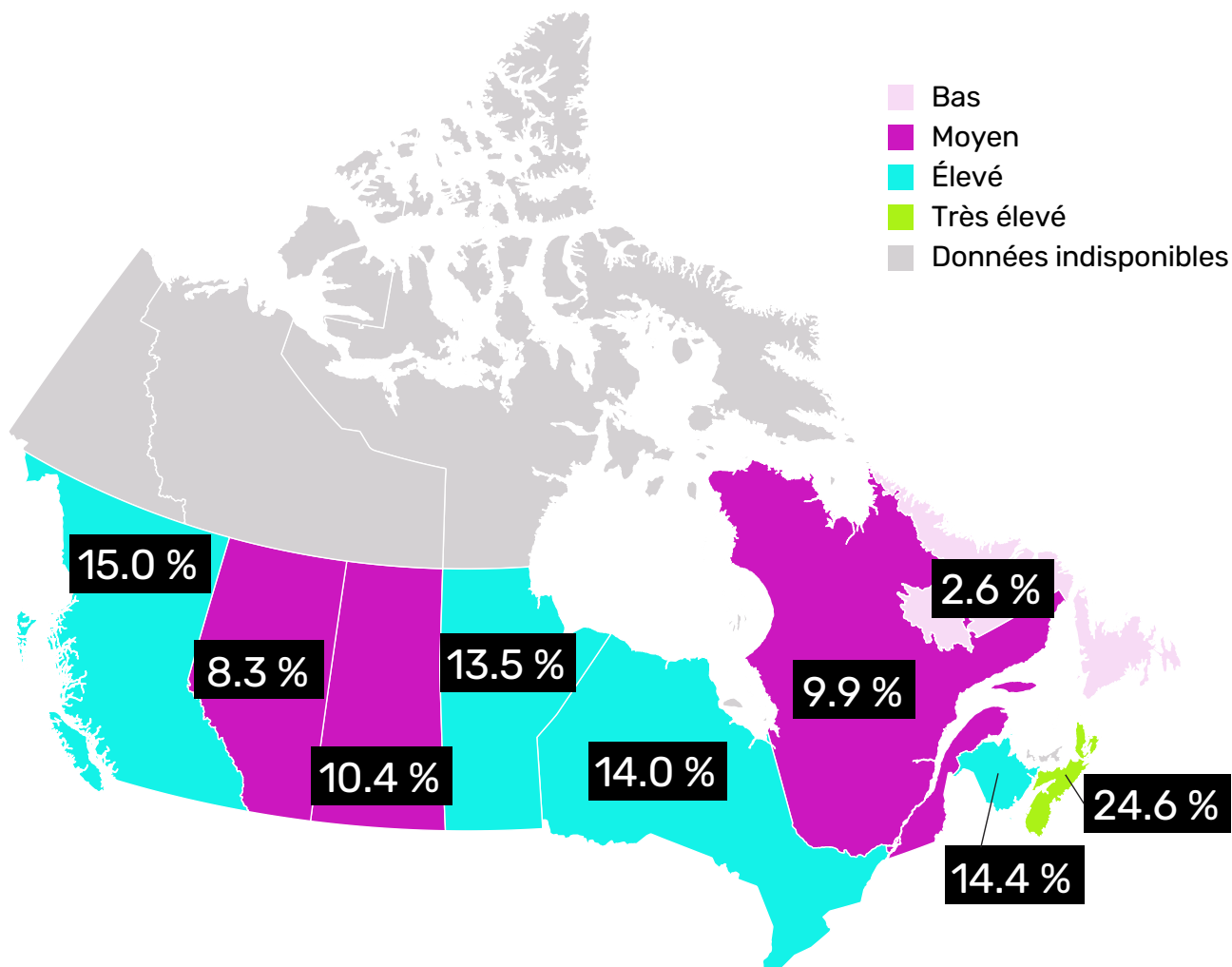
Source : Statistique Canada (2024). *Base de données canadienne sur la dynamique employeurs-employés* (calculs du Diversity Institute).

de 2,6 p. 100, de 2,5 p. 100 et de 2 p. 100 entre 2018 et 2021. Sur la même période, la proportion d'entreprises détenues par des femmes à Terre-Neuve-et-Labrador, au Yukon, ainsi que dans les Territoires du Nord-Ouest et au Nunavut, est quant à elle demeurée respectivement

à 1,1 p. 100, 0,4 p. 100 et 0,2 p. 100. Dans l'ensemble, ces données indiquent que la proportion d'entreprises détenues par des femmes dans les provinces du Canada est restée relativement stable entre 2018 et 2021 (figure 2).

FIGURE 3

Répartition des petites et moyennes entreprises canadiennes détenues à 100 % par des femmes, 2020



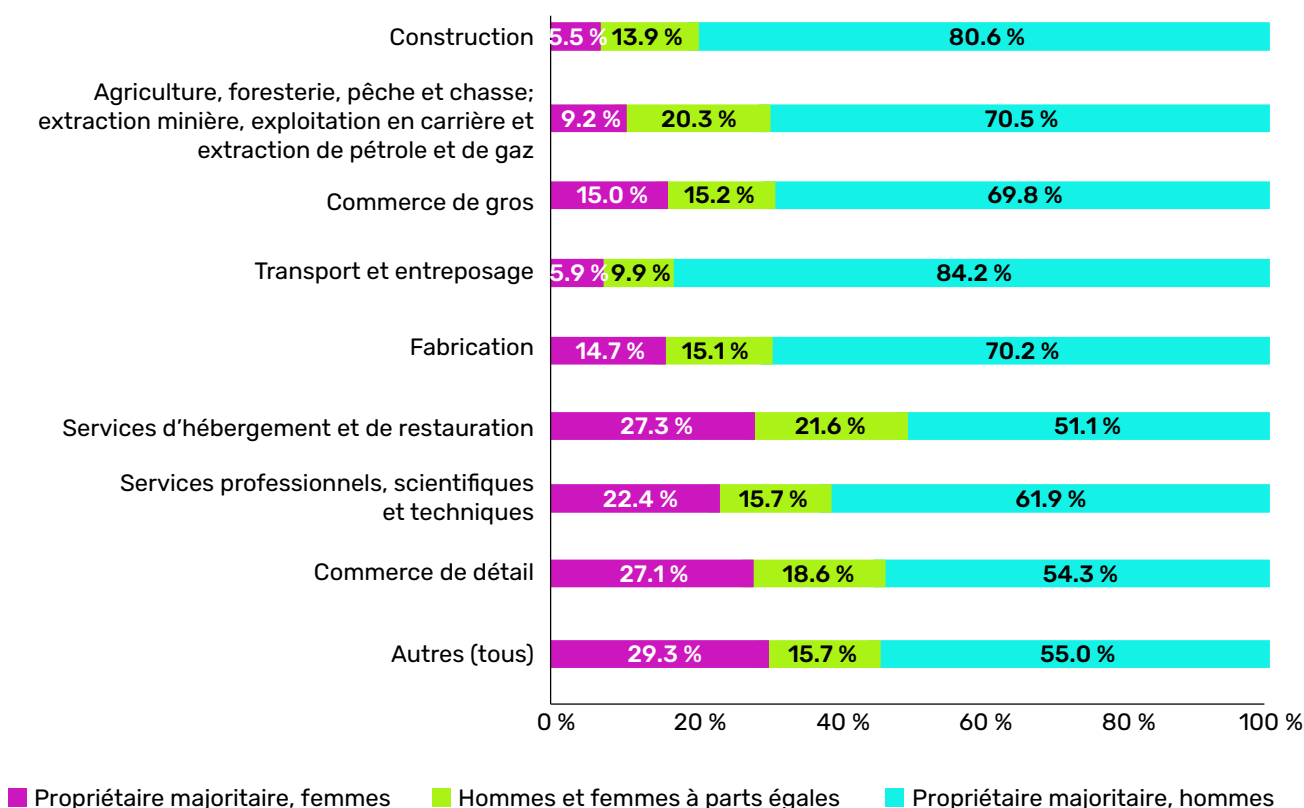
Source : Statistique Canada (2022). *Tableau 33-10-0459-01 : Caractéristiques des propriétaires de petites et moyennes entreprises* (calculs et représentation visuelle du Diversity Institute).

Le pourcentage de PME canadiennes détenues à 100 p. 100 par des femmes n'est pas homogène à l'échelle du pays, comme le souligne la dernière Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises (figure 3). Cela tient au fait que la représentation des femmes est fonction de la taille de la population de chaque province et des principales industries et ressources à la disposition des entrepreneures.

Les femmes propriétaires de PME sont plus représentées dans certains secteurs d'activité. Environ un quart (27,1 p. 100) de toutes les PME présentes dans le commerce de détail sont détenues majoritairement par des femmes, soit une proportion supérieure au taux national de 16,8 p. 100, tous secteurs confondus. La représentation des PME détenues majoritairement par des femmes au sein des secteurs des services professionnels, scientifiques et techniques (22,4 p. 100) et des services d'hébergement et de restauration (27,3 p. 100) surpasse elle aussi ce taux national.

FIGURE 4

Répartition de l'ensemble des petites et moyennes entreprises d'un secteur, selon le genre du propriétaire majoritaire, Canada, 2021



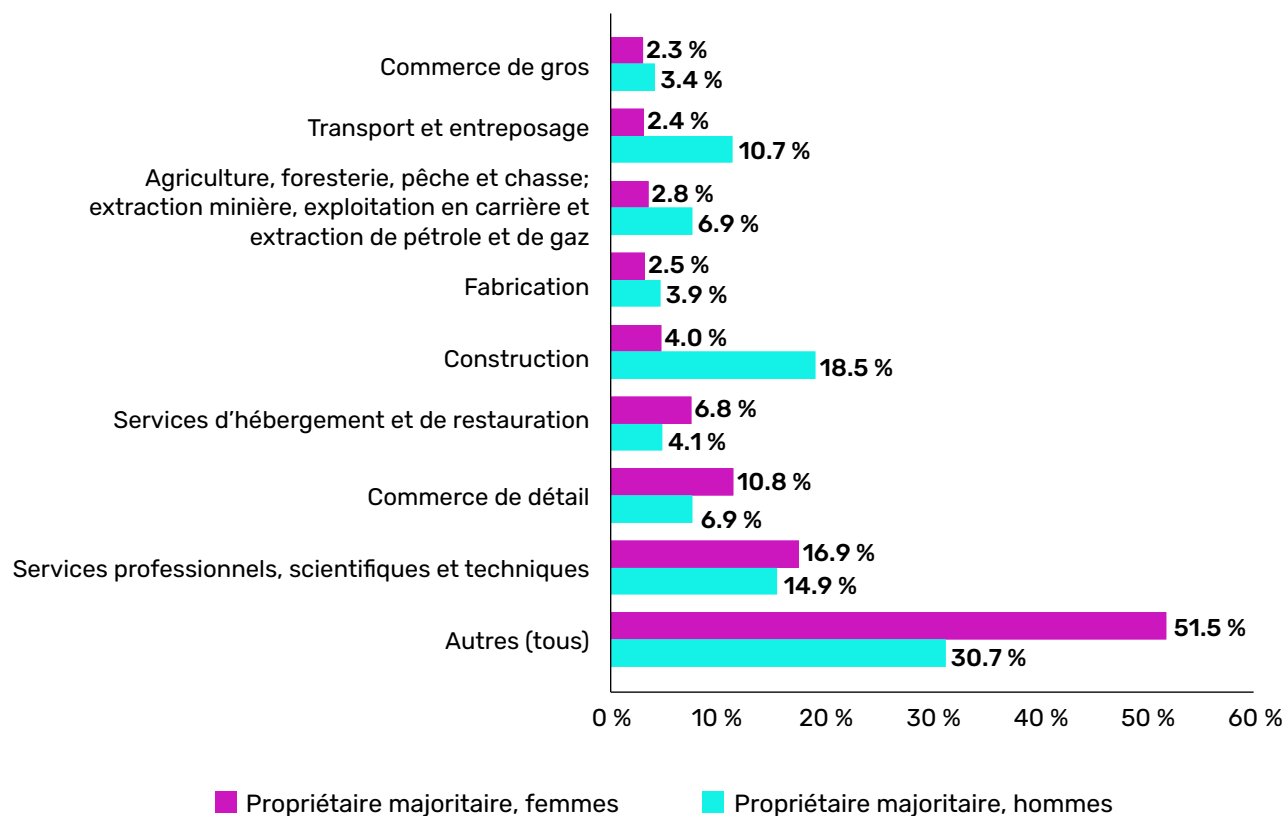
Source : Statistique Canada (2024). *Base de données canadienne sur la dynamique employeurs-employés* (calculs du Diversity Institute).

En revanche, la diversité de genre reste faible dans les secteurs industriels, avec une proportion de femmes parmi les propriétaires majoritaires atteignant seulement 5,5 p. 100 dans la construction et 9,2 p. 100 dans l'agriculture, la foresterie, la pêche et la chasse, l'extraction minière, l'exploitation en carrière et l'extraction de pétrole et de gaz (figure 4). Dans l'ensemble, il reste du chemin à faire pour atteindre la parité hommes-femmes, en particulier dans les secteurs à dominante traditionnellement masculine.

Il reste du chemin à faire pour atteindre la parité hommes-femmes, en particulier dans les secteurs à dominante traditionnellement masculine.

FIGURE 5

Répartition sectorielle des petites et moyennes entreprises selon le genre, Canada, 2021



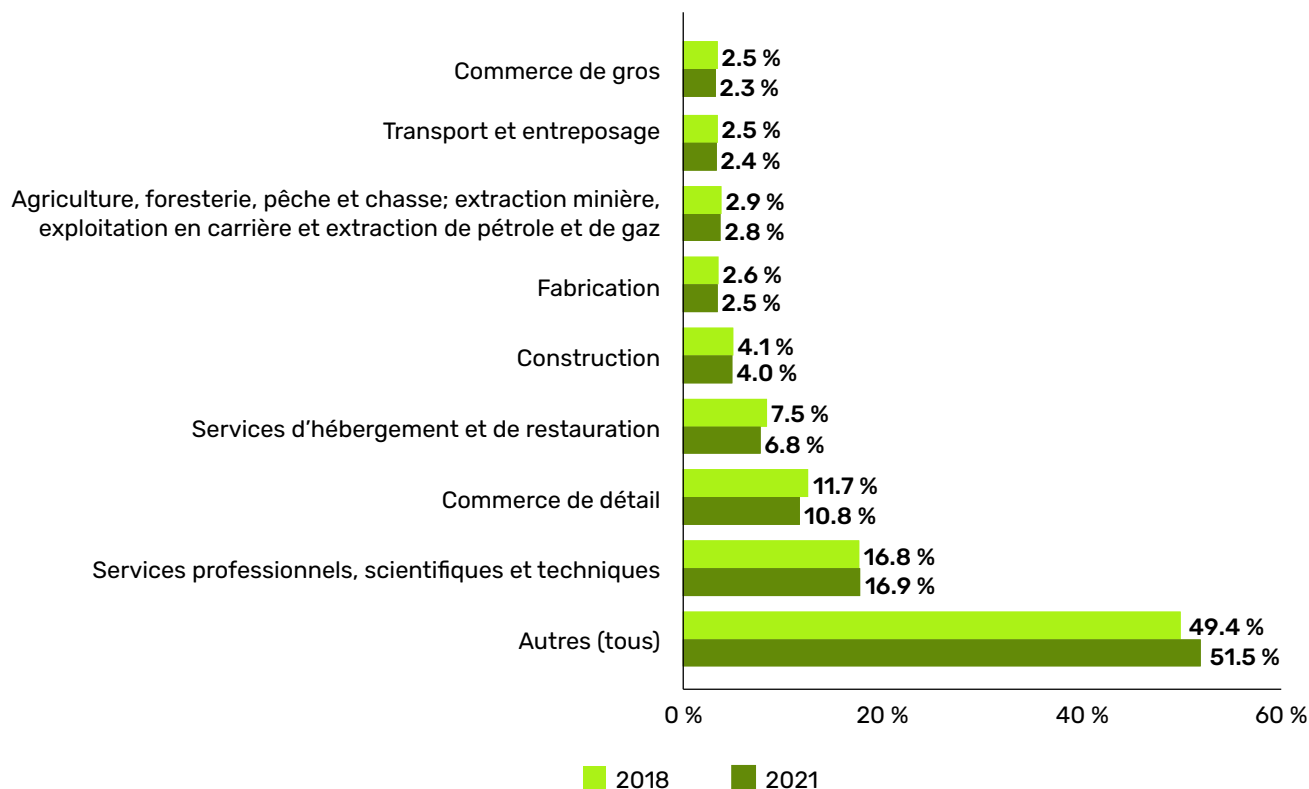
Source : Statistique Canada (2024). *Base de données canadienne sur la dynamique employeurs-employés* (calculs du Diversity Institute).

Les PME détenues majoritairement par des femmes se concentrent plutôt dans le secteur tertiaire, selon une tendance stable observée ces cinq dernières années. En 2021, ces dernières intervenaient principalement dans les secteurs des services professionnels, scientifiques et techniques (16,9 p. 100), du commerce de détail (10,8 p. 100) et des services d'hébergement et de restauration (6,8 p. 100). Au contraire, les PME détenues par des hommes étaient tournées vers les secteurs industriels, notamment la construction (18,5 p. 100) et le transport et l'entreposage (10,7 p. 100; figure 5).

D'après la BDCEE de Statistique Canada, la répartition des entreprises du secteur privé détenues majoritairement par des femmes est restée stable entre 2018 et 2021, comme en attestent les exemples suivants : en 2021, 10,8 p. 100 des PME détenues majoritairement par des femmes étaient présentes dans le secteur du commerce de détail, en légère hausse par rapport à 2018 (11,7 p. 100). En 2021, 16,9 p. 100 opéraient dans le secteur des services professionnels, scientifiques et techniques, contre 16,8 p. 100 en 2018. En 2021, 6,8 p. 100 intervenaient dans le secteur des services d'hébergement et de restauration, contre 7,5 p. 100 en 2018. En 2021, 2,5 p. 100 étaient présentes dans le secteur de la fabrication, contre 2,6 p. 100 en 2018. En 2021, 2,4 p. 100 exerçaient dans le secteur du transport et de

FIGURE 6

Proportion de petites et moyennes entreprises détenues majoritairement par des femmes selon le secteur, Canada, comparaison 2018/2021



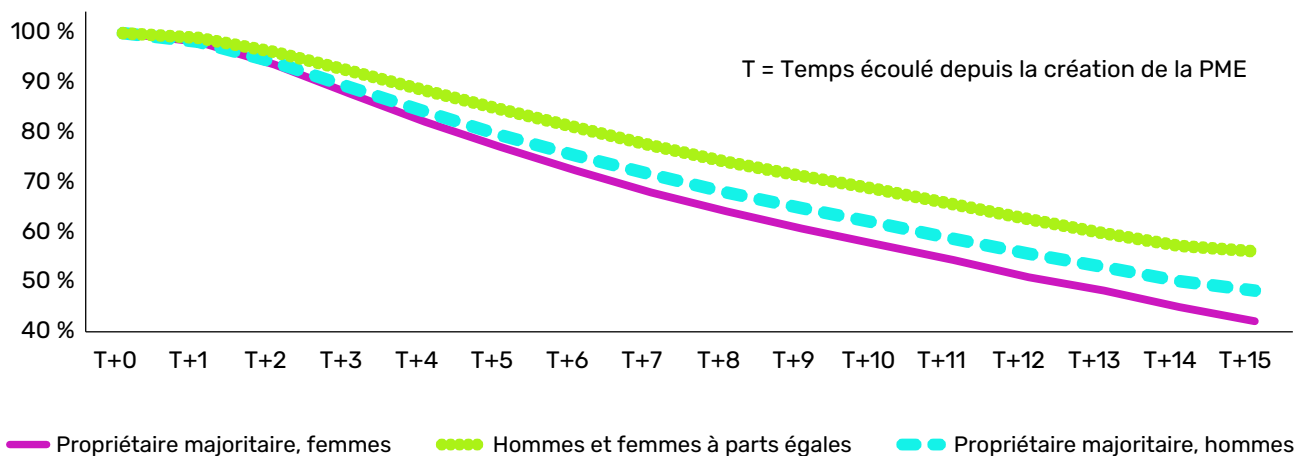
Source : Statistique Canada (2024). *Base de données canadienne sur la dynamique employeurs-employés* (calculs du Diversity Institute).

l'entreposage, en légère baisse par rapport à 2018 (2,5 p. 100). En 2021, 2,8 p. 100 étaient présentes dans le secteur de l'agriculture, de la foresterie, de la pêche et de la chasse et de l'extraction minière et de l'extraction de pétrole et de gaz, contre 2,9 p. 100 en 2018. Le restant des 51,5 p. 100 de PME détenues majoritairement par des femmes en 2021 était réparti dans tous les autres secteurs, contre 49,4 p. 100 en 2018 (figure 6).

Au Canada, les PME détenues majoritairement par des femmes ont un taux de survie à 15 ans bien inférieur à celui des PME détenues majoritairement par des hommes. Au cours des deux années suivant la création d'entreprise, les PME ont les mêmes chances de rester en activité quel que soit le genre de leur propriétaire. Par la suite, un écart entre les taux de survie commence à se faire jour selon que l'entreprise est détenue par une femme ou par un homme et les divergences perdurent jusqu'aux 15 ans d'existence, stade auquel moins de la moitié (43,2 p. 100) des PME détenues majoritairement par des femmes sont encore en activité, contre près de la moitié (48,4 p. 100) de celles détenues majoritairement par des hommes¹⁷. Ce moindre

FIGURE 7

Taux de survie des petites et moyennes entreprises selon le genre, Canada



Source : Innovation, Sciences et Développement économique Canada (2024). *Principales statistiques relatives aux petites entreprises 2023*. Gouvernement du Canada.

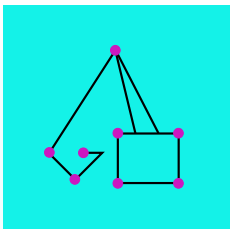
taux de survie est une donnée particulièrement intéressante, car une vaste proportion des PME détenues majoritairement par des femmes (39,5 p. 100) ont été créées entre 2010 et 2017 : elles existent donc depuis 6 à 13 ans et se rapprochent de la fin de la période de référence (15 ans) marquant une baisse des chances qu'elles soient toujours en activité¹⁸. À noter que les PME détenues à parts égales par des femmes et des hommes affichent le meilleur taux de survie à 15 ans (56 p. 100), ce qui pourrait pointer les avantages d'allier le comportement novateur des femmes propriétaires de PME à la solidité des réseaux et aux moindres obstacles généralement rencontrés par les hommes propriétaires de PME (figure 7).

Le travail autonome des femmes par secteur

D'après l'Enquête sur la population active (décembre 2023) et l'Enquête canadienne sur la situation des entreprises (quatrième trimestre de 2023), la majorité des entrepreneures du Canada (environ 83,7 p. 100) exercent à leur compte (1 014 300)¹⁹, tandis qu'on dénombre seulement 198 220 femmes propriétaires majoritaires de PME constituées en personne morale^{20,21}. Il convient de souligner que le travail autonome est l'une des voies d'accession à la propriété d'une PME²². En février 2024, le Canada comptait 2 664 600 travailleurs autonomes²³, dont près d'un million de femmes (soit une proportion de 37 p. 100)²⁴.

En 2023, les travailleuses autonomes exerçaient principalement dans les secteurs à dominante traditionnellement féminine, tels que les soins de santé et l'assistance sociale et les autres services. À titre d'exemple, 21,1 p. 100 des travailleuses autonomes sont présentes dans le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale, contre seulement 6,3 p. 100 des travailleurs autonomes. Les travailleuses autonomes sont également plus représentées dans le secteur des autres services (12,5 p. 100 contre seulement 5,5 p. 100 de leurs homologues masculins). D'autres secteurs affichent un pourcentage supérieur de femmes exerçant à leur compte : les services professionnels, scientifiques et techniques; les services administratifs, les services de soutien et les services de gestion des déchets et d'assainissement; le commerce de détail; les services immobiliers et les services de location à bail; les arts, spectacles et loisirs; les services d'enseignement; et les services d'hébergement et de restauration (figure 8). Dans l'ensemble, la concentration des travailleuses autonomes dans les différents secteurs est similaire à celle observée en 2022²⁵.

En revanche, les travailleuses autonomes restent sous-représentées en 2023 dans les secteurs à dominante traditionnellement masculine, tels que 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; et le transport et l'entreposage. À titre d'exemple, 21 p. 100 des travailleurs autonomes exerçaient dans le secteur de la construction, contre seulement 3,3 p. 100 de leurs homologues féminines. D'après un récent article de l'Association of Ontario Land Economists, le secteur de la construction reste principalement masculin mais le nombre de femmes exerçant ces métiers est en hausse, leur représentation augmentant également aux postes de direction et parmi les propriétaires d'entreprise²⁶.



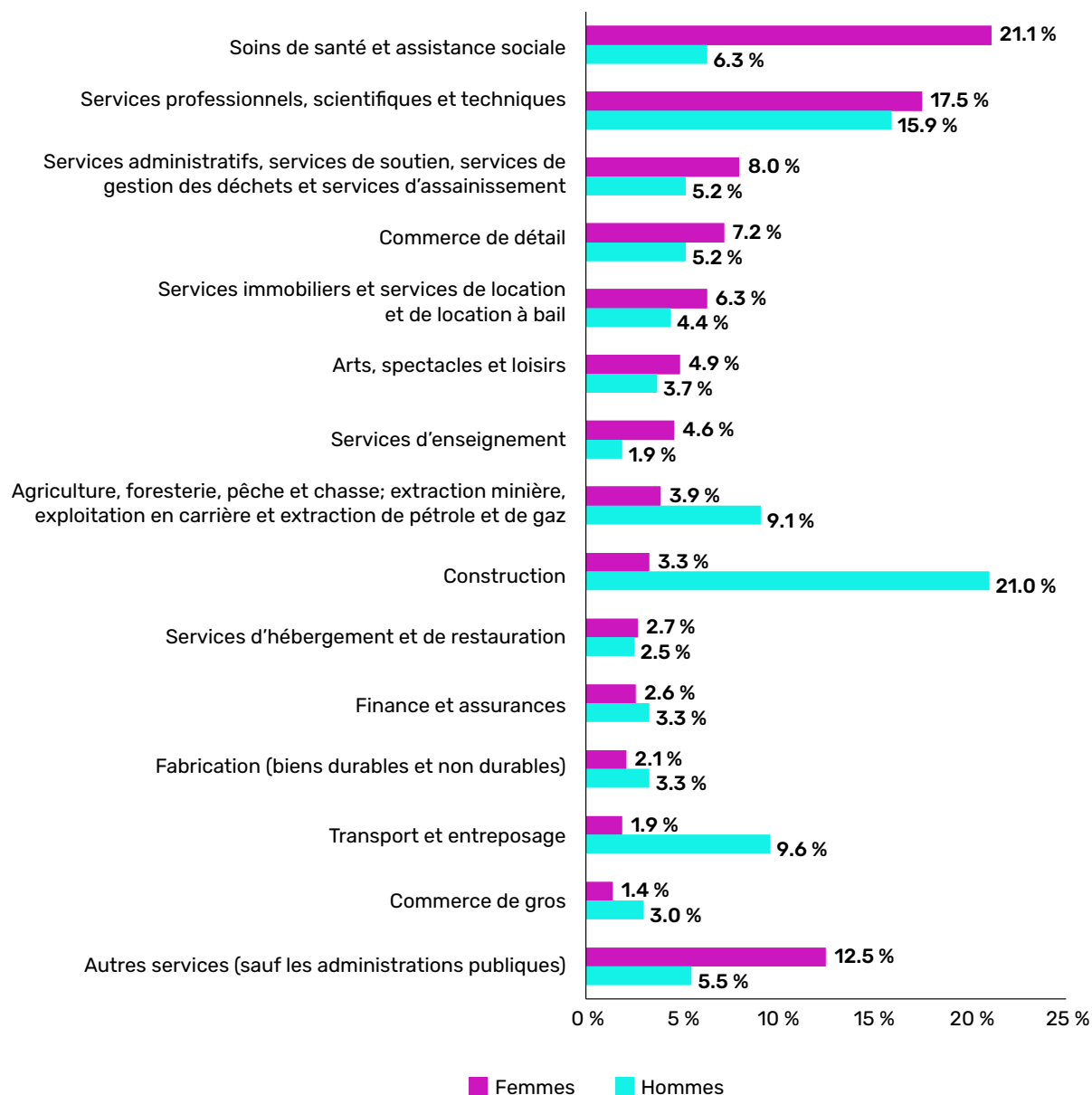
En 2023, les travailleuses autonomes restent sous-représentées en 2023 dans les secteurs à dominante traditionnellement masculine, tels que :

- > 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 et la fabrication
- > le transport et l'entreposage

Fait intéressant, les travailleuses autonomes sont plus susceptibles que leurs homologues masculins d'exercer dans le secteur des services professionnels, scientifiques et techniques en 2023. Bien que l'écart soit minime, la proportion des travailleuses autonomes dans ce secteur est supérieure à celle des travailleurs autonomes (17,5 p. 100 contre 15,9 p. 100). C'était également le cas en 2022 (17,1 p. 100 contre 15,2 p. 100).

FIGURE 8

Travail autonome selon le secteur et le genre, Canada, 2023



Source : Statistique Canada (2024). *Enquête sur la population active* (calculs du Diversity Institute).

Dans l'ensemble, les données sur la proportion des travailleurs autonomes selon le genre et le secteur au Canada mettent en évidence des tendances très similaires à celles observées l'an dernier, sauf dans le secteur des services d'hébergement et de restauration. Malgré le maintien d'un pourcentage supérieur de travailleuses autonomes dans ce secteur à dominante traditionnellement féminine, l'écart par rapport aux hommes s'est nettement réduit

en 2023. En effet, on a recensé respectivement 2,7 p. 100 de travailleuses autonomes et 2,5 p. 100 de travailleurs autonomes, marquant un changement notable par rapport à 2022 (7,9 p. 100 de femmes contre 4,5 p. 100 d'hommes exerçant à leur compte). Si l'on constate une baisse chez les deux sexes, la proportion de travailleuses autonomes dans ce secteur a enregistré un recul plus important en 2023.

Les femmes dans le secteur agricole et agroalimentaire

À l'heure où les exigences en faveur d'une production alimentaire durable et d'une gestion consciencieuse de l'environnement se durcissent, le secteur agricole et agroalimentaire est porteur du plus fort potentiel de croissance économique au Canada et a généré environ 7 p. 100 (143,8 milliards de dollars) du produit intérieur brut (PIB) national en 2022²⁷. Domaine émergent pour les entrepreneures, lesquelles commencent à s'installer dans ce secteur à dominante traditionnellement masculine, l'agriculture offre une occasion en or de promouvoir l'entrepreneuriat féminin et de favoriser l'expansion de leurs activités dans un environnement économique aussi prometteur.

Par ailleurs, le soutien à l'entrepreneuriat féminin dans le secteur agricole et agroalimentaire contribue non seulement à accroître le chiffre d'affaires d'un pan important du PIB canadien, mais fait également office d'investissement dans les collectivités rurales. En effet, les entrepreneures en agriculture et agroalimentaire s'efforcent de rendre service au niveau local et intègrent des initiatives communautaires dans leurs modèles d'affaires. Par exemple, beaucoup de petites entreprises détenues majoritairement par des femmes dans le secteur agricole et agroalimentaire proposent des initiatives locales pérennes (serres communautaires, fonds d'éducation et de formation, etc.) afin de renforcer leurs collectivités et de promouvoir l'acquisition de compétences au sein des groupes ayant droit à l'équité. De plus, les entrepreneures expriment une forte volonté de poursuivre la diversification du secteur agricole et agroalimentaire en soulignant l'importance du mentorat et des pratiques d'embauche axées sur la diversité.

Cependant, d'après les données de la Startup Pitch Conference 2022 tenue par le Diversity Institute et Canadian Small Business Women, il est évident que le plafond de verre sera plus difficile à percer qu'il n'y paraît dans l'agriculture et l'agroalimentaire. Sur les 45 entrepreneures candidates à ce concours de pitch, la plupart (55,6 p. 100) étaient encore aux premiers stades de démarrage de leur entreprise et, parmi celles engrangeant un chiffre d'affaires, près des trois quarts (72,4 p. 100) enregistraient des recettes brutes inférieures à 100 000 dollars.



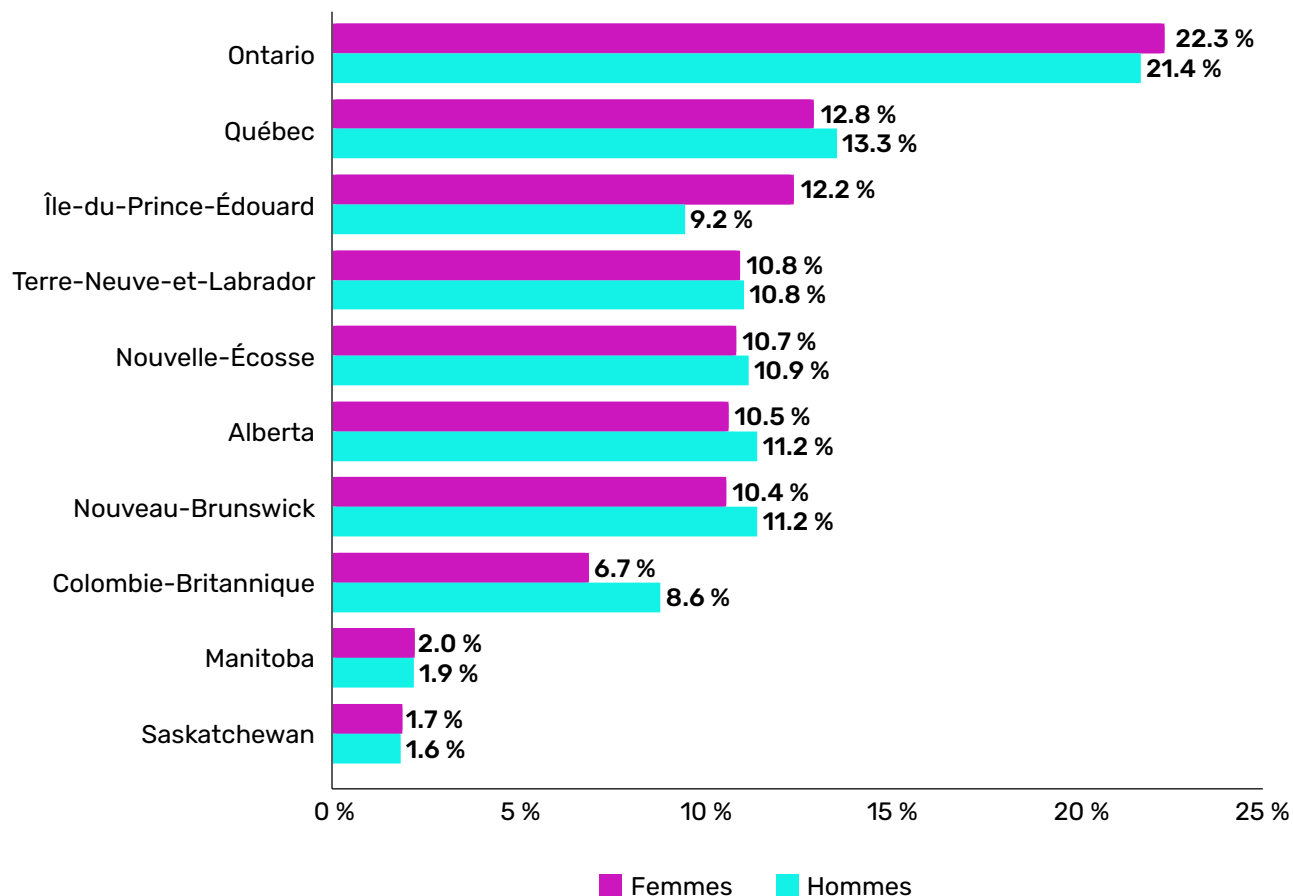
Bon nombre des participantes ont classé le manque d'accès aux ressources financières et d'occasions de réseautage parmi les principales difficultés rencontrées, tandis que l'éloignement géographique des exploitations constituait un obstacle supplémentaire en augmentant les coûts d'expédition et de transport. En outre, la plupart des participantes avaient l'impression d'être chassées des terres agricoles par les grandes entreprises et craignaient que les coûts élevés de démarrage ne

dissuadent les jeunes agricultrices de se lancer dans l'entrepreneuriat. Ce point de vue souligne l'importance des initiatives telles que la Startup Pitch Conference 2022, qui font le lien entre les entrepreneures en agriculture et agroalimentaire et les ressources et possibilités de mentorat dont elles ont besoin pour prendre de l'expansion aujourd'hui, et être en mesure d'accompagner par la suite leurs homologues souhaitant s'installer dans ce secteur.

Bon nombre des participantes ont classé le manque d'accès aux ressources financières et d'occasions de réseautage parmi les principales difficultés rencontrées, tandis que l'éloignement géographique des exploitations constituait un obstacle supplémentaire en augmentant les coûts d'expédition et de transport.

FIGURE 9

Proportion des entrepreneures par province, Canada, 2022



Source : GEM Global Entrepreneurship Monitor (2022). *GEM 2022 Individual Level Data* (calculs du Diversity Institute).

L'entrepreneuriat féminin selon les provinces

L'Ontario a continué d'accueillir la plus forte proportion d'entrepreneures en 2022 (22,3 p. 100), devant le Québec (12,8 p. 100). Ces chiffres concordent avec les précédentes constatations de l'État des lieux de l'entrepreneuriat féminin au Canada 2023 selon lesquelles les entrepreneures étaient les mieux représentées dans ces deux provinces en 2018 et en 2020²⁸. Les provinces enregistrant la plus faible représentation étaient la Saskatchewan (1,7 p. 100) et le Manitoba (2 p. 100; figure 9).

L'Ontario a continué d'accueillir la plus forte proportion d'entrepreneures en 2022 (22,3 p. 100), devant le Québec (12,8 p. 100).

L'entrepreneuriat féminin au Manitoba

En 2023, le Diversity Institute a collaboré avec le Centre d'entreprise des femmes du Manitoba dans le cadre d'un rapport sur le paysage de l'entrepreneuriat féminin de cette province²⁹ visant à offrir une analyse nuancée des difficultés rencontrées et des succès remportés par les femmes, en particulier celles issues de la diversité. Cette enquête sur dix ans étudie la stabilité en termes de représentation et la résilience innovante dont ont fait preuve les entrepreneures durant la pandémie de COVID-19.

Au cours de la dernière décennie, la représentation des femmes en entrepreneuriat est restée stable au Manitoba. Si 11,9 p. 100 des PME étaient détenues majoritairement par des femmes en 2014, cette proportion a augmenté légèrement pour atteindre 12,8 p. 100 en 2023^{30,31}. En outre, 2,5 p. 100 des PME canadiennes appartenant à des femmes en 2020 étaient sises au Manitoba, soit le sixième rang à l'échelle des provinces et territoires³². Malgré une représentation stable, les entrepreneures ont fait preuve d'une capacité d'innovation accrue durant la pandémie de COVID-19. Les entreprises détenues majoritairement par

des femmes se sont montrées particulièrement résilientes avec un taux supérieur de réouverture, par rapport à l'ensemble des entreprises, à la suite des fermetures temporaires. Néanmoins, malgré leurs prouesses novatrices, ces entreprises ont fait état d'une détérioration générale de leur santé après la pandémie³³.

Le Manitoba propose des soutiens à l'entrepreneuriat par le biais de financements provinciaux, d'organisations professionnelles telles que les chambres de commerce et les conseils sectoriels, d'incubateurs et d'accélérateurs (Stu Clark Centre of Entrepreneurship à l'Université du Manitoba, North Forge) et d'organismes à l'image du centre régional du Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat (PCFE), membre d'Organisations d'entreprises de femmes du Canada (OEFCC), qui ciblent les entrepreneures.



2,5 p. 100 des PME canadiennes appartenant à des femmes en 2020 étaient sises au Manitoba, soit le sixième rang à l'échelle des provinces et territoires.

L'entrepreneuriat féminin au Québec

De 2022 à 2023, en collaboration avec le Réseau des femmes d'affaires du Québec, le Service de développement économique de la Ville de Laval, Evol et la Société économique de l'Ontario, le centre québécois du Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat (PCFE) a mené à bien quatre projets de recherche incluant plus de 500 entrepreneures de divers horizons. Ces projets ont mis au jour plusieurs besoins essentiels partagés par les femmes issues de la diversité à l'heure de lever les obstacles entravant l'accès à l'entrepreneuriat.

D'après les rapports connexes, le genre, le statut et l'origine ethnoculturelle restent des freins au sein de l'écosystème de l'entrepreneuriat au Québec. En particulier, la difficulté à obtenir des fonds et le manque d'accès aux réseaux d'affaires constituaient deux des principaux obstacles à la création d'entreprise. Pour améliorer l'activité entrepreneuriale, ces rapports ont conclu que les entrepreneures issues de la diversité avaient besoin d'un meilleur accès aux ressources (financement, technologie, information, etc.), d'une diversification des services fournis par les organismes de soutien, d'espaces de travail communautaires à partager avec d'autres entrepreneures issues de la diversité et de canaux de communication dédiés pour faciliter le réseautage, le mentorat et la formation^{34,35,36,37}.

Le centre québécois du PCFE a pu aider des entrepreneures issues de la diversité à améliorer leur rendement économique et organisationnel en incluant leurs entreprises dans des campagnes de visibilité, en leur proposant des formations et des ateliers de renforcement des capacités et en collaborant avec les chambres de commerce pour accroître leurs moyens financiers.

À la lumière de ces constatations, le centre québécois du PCFE a pu aider des entrepreneures issues de la diversité à améliorer leur rendement économique et organisationnel en incluant leurs entreprises dans des campagnes de visibilité, en leur proposant des formations et des ateliers de renforcement des capacités et en collaborant avec les chambres de commerce pour accroître leurs moyens financiers. Par le biais de ce travail, le PCFE est parvenu à toucher un vivier entrepreneurial souvent sous-utilisé et à offrir aux femmes issues de la diversité le soutien dont elles ont besoin pour incarner la prochaine génération d'entrepreneures au Québec.



L'entrepreneuriat féminin en Colombie-Britannique

Bénéficiaire du Fonds pour l'écosystème de la SFE, WeBC est un organisme sans but lucratif qui fournit des possibilités de soutien financier et des occasions de formation professionnelle et de réseautage aux femmes chefs d'entreprise. En 2022, WeBC a publié le rapport « Closing the Gap, Meeting the Unique Borrowing Needs of Women Business Owners » qui aborde les moyens d'accroître le financement de l'entrepreneuriat féminin en Colombie-Britannique. Les femmes représentent 38 p. 100 des propriétaires d'entreprise à l'échelle de la province; en 2021, la Colombie-Britannique affichait le deuxième taux le plus élevé d'entreprises détenues par des femmes au Canada. L'entrepreneuriat féminin en Colombie-Britannique a également fait preuve de résilience durant la pandémie de COVID-19, avec une baisse du travail autonome des femmes de 0,1 p. 100 en 2020 contre 5,1 p. 100 parmi leurs homologues masculins³⁸.

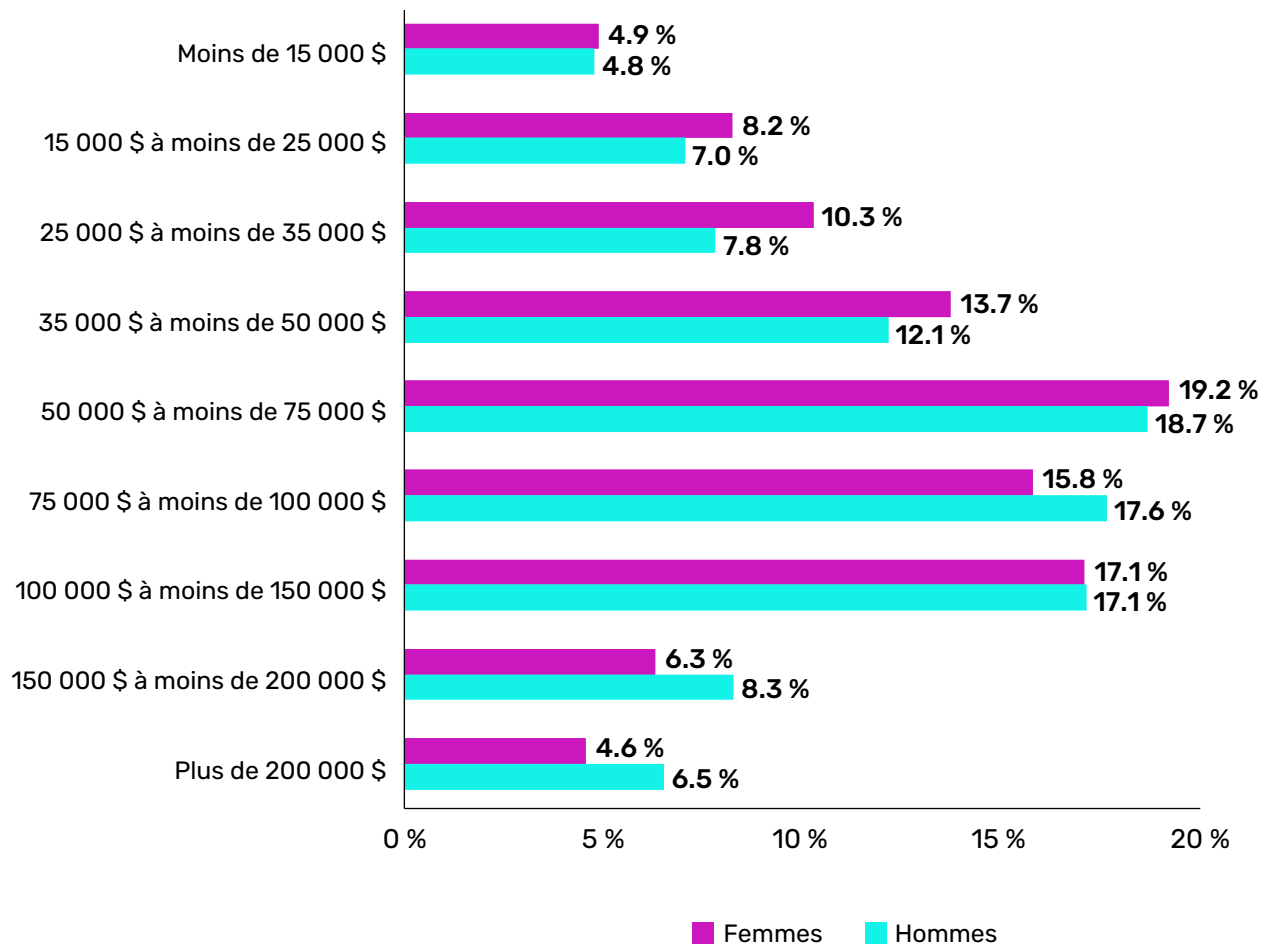
Malgré le nombre toujours croissant de femmes chefs d'entreprise en Colombie-Britannique, ces dernières continuent de rencontrer des difficultés, en particulier des obstacles au financement. De plus, elles sont très demandeuses de services de soutien aux entreprises, particulièrement du fait que les bailleurs de fonds traditionnels ne répondent pas à leurs besoins en termes d'activités de financement, telles que l'obtention de prêts, de fonds de capital de risque ou d'autres ressources financières permettant de couvrir les coûts de démarrage, d'expansion ou de développement de leurs entreprises. Face aux besoins particuliers des entrepreneures, les organisations de l'écosystème ont accentué leurs efforts de promotion auprès des femmes chefs d'entreprise. D'après une étude menée par WeBC en 2023, la proportion d'organisations ciblant les entrepreneures a augmenté entre 2016 et 2020, passant de 38 p. 100 à 62 p. 100. En outre, l'enquête 2023 de WeBC sur l'écosystème de l'entrepreneuriat a indiqué que 77 p. 100 des organisations en Colombie-Britannique axent leurs efforts de promotion sur les entrepreneures³⁹.

Pour lever les obstacles financiers, les entrepreneures de Colombie-Britannique peuvent solliciter des services de soutien aux entreprises. Par exemple, le programme Unity Women Entrepreneurs de Vancity fournit des services financiers personnalisés aux femmes chefs d'entreprise, assortis des services de soutien complets de WeBC (apprentissage en ligne gratuit, soutien professionnel, mentorat et accès à un réseau de femmes chefs d'entreprise à l'échelle de la province). À ce jour, le programme Unity Women Entrepreneurs a comblé 399 demandes de financement, fourni 992 services de formation, d'information et de conseil à la clientèle et accordé environ 6 951 100 dollars de prêts⁴⁰.



FIGURE 10

Tranches de revenu des entrepreneurs selon le genre, Canada, 2022



Source : GEM Global Entrepreneurship Monitor (2022). *GEM 2022 Individual Level Data* (calculs du Diversity Institute).

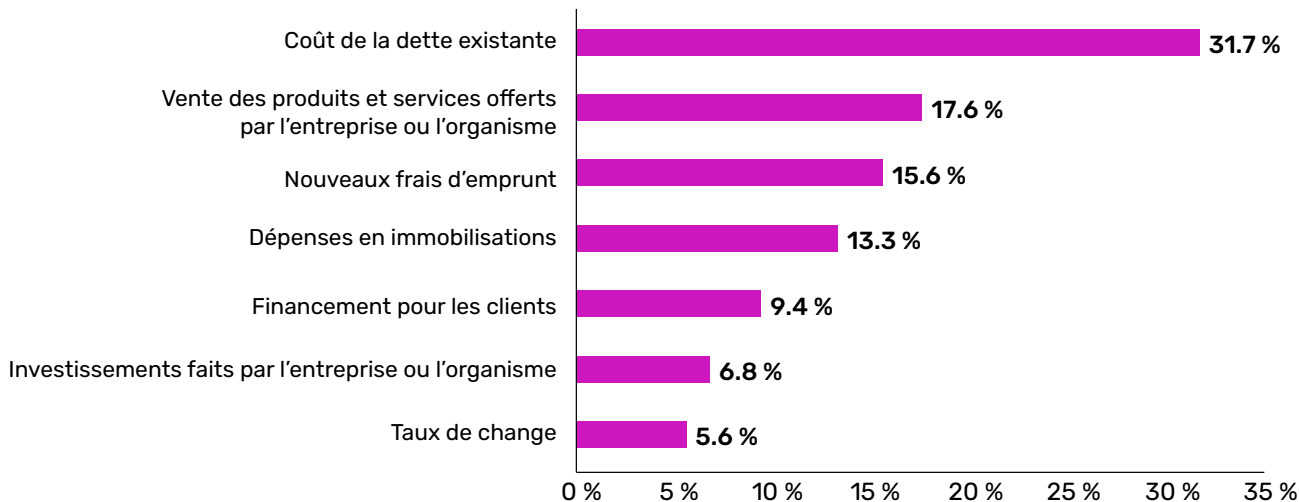
Le revenu des entrepreneures

Les entrepreneures au Canada continuent de gagner moins que leurs homologues masculins. En effet, les femmes en entrepreneuriat (37,1 p. 100) sont plus susceptibles que les hommes (31,7 p. 100) de se situer dans la tranche des revenus faibles (c'est-à-dire de toucher moins de 50 000 dollars par an). En outre, elles sont moins représentées dans la tranche des revenus élevés, c'est-à-dire au-dessus de 150 000 dollars par an (10,9 p. 100 des femmes contre 14,8 p. 100 des hommes; figure 10).

Les entrepreneures au Canada continuent de gagner moins que leurs homologues masculins. En effet, les femmes en entrepreneuriat (37,1 p. 100) sont plus susceptibles que les hommes (31,7 p. 100) de se situer dans la tranche des revenus faibles (c'est-à-dire de toucher moins de 50 000 dollars par an).

FIGURE 11

Incidence des taux d'intérêt sur les entreprises, selon le propriétaire majoritaire, Canada, 2023



Source : Statistique Canada (2024). *Ampleur de l'incidence des taux d'intérêt sur l'entreprise ou l'organisme, quatrième trimestre de 2023*. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3310074201>

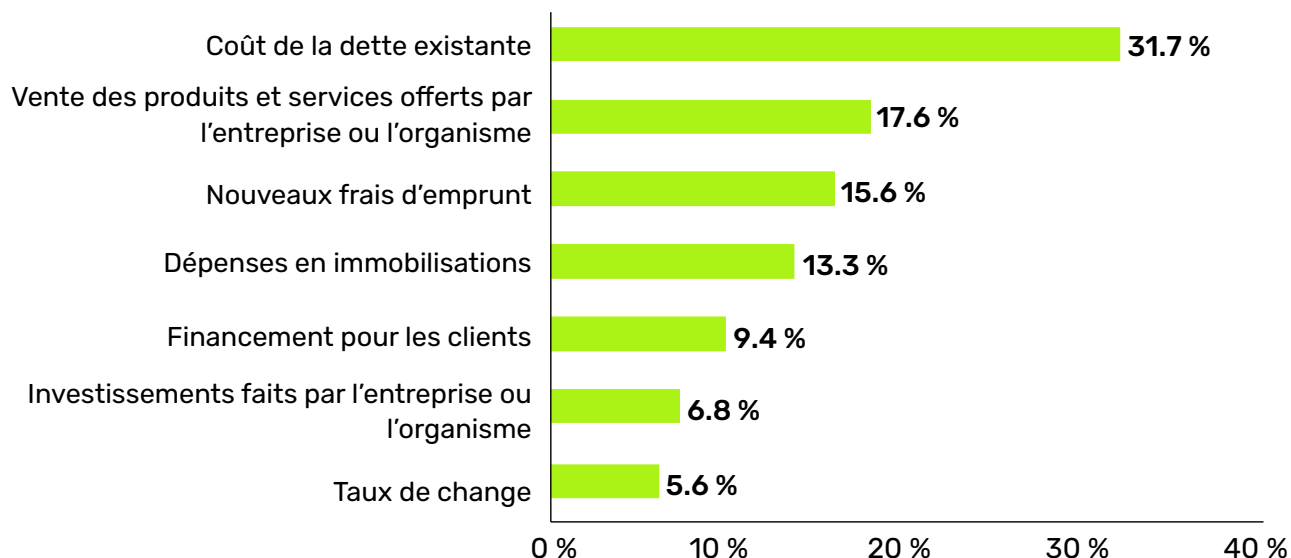
Incidence des taux d'intérêt

Comparativement à l'ensemble des entreprises, celles détenues majoritairement par des femmes ont moins subi les effets de la hausse des taux d'intérêt en 2023. Fait notable, davantage d'entreprises détenues majoritairement par des femmes ont indiqué que les taux d'intérêt n'avaient pas eu d'incidence sur leur activité (18,4 p. 100 contre 14,8 p. 100 toutes entreprises confondues; figure 11). De plus, les entreprises détenues majoritairement par des femmes étaient moins susceptibles de subir d'importants effets liés aux taux d'intérêt comparativement à l'ensemble des entreprises (25,3 p. 100 contre 30,2 p. 100). Cette tendance est conforme aux prédictions formulées à la fin de l'année 2022, selon lesquelles les entreprises détenues majoritairement par des femmes étaient moins susceptibles, toutes entreprises confondues, de citer la hausse des taux d'intérêt parmi les obstacles à surmonter dans les prochains mois⁴¹.

D'avantage d'entreprises détenues majoritairement par des femmes ont indiqué que les taux d'intérêt n'avaient pas eu d'incidence sur leur activité (18,4 p. 100 contre 14,8 p. 100 toutes entreprises confondues).

FIGURE 12

Éléments de l'entreprise les plus touchés par les taux d'intérêt lorsque le propriétaire majoritaire est une femme, Canada, 2023



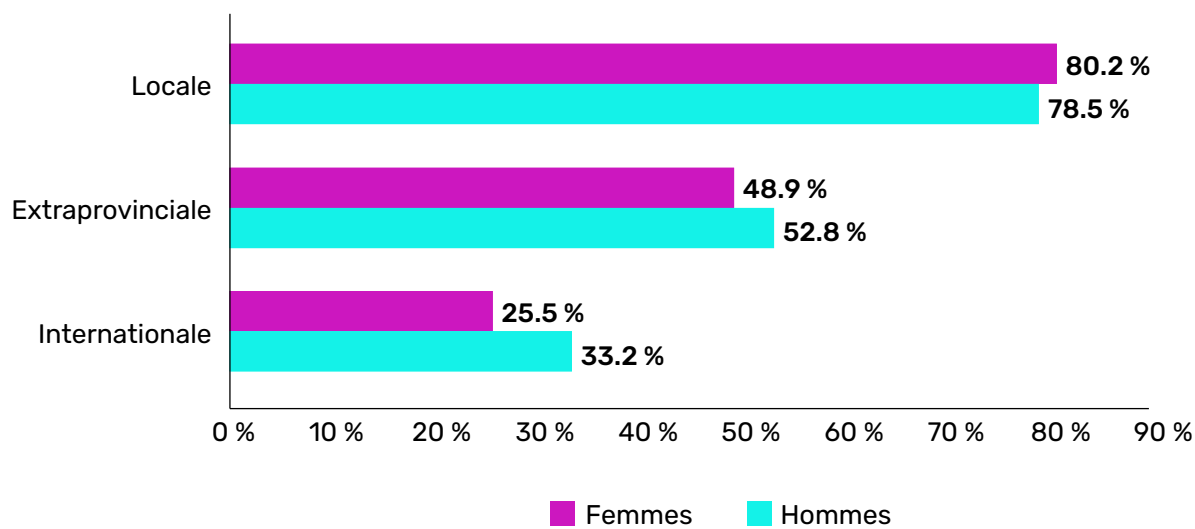
Source : Statistique Canada (2024). Éléments de l'entreprise ou de l'organisme les plus touchés par les taux d'intérêt, quatrième trimestre de 2023. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3310074301>

Parmi les entreprises détenues majoritairement par des femmes touchées par les taux d'intérêt, le principal élément concerné était le coût de la dette existante. En effet, 31,7 p. 100 de ces dernières avaient observé une incidence sur le coût de la dette existante, devant d'autres aspects de leur activité (figure 12).

En effet, 31,7 p. 100 de ces dernières avaient observé une incidence sur le coût de la dette existante, devant d'autres aspects de leur activité.

FIGURE 13

Répartition géographique de la clientèle selon le genre de l'entrepreneur, Canada, 2022



Remarque : les totaux sont supérieurs à 100 p. 100 car les répondants pouvaient indiquer plusieurs lieux d'implantation de leur clientèle.

Source : GEM Global Entrepreneurship Monitor (2022). *GEM 2022 Individual Level Data* (calculs du Diversity Institute).

Internationalisation des affaires

Les femmes jouent un rôle important dans l'internationalisation des affaires, c'est-à-dire le processus par lequel les entreprises élargissent leur activité aux marchés internationaux⁴². Le commerce inclusif favorise une répartition plus équitable des avantages et des possibilités qu'offre le commerce⁴³. Les entrepreneures au Canada sont des fournisseurs clés de produits et de services à destination de la population nationale, principalement circonscrite à une clientèle locale; peu d'entre elles se lancent à l'international. Ainsi, la plupart des entrepreneures (80,2 p. 100) ont indiqué servir principalement une clientèle locale, tandis qu'à peine moins de la moitié (48,9 p. 100) servent également une clientèle extraprovinciale. Néanmoins, seulement un quart (25,5 p. 100) étaient en mesure de servir une clientèle internationale. Comparativement à leurs homologues masculins, qui sont 52,8 p. 100 à servir une clientèle extraprovinciale et 33,2 p. 100 à servir une clientèle internationale, il apparaît sans conteste que les entrepreneures

sont moins susceptibles de pénétrer des marchés au-delà de leur zone d'implantation locale (figure 13). Rien n'indique que cette tendance va évoluer : sur l'ensemble des entreprises, celles détenues majoritairement par des femmes étaient moins susceptibles d'avoir des projets d'expansion de leur base de clientèle à l'international ou à d'autres provinces (figure 13)⁴⁴.

Par conséquent, les universitaires étudient le rôle des femmes dans l'internationalisation des PME. L'écart entre les genres en matière de commerce international reste un problème à plusieurs facettes. De la même façon que les femmes doivent percer le plafond de verre en entreprise, elles se heurtent ici à une « frontière de verre »^{45,46}. La frontière de verre désigne les freins invisibles qui entravent la progression des femmes et la réussite de leurs entreprises⁴⁷. À titre d'exemple, les stéréotypes et les préjugés inconscients font partie des obstacles majeurs rencontrés par les entrepreneures sur le marché national, ce qui ne fait qu'accentuer leurs difficultés d'accès au commerce international⁴⁸.



Malgré cette frontière de verre et les obstacles susmentionnés, les PME canadiennes appartenant à des femmes qui adoptent une stratégie d'exportation intensive atteignent un rendement financier supérieur à celui des PME détenues par des hommes.

Les entrepreneures peinent également à acquérir des connaissances et à se renseigner sur les marchés étrangers, en raison de leurs responsabilités disproportionnées dans la vie familiale qui limitent le temps qu'elles peuvent consacrer à l'approfondissement de leurs connaissances et à l'élargissement de leurs réseaux de partenariat à l'étranger⁴⁹. Sur certains marchés internationaux, les femmes font face à des préjugés culturels extrêmes et à des obstacles juridiques très éloignés de ce qu'on observe dans le contexte canadien⁵⁰. Du côté des entrepreneures autochtones, le manque d'infrastructures fiables dans les régions rurales et éloignées restreint l'accès aux ressources essentielles pour les entreprises, telles que les services Internet, tandis que les coûts d'expédition plus élevés au départ et à destination de ces régions entravent leur capacité à commercer⁵¹. En dépit de ces obstacles, les PME appartenant à des Autochtones au Canada étaient plus susceptibles d'exporter que leurs homologues non autochtones⁵².

Malgré cette frontière de verre et les obstacles susmentionnés, les PME canadiennes appartenant à des femmes qui adoptent une stratégie d'exportation intensive atteignent un rendement financier supérieur à celui des PME détenues par des hommes⁵³. Les décideurs devraient tenir particulièrement compte de ce bon résultat, car la recherche n'a mis en évidence aucune différence en termes de proactivité, de prise de risque et d'esprit d'innovation entre les hommes et les femmes sur le plan des exportations⁵⁴. Y compris dans les pays en développement, les PME exportatrices détenues par des femmes sont plus productives que leurs homologues appartenant à des hommes⁵⁵. En 2020, Affaires mondiales Canada a fait état d'une propension à exporter de 10,4 p. 100 (soit environ 13 800 entreprises) parmi les PME détenues par des femmes, contre 12,5 p. 100 (environ 67 600) parmi celles détenues par des hommes⁵⁶. Même les PME de taille plus conséquente détenues



28,3 p. 100 des
PME **exportatrices**
détenus par des

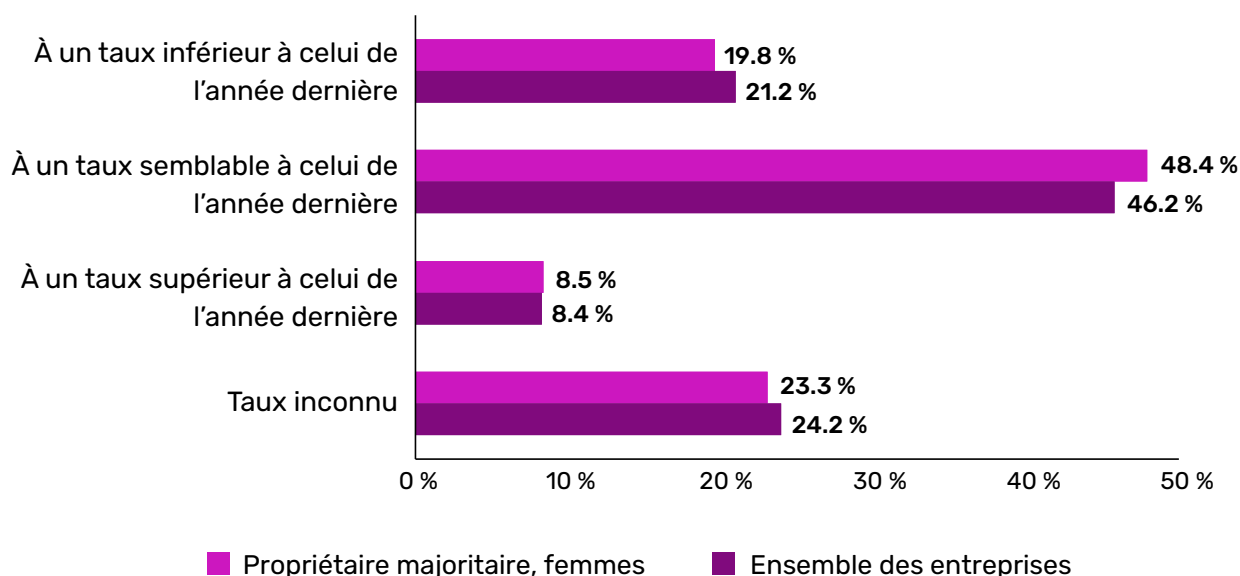
femmes exerçaient dans
l'industrie des services
professionnels et techniques,
contre **24,3 p. 100 de celles**
détenues par des hommes et à
parts égales.

susceptibles d'exporter que celles de taille similaire détenues par des hommes ou à parts égales⁵⁷. En moyenne, les PME appartenant à des femmes atteignent un rendement financier relativement supérieur lorsqu'elles adoptent une stratégie d'exportation intensive, en comparaison des PME détenues par des hommes⁵⁸. D'après le Service des délégués commerciaux, 37 p. 100 des entreprises canadiennes détenues par des femmes exportent vers l'Europe, contre 25 p. 100 de celles détenues par des hommes⁵⁹. De plus, la part des PME exportatrices, parmi toutes celles détenues par des femmes au Canada, était plus élevée lorsque la propriétaire était une immigrante, avec une propension de 16,5 p. 100 contre 9 p. 100 en 2017⁶⁰. Le niveau d'instruction et l'expérience en gestion du chef d'entreprise sont, en outre, beaucoup plus importants pour les PME exportatrices détenues par des femmes que pour celles détenues par des hommes ou à parts égales⁶¹.

D'après la plus récente Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises, les PME exportatrices détenues par des femmes au Canada se concentrent davantage dans le secteur tertiaire, comparativement aux PME exportatrices détenues par des hommes et à parts égales. À titre d'exemple, 28,3 p. 100 des PME exportatrices détenues par des femmes exerçaient dans l'industrie des services professionnels et techniques, contre 24,3 p. 100 de celles détenues par des hommes et à parts égales. L'écart est encore plus important dans le commerce de détail, avec 27,1 p. 100 de PME détenues par des femmes contre 6,5 p. 100 détenues par des hommes et à parts égales⁶². En comparaison, la concentration des PME exportatrices détenues par des hommes et à parts égales était plus élevée dans les secteurs du transport et de l'entreposage (17,8 p. 100 contre 3,2 p. 100), de la fabrication (17,5 p. 100 contre 10,9 p. 100) et du commerce de gros (12,0 p. 100 contre 5,7 p. 100)⁶³.

FIGURE 14

Taux d'augmentation des salaires au cours des 12 prochains mois prévu par les chefs d'entreprise, selon le propriétaire majoritaire, Canada, 2023



Source : Statistique Canada (2024). *Taux d'augmentation prévu des salaires et les raisons de l'anticipation d'un taux supérieur d'augmentation des salaires au cours des 12 prochains mois, quatrième trimestre de 2023.* <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tb11/fr/cv.action?pid=3310073701>

Prévisions pour 2024

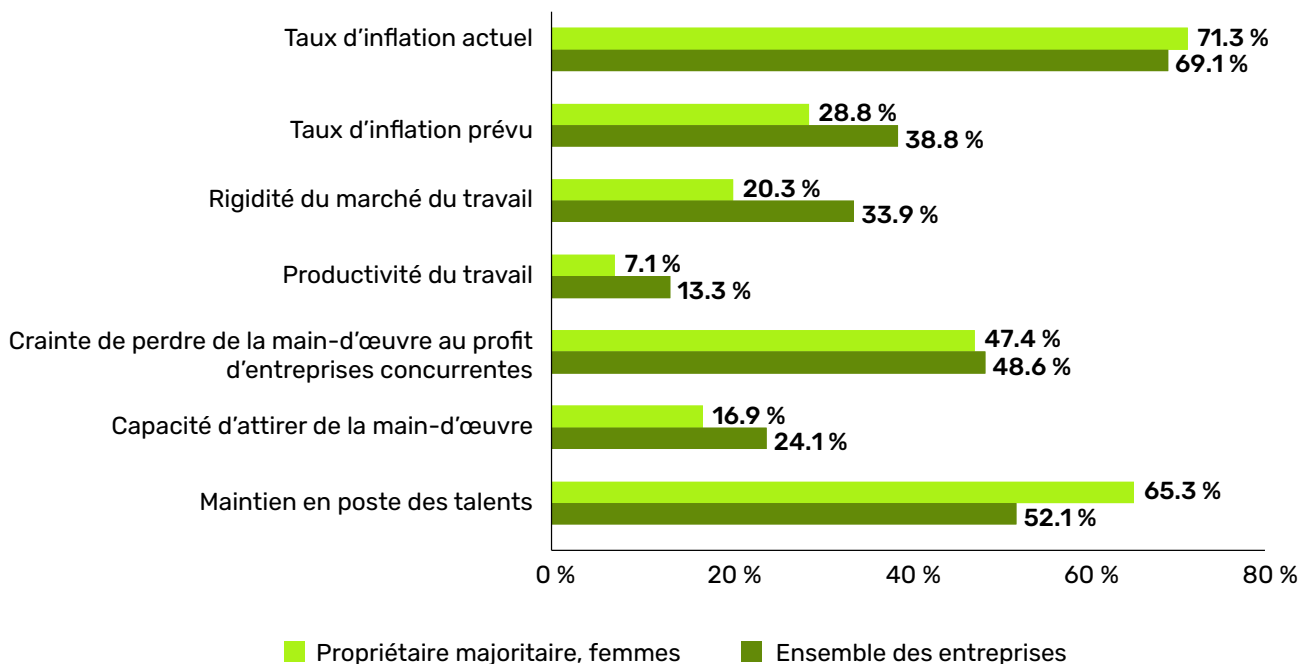
Augmentations de salaire

Dans l'ensemble, les entreprises détenues majoritairement par des femmes ne prévoyaient pas d'évolution importante du taux d'augmentation des salaires au cours de l'année suivante. Plus précisément, 48,4 p. 100 d'entre elles s'attendaient à ce qu'il reste stable en 2024 comparativement à 2023 (figure 14). En outre, les entreprises détenues majoritairement par des femmes étaient moins susceptibles d'envisager un taux d'augmentation inférieur par rapport à l'ensemble des entreprises (19,8 p. 100 contre 21,2 p. 100, respectivement).

48,4 p. 100 d'entre elles s'attendaient à ce qu'il reste stable en 2024 comparativement à 2023.

FIGURE 15

Raisons de l'anticipation par les chefs d'entreprise d'un taux supérieur d'augmentation des salaires au cours des 12 prochains mois, selon le propriétaire majoritaire, Canada, 2023



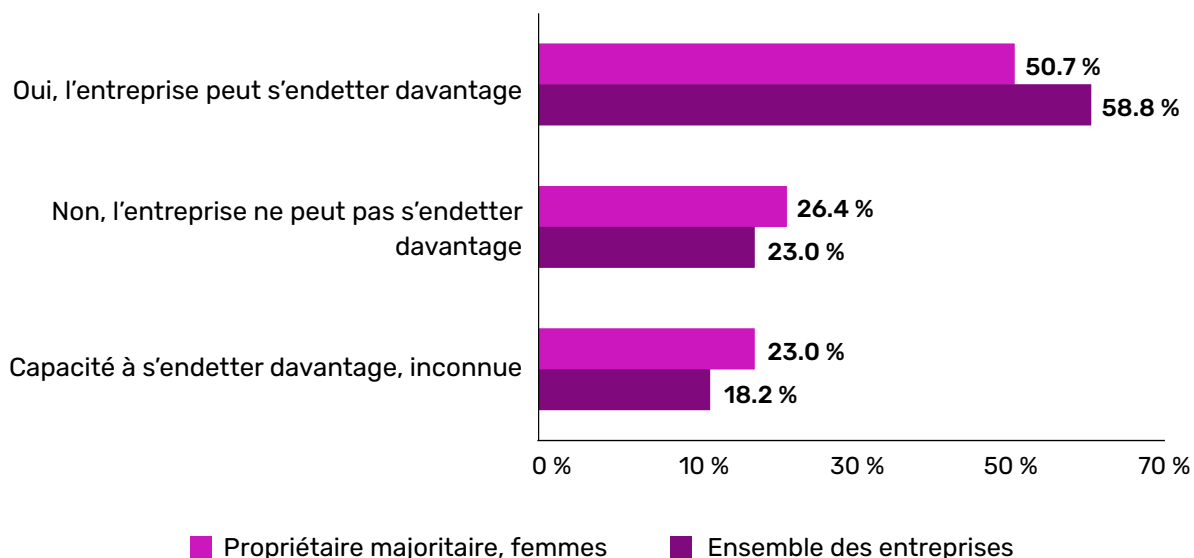
Source : Statistique Canada (2024). *Taux d'augmentation prévu des salaires et les raisons de l'anticipation d'un taux supérieur d'augmentation des salaires au cours des 12 prochains mois, quatrième trimestre de 2023.* <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tb11/fr/cv.action?pid=3310073701>

Les raisons expliquant l'anticipation d'un taux supérieur d'augmentation des salaires variaient entre les entreprises détenues majoritairement par des femmes et l'ensemble des entreprises. Dans la plupart des cas (65,3 p. 100), les entreprises détenues majoritairement par des femmes ont justifié cette tendance prévue par le maintien en poste des talents (figure 15), soit un raisonnement nettement plus prévalent qu'à l'échelle de toutes les entreprises (52,1 p. 100). Les entreprises détenues majoritairement par des femmes étaient également beaucoup moins susceptibles que l'ensemble des entreprises de prévoir des augmentations de salaire liées au taux d'inflation prévu (28,8 p. 100 contre 38,8 p. 100), à la rigidité du marché du travail (20,3 p. 100 contre 33,9 p. 100) et/ou à la productivité du travail (7,1 p. 100 contre 13,3 p. 100).

Dans la plupart des cas, les entreprises détenues majoritairement par des femmes ont justifié cette tendance prévue par le maintien en poste des talents, soit un raisonnement nettement plus prévalent qu'à l'échelle de toutes les entreprises.

FIGURE 16

Entreprises ayant la capacité de s'endetter davantage, selon le propriétaire majoritaire, Canada, 2023



Source : Statistique Canada (2024). *Capacité des entreprises ou organismes à s'endetter davantage, quatrième trimestre de 2023*. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tb11/fr/tv.action?pid=3310075001>

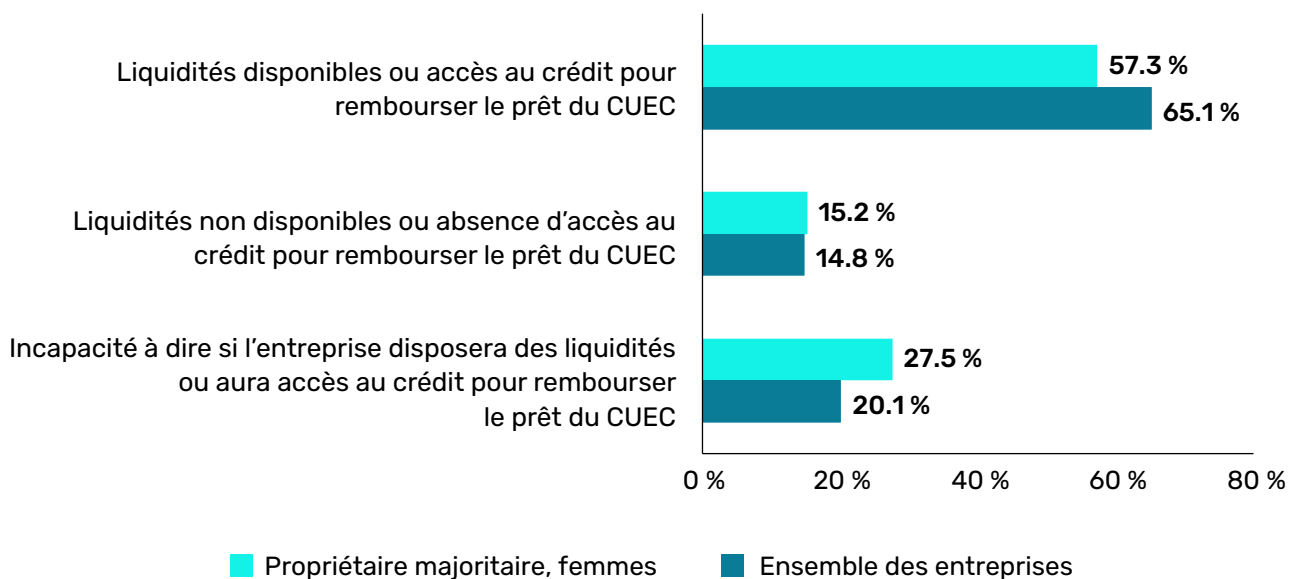
Prêts et financement par l'emprunt

De manière générale, les entreprises détenues majoritairement par des femmes ont moins recours au financement par l'emprunt que l'ensemble des entreprises. Elles sont également moins susceptibles de prévoir le dépôt d'une demande de financement par l'emprunt en 2024 que toutes les entreprises confondues (9,9 p. 100 contre 12,6 p. 100, respectivement)⁶⁴. Cela peut s'expliquer par le fait que les entreprises détenues majoritairement par des femmes (50,7 p. 100) ont moins de chances que l'ensemble des entreprises (58,8 p. 100) d'être en mesure de s'endetter davantage en 2024 (figure 16). En outre, la plupart des entreprises détenues majoritairement par des femmes citent les taux d'intérêt défavorables (64,6 p. 100) et l'inadéquation des flux de trésorerie (45,3 p. 100) parmi les principales raisons expliquant leur incapacité à s'endetter davantage⁶⁵.

Les entreprises détenues majoritairement par des femmes ont moins recours au financement par l'emprunt que l'ensemble des entreprises.

FIGURE 17

Entreprises ayant accès au capital financier nécessaire pour rembourser le prêt du CUEC d'ici au 31 décembre 2026, selon le propriétaire majoritaire, Canada, 2023



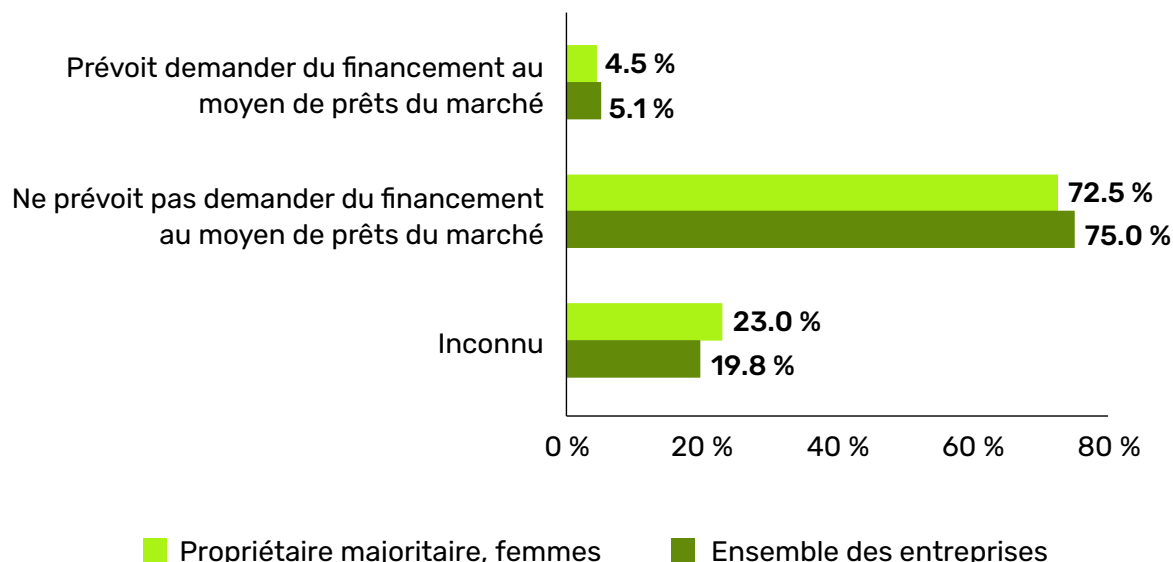
Source : Statistique Canada (2024). *État du remboursement du prêt provenant du Compte d'urgence pour les entreprises canadiennes et si l'entreprise ou l'organisme prévoit avoir les liquidités disponibles ou l'accès au crédit pour rembourser le prêt d'ici le 31 décembre 2026, quatrième trimestre de 2023.* <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3310074501>

Dans l'ensemble, la plupart des entreprises détenues majoritairement par des femmes étaient moins susceptibles que l'ensemble des entreprises de se croire en mesure de rembourser leur prêt provenant du Compte d'urgence pour les entreprises canadiennes (CUEC) d'ici à la fin 2026. Lancé en avril 2020 dans le but de soutenir les entreprises touchées par la pandémie de COVID-19^{66,67}, le programme CUEC proposait des prêts sans intérêt à concurrence de 60 000 dollars aux petites entreprises et aux organismes sans but lucratif du Canada⁶⁸. Environ 65,2 p. 100 des PME ont déposé une demande de prêt au titre de ce programme⁶⁹. Plus de la moitié des entreprises détenues majoritairement par des femmes (53,8 p. 100) ont bénéficié d'un prêt provenant du CUEC⁷⁰ et 31,3 p. 100 l'avaient remboursé dans

son intégralité au quatrième trimestre de 2023⁷¹. Parmi les entreprises détenues majoritairement par des femmes qui n'avaient pas encore remboursé leur prêt, 57,3 p. 100 ont déclaré qu'elles seraient en mesure de le rembourser d'ici à la fin 2026, contre 65,1 p. 100 toutes entreprises confondues (figure 17).

FIGURE 18

Entreprises prévoyant de demander un financement au moyen de prêts du marché au cours des 12 prochains mois, selon le propriétaire majoritaire, Canada, 2023



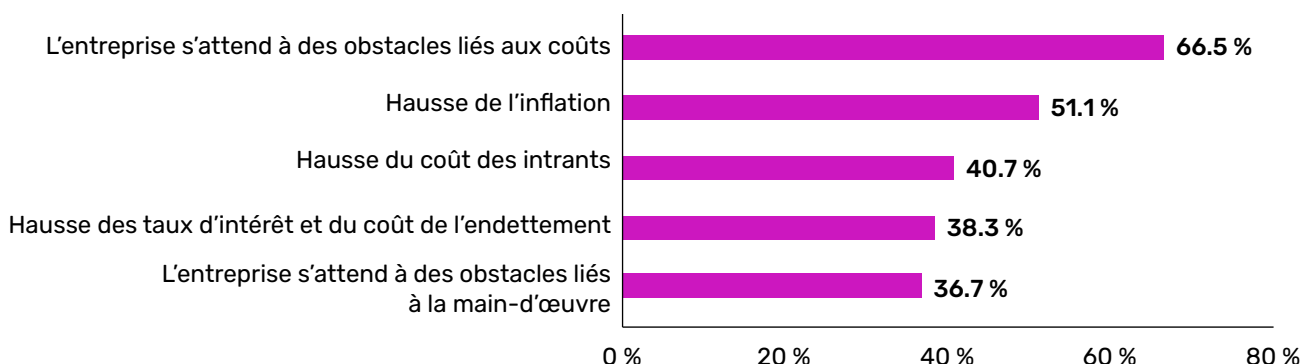
Source : Statistique Canada (2024). *L'entreprise ou l'organisme prévoit demander du financement au moyen de prêts sur le marché au cours des 12 prochains mois, quatrième trimestre de 2023*. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3310074701>

Bien que certaines entreprises détenues majoritairement par des femmes aient demandé un financement au moyen de prêts du marché en 2023, elles ne prévoient pas forcément d'en faire autant à l'avenir. Dans l'ensemble, 4,4 p. 100 des entreprises détenues majoritairement par des femmes ont demandé ce type de financement, contre seulement 3 p. 100 toutes entreprises confondues⁷². Cependant, une proportion inférieure d'entreprises détenues majoritairement par des femmes (4,5 p. 100) comparativement à l'ensemble des entreprises (5,1 p. 100) prévoient de continuer à demander un financement au moyen de prêts du marché en 2024 (figure 18).

Cependant, une proportion inférieure d'entreprises détenues majoritairement par des femmes (4,5 p. 100) comparativement à l'ensemble des entreprises (5,1 p. 100) prévoient de continuer à demander un financement au moyen de prêts du marché en 2024.

FIGURE 19

Cinq principaux obstacles prévus au cours des trois prochains mois, entreprises détenues majoritairement par des femmes, Canada, 2023



Source : Statistique Canada (2024). *Obstacles à surmonter par les entreprises ou organismes au cours des trois prochains mois, quatrième trimestre de 2023*. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3310072601>

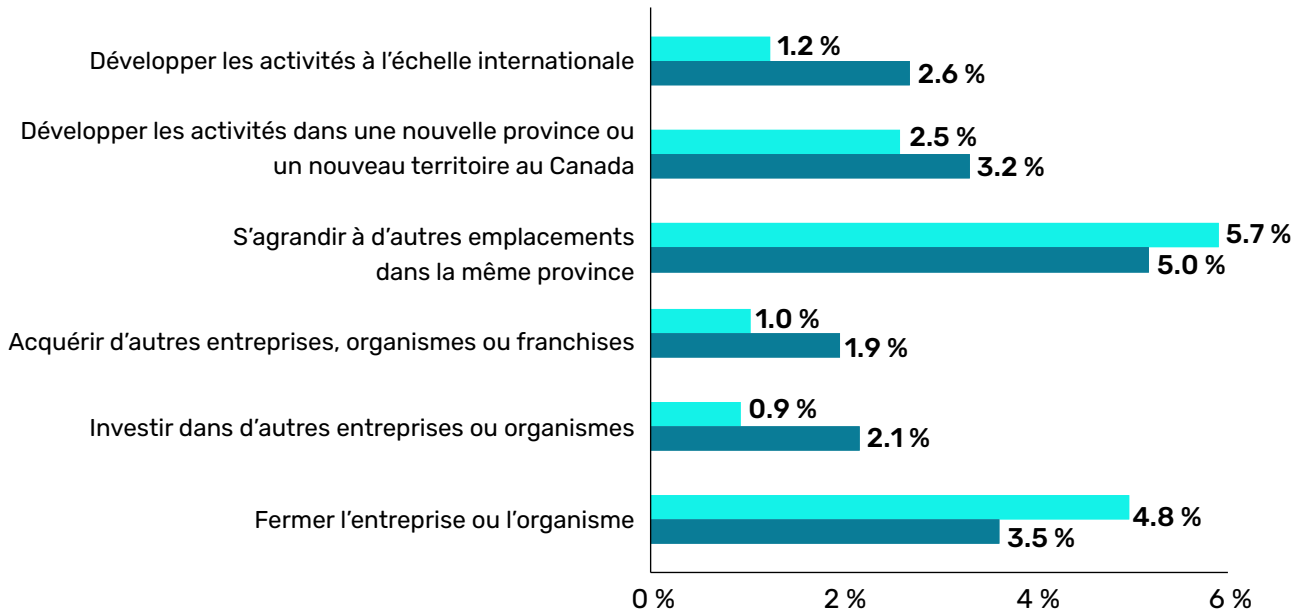
Obstacles prévus

Pour soutenir efficacement les entrepreneures dans les années à venir, il est essentiel d'appréhender les obstacles à la réussite qu'elles perçoivent, en particulier les difficultés financières qui se sont hissées en tête de leurs préoccupations. Avant de planifier les mesures optimales de soutien aux entrepreneures dans le futur, il faut comprendre les facteurs qui, selon elles, freinent leur réussite. Au quatrième trimestre de 2023, les entreprises détenues majoritairement par des femmes prévoyaient que quatre des cinq principaux obstacles professionnels risquant d'avoir un

retentissement direct sur leur travail étaient de nature financière (figure 19). Fait notable, les préoccupations touchant la hausse de l'inflation (51,1 p. 100 contre 57,4 p. 100) et le coût des intrants (40,7 p. 100 contre 46,7 p. 100) ont reculé depuis 2022, tandis que celles liées à la hausse des taux d'intérêt et au coût de l'endettement sont plus prégnantes (38,3 p. 100 contre 36,4 p. 100)⁷³. Par conséquent, il est indispensable de rester au fait des difficultés financières rencontrées par les entreprises détenues par des femmes, en particulier dans une société post-pandémie, et d'élaborer des stratégies et des programmes permettant de lever ces obstacles.

FIGURE 20

Plans de l'entreprise sur les 12 prochains mois, selon le propriétaire majoritaire, Canada, 2023



Source : Statistique Canada (2024). *Plans de l'entreprise ou de l'organisme en matière de croissance, de restructuration, d'acquisition, d'investissement, de transfert, de vente ou de fermeture au cours des 12 prochains mois, quatrième trimestre de 2023.* <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/cv.action?pid=3310073101>

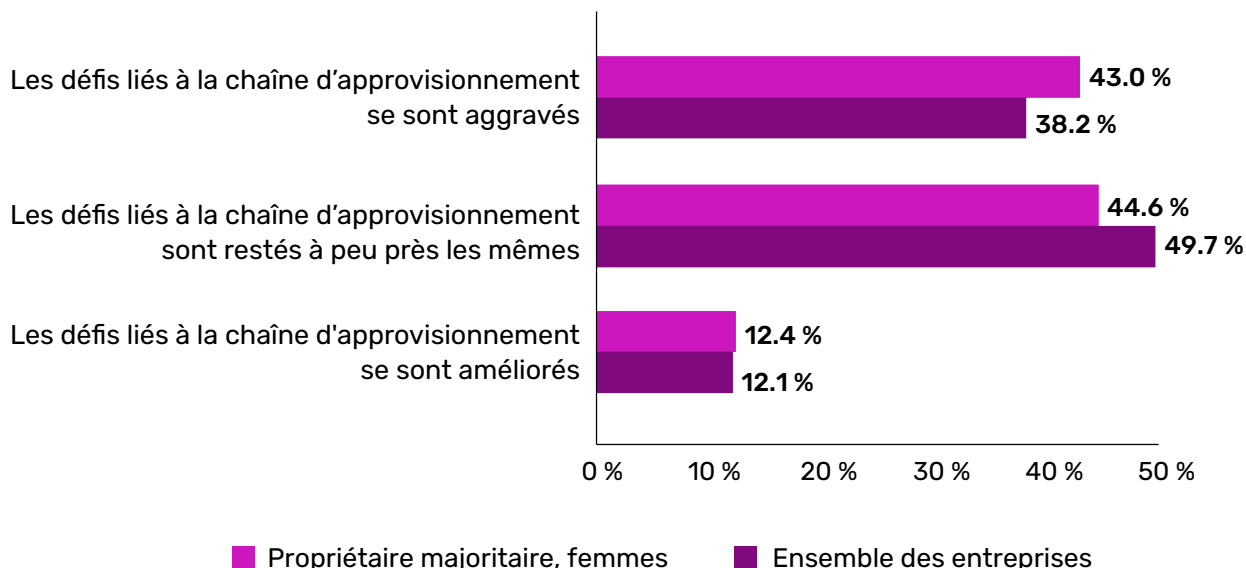
Projets d'avenir

Au quatrième trimestre de 2023, les propriétaires d'entreprise ont été invités à définir leurs attentes sur les 12 prochains mois, et à indiquer en particulier quels étaient leurs plans en matière de croissance, de déménagement, de restructuration, de transfert, de vente ou de fermeture, le cas échéant. Les entreprises détenues majoritairement par des femmes et toutes les entreprises dans leur ensemble envisageaient avant tout de s'agrandir à d'autres emplacements dans la même province (5,7 p. 100 contre 5 p. 100, respectivement). Les propriétaires d'entreprise devaient en outre préciser s'ils envisageaient d'acquérir, d'investir dans ou de fusionner avec d'autres entreprises, ou bien de réduire et de limiter

leurs activités. Les entreprises détenues majoritairement par des femmes étaient moins susceptibles de prévoir un agrandissement d'envergure, ou même d'envisager de poursuivre leurs activités existantes. Par exemple, les entreprises détenues majoritairement par des femmes étaient moins susceptibles que l'ensemble des entreprises d'avoir pour projet d'investir dans d'autres entreprises (0,9 p. 100 contre 2,1 p. 100, respectivement) ou d'acquérir d'autres entreprises (1 p. 100 contre 1,9 p. 100, respectivement). En outre, les entreprises détenues majoritairement par des femmes (4,8 p. 100) avaient plus de chances d'envisager la fermeture de leur entreprise ou organisme en 2024 que toutes les entreprises confondues (3,5 p. 100; figure 20).

FIGURE 21

Défis liés à la chaîne d'approvisionnement rencontrés par les entreprises au cours des trois derniers mois, selon le propriétaire majoritaire, Canada, 2023



Source : Statistique Canada (2024). *Manière dont les défis liés à la chaîne d'approvisionnement auxquels ont été confrontés les entreprises ou les organismes ont changé au cours des trois derniers mois, quatrième trimestre de 2023.* <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/cv.action?pid=3310072901>

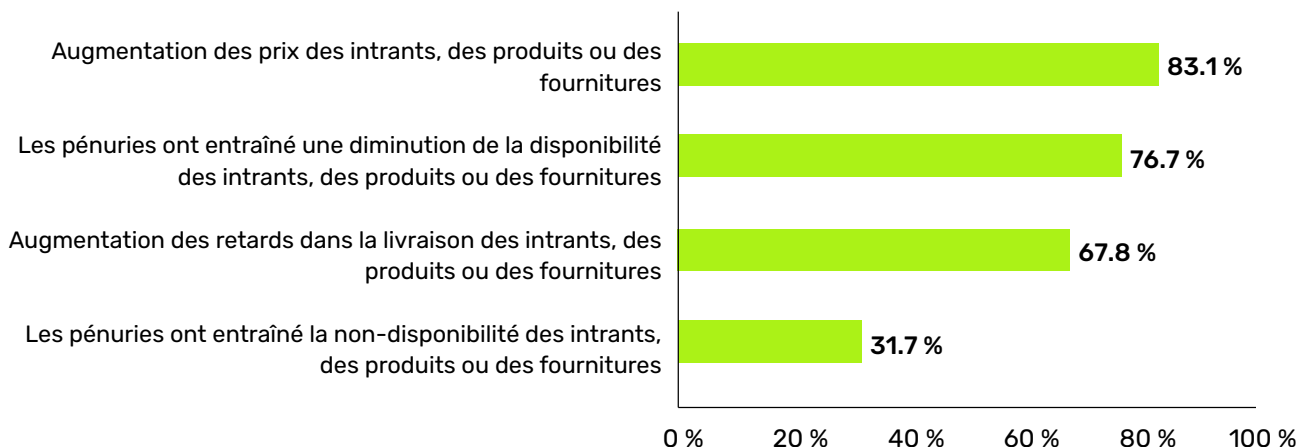
Chaînes d'approvisionnement et marchés publics

Les entreprises détenues majoritairement par des femmes ont fait état d'une moins bonne expérience au regard des obstacles liés à la chaîne d'approvisionnement. En effet, 43 p. 100 d'entre elles ont indiqué en 2023 que les défis liés à la chaîne d'approvisionnement s'étaient aggravés au cours des trois derniers mois, contre 38,2 p. 100 parmi l'ensemble des entreprises ayant déclaré en rencontrer (figure 21). Cela confirme la tendance observée entre 2019 et 2022 quant à l'augmentation des difficultés d'approvisionnement pour les entreprises détenues majoritairement par des femmes⁷⁴.

En effet, 43 p. 100 d'entre elles ont indiqué en 2023 que les défis liés à la chaîne d'approvisionnement s'étaient aggravés au cours des trois derniers mois, contre 38,2 p. 100 parmi l'ensemble des entreprises ayant déclaré en rencontrer.

FIGURE 22

Principaux facteurs contribuant à l'aggravation des défis liés à la chaîne d'approvisionnement parmi les entreprises détenues majoritairement par des femmes, Canada, 2023



Source : Statistique Canada (2024). *Manière dont les défis liés à la chaîne d'approvisionnement auxquels ont été confrontés les entreprises ou les organismes ont changé au cours des trois derniers mois, quatrième trimestre de 2023.* <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/cv.action?pid=3310072901>

La plupart des entreprises détenues majoritairement par des femmes ont cité la hausse du coût des intrants (83,1 p. 100), la non-disponibilité des intrants (76,7 p. 100) et les retards de livraison (67,8 p. 100) parmi les principaux facteurs contribuant aux difficultés de leur chaîne d'approvisionnement en 2023 (figure 22).

En conséquence de ces difficultés, la participation des femmes aux marchés publics a progressé lentement. Entre 2021 et 2022, 14 p. 100 des soumissions reçues par le gouvernement fédéral ont émané d'entreprises détenues par des femmes, soit le même pourcentage que l'année précédente^{75,76}.

Entre 2021 et 2022, 14 p. 100 des soumissions reçues par le gouvernement fédéral ont émané d'entreprises détenues par des femmes, soit le même pourcentage que l'année précédente.

Diversité de l'entrepreneuriat féminin

Introduction

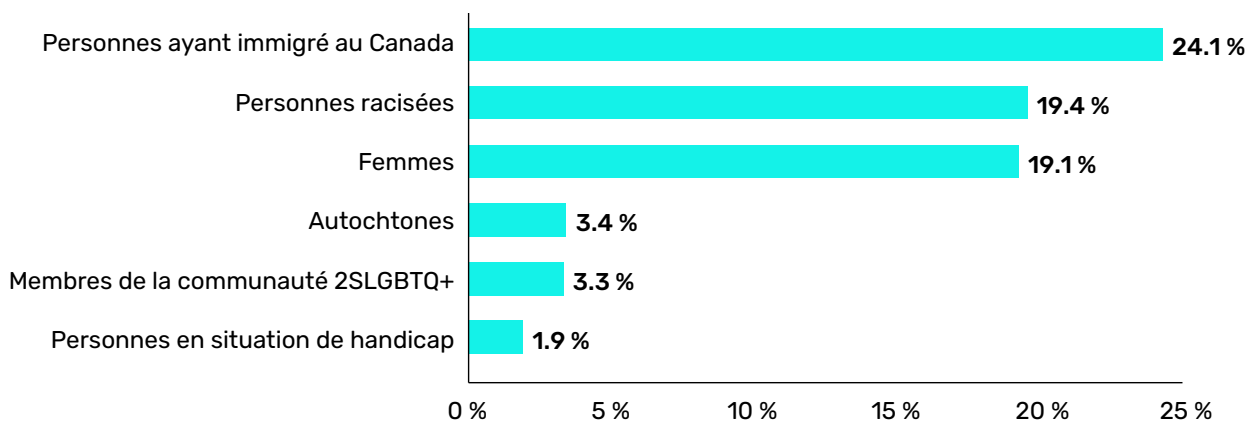
L'intersection du genre et d'autres formes d'identité (comme la race, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle et le fait d'avoir un handicap) influe grandement sur l'expérience des entrepreneures, notamment en ce qui concerne l'accès à des débouchés, à des réseaux ou à des ressources. Si les entrepreneures continuent de rencontrer des difficultés lorsqu'elles cherchent à monter ou à développer leur entreprise, celles ayant des facteurs d'identité croisés se heurtent généralement à des obstacles encore plus nombreux. La présente section porte sur les difficultés auxquelles sont confrontées les femmes appartenant à des groupes intersectionnels (femmes autochtones, femmes noires et racisées, immigrantes, femmes de la communauté 2SLGBTQ+, femmes ayant un handicap).

Diversité de l'entrepreneuriat féminin au Canada : vue d'ensemble

Au quatrième trimestre de 2023, près de 19,1 p. 100 des entreprises privées étaient détenues majoritairement par des femmes, ce qui fait qu'elles constituent le troisième groupe ayant droit à l'équité à cet égard, après les personnes immigrantes (24,1 p. 100) et les personnes racisées (19,4 p. 100) (figure 23). Toutefois, pour bien appréhender la représentation de la propriété majoritaire, il importe de tenir compte de la proportion de chaque groupe dans la population nationale : les femmes représentent environ 50,1 p. 100 de la population canadienne⁷⁷, contre 23 p. 100 pour les immigrants et 26,5 p. 100 pour les personnes racisées.

FIGURE 23

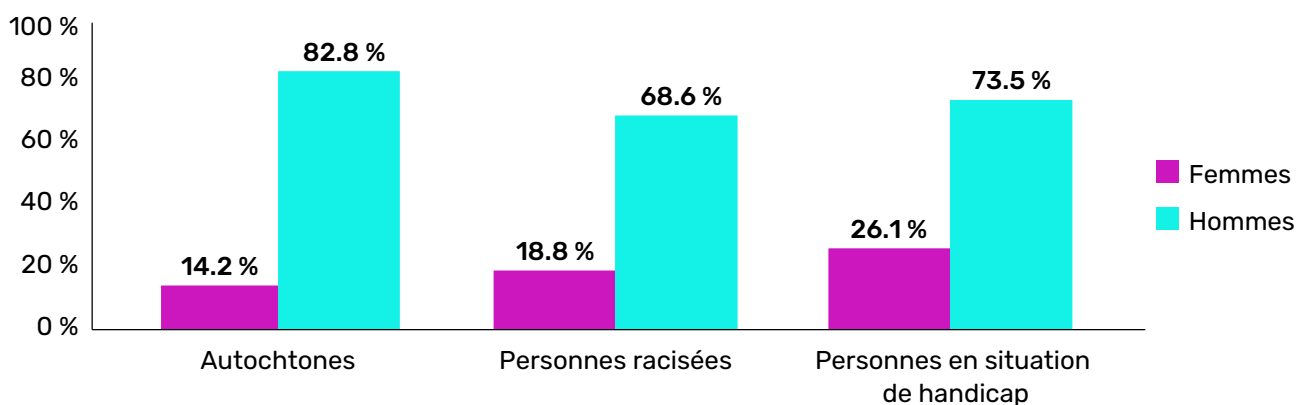
Propriété majoritaire d'entreprises privées, par groupe ayant droit à l'équité, Canada, 2023



Source : Statistique Canada (2024). « Entreprises du secteur privé, selon le propriétaire majoritaire, quatrième trimestre de 2023 ». <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tb11/fr/tv.action?pid=3310072301>

FIGURE 24

Propriété selon le genre, petites et moyennes entreprises appartenant majoritairement à des personnes issues de groupes ayant droit à l'équité, Canada, 2020



Source : 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>

Les entrepreneures issues de groupes intersectionnels sont encore plus sous-représentées. En 2020, d'après l'Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises, les femmes autochtones détenaient 14,2 p. 100 des PME appartenant majoritairement à des Autochtones, contre 82,8 p. 100 pour les hommes autochtones. De même, les femmes racisées détenaient 18,8 p. 100 des PME appartenant majoritairement à des personnes racisées, contre 68,6 p. 100 pour les hommes racisés. C'est dans le groupe des PME détenues majoritairement par une personne en situation de handicap que l'on trouve la plus forte proportion de femmes propriétaires, soit près d'un quart (26,1 p. 100) (figure 24). Le manque de représentation des femmes propriétaires d'entreprise issues de groupes intersectionnels met en évidence l'incidence de leur genre sur leur entrée ou leur avancement dans le monde entrepreneurial et témoigne de la nécessité d'apporter un soutien spécialisé à ces groupes intersectionnels.

Le manque de représentation des femmes propriétaires d'entreprise issues de groupes intersectionnels met en évidence l'incidence de leur genre sur leur entrée ou leur avancement dans le monde entrepreneurial et témoigne de la nécessité d'apporter un soutien spécialisé à ces groupes intersectionnels.



Les entrepreneures autochtones

D'après le recensement de 2021, le Canada compte 1 807 250 Autochtones, qui représentent 5 p. 100 de la population. Parmi eux, 1 048 405 (2,9 p. 100) s'identifient comme membres des Premières Nations, 624 220 (1,7 p. 100) comme Métis et 70 545 (0,2 p. 100) comme Inuits⁷⁸.

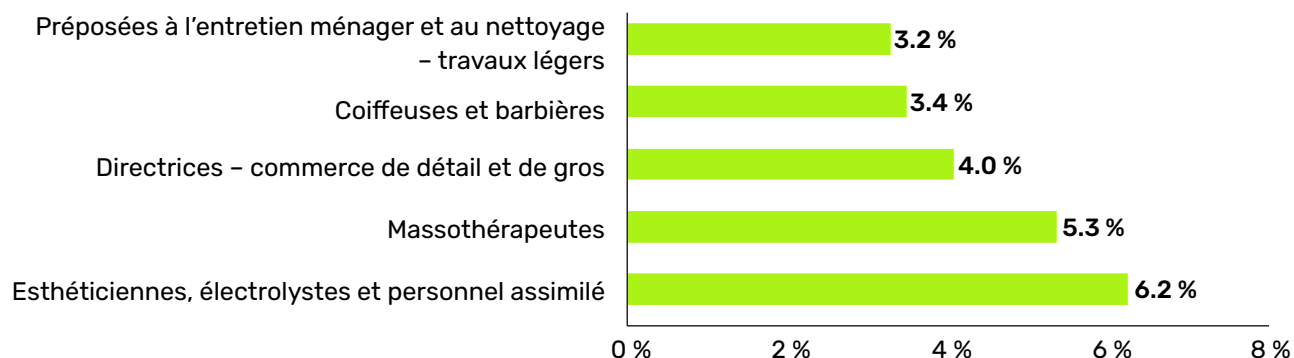
Chaque année, les plus de 50 000 entreprises autochtones contribuent à hauteur de 31 milliards de dollars au produit intérieur brut (PIB) du Canada⁷⁹. Les entrepreneurs autochtones sont bien plus jeunes que leurs homologues non autochtones, puisqu'environ 20 p. 100 des entrepreneurs autochtones ont moins de 25 ans, contre 15 p. 100 des entrepreneurs non autochtones⁸⁰. D'après des données récemment publiées par Statistique Canada, en moyenne, entre 2005 et 2018, les entreprises autochtones étaient plus susceptibles d'être détenues par des femmes (23,2 p. 100) que les entreprises non autochtones (19,5 p. 100)⁸¹. Par ailleurs, près de 2,2 p. 100 des petites entreprises canadiennes (entre 1 et 99 membres du personnel) sont détenues majoritairement par des entrepreneurs autochtones⁸².

Dans un rapport publié en 2023, Statistique Canada indique que le taux de travail autonome parmi la population autochtone vivant hors réserve est inférieur à celui de la population non autochtone. En 2021, 10 p. 100 des Métisses, 7 p. 100 des femmes des Premières Nations vivant hors réserve et 4 p. 100 des Inuites travaillaient à leur compte, contre 12 p. 100 des femmes non autochtones⁸³. La catégorie professionnelle comptant le plus grand nombre de femmes des Premières Nations et de Métisses travaillant à leur compte était celle des préposées à l'entretien ménager et au nettoyage – travaux légers, suivie de celle des coiffeuses et barbrières⁸⁴.

En 2021, le taux de travail autonome chez les Autochtones (10 p. 100) était inférieur à celui de la population non autochtone (15 p. 100), et cela valait notamment pour les femmes (9 p. 100 contre 12 p. 100)⁸⁵. Les travailleurs et travailleuses autonomes autochtones étaient moins susceptibles d'exploiter une entreprise constituée en société que leurs homologues non autochtones (29 p. 100 contre 39 p. 100). En particulier, 19 p. 100 des travailleuses autonomes des Premières Nations vivant hors réserve étaient propriétaires d'une entreprise constituée en société⁸⁶.

FIGURE 25

Les cinq professions les plus courantes chez les femmes des Premières Nations vivant hors réserve qui travaillent à leur compte, Canada, 2021



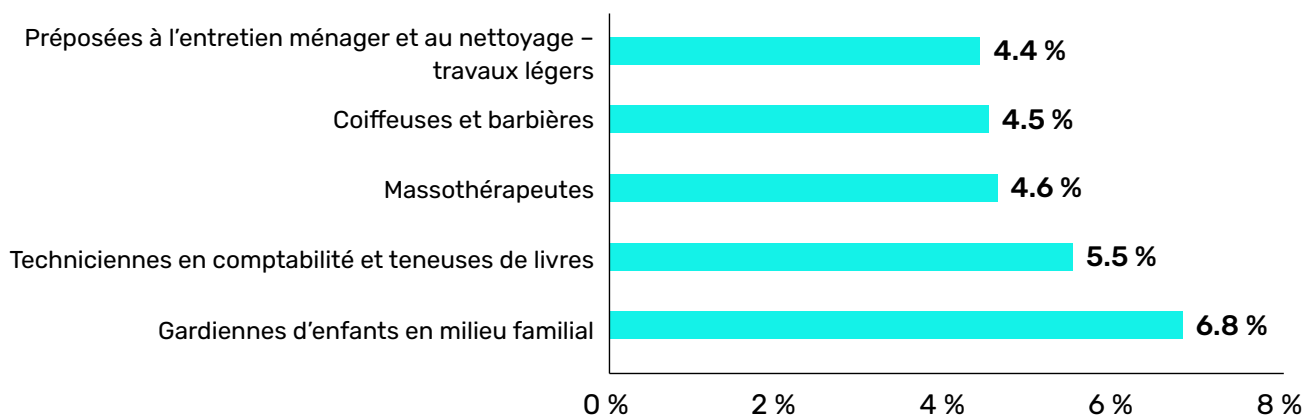
Source : Uppal, S. (4 décembre 2023). *Le travail autonome chez les femmes au Canada*, Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2023001/article/00014-fra.htm>

La profession la plus courante chez les travailleuses autonomes des Premières Nations vivant hors réserve était celle des préposées à l'entretien ménager et au nettoyage - travaux légers (6,2 p. 100) (figure 22). Venaient ensuite les professions suivantes : coiffeuses et barbiers (5,3 p. 100), directrices - commerce de détail et de gros (4 p. 100), massothérapeutes (3,4 p. 100) et esthéticiennes, électrolystes et personnel assimilé (3,2 p. 100) (figure 25).

Chaque année, les plus de 50 000 entreprises autochtones contribuent à hauteur de 31 milliards de dollars au produit intérieur brut (PIB) du Canada.

FIGURE 26

Les cinq professions les plus courantes chez les Métisses travaillant à leur compte, Canada, 2021



Source : Uppal, S. (4 décembre 2023). *Le travail autonome chez les femmes au Canada*, Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2023001/article/00014-fra.htm>

Parmi les Métisses travaillant à leur compte, 6,8 p. 100 travaillaient comme préposées à l'entretien ménager et au nettoyage – travaux légers, 5,5 p. 100 comme coiffeuses ou barbrières, 4,6 p. 100 comme massothérapeutes, 4,5 p. 100 comme techniciennes en comptabilité et teneuses de livres et 4,4 p. 100 comme gardiennes d'enfants en milieu familial (figure 26).

Pour de nombreuses femmes autochtones, l'entrepreneuriat assure une liberté financière, offre un moyen de soutenir la communauté et de nouer des liens, et constitue un tremplin vers une réconciliation économique qui valorise la récupération des terres et des ressources ancestrales, l'autonomie gouvernementale et la préservation des connaissances et des pratiques culturelles⁸⁷. Toutefois, les entrepreneures autochtones doivent surmonter de nombreuses difficultés lors du développement de leur entreprise. Plusieurs études montrent qu'elles sont aux prises avec des problèmes d'accès à des financements, en raison de l'insuffisance de leur épargne, de leurs piètres antécédents de crédit, de leur peur de l'endettement, de la rigidité des critères d'admissibilité, de la

difficulté à assumer les démarches requises pour solliciter un prêt et des difficultés à comprendre les questions d'imposition (en particulier dans les réserves)^{88,89}. En outre, la *Loi sur les Indiens* pose des difficultés financières connexes en ce qu'elle classe toutes les terres de réserve au Canada comme terres de la Couronne, de telle sorte que les populations des Premières Nations vivant dans des réserves ne sont pas légalement propriétaires de ces terres⁹⁰. La *Loi sur les Indiens* interdit également que des biens détenus par un membre des Premières Nations ou une bande dans une réserve soient saisis par toute personne autre qu'un Autochtone, un membre des Premières Nations ou une bande⁹¹. Par conséquent, les entrepreneurs des Premières Nations vivant dans les réserves ne peuvent pas utiliser leurs terres comme garantie d'un prêt commercial, puisqu'ils ne sont pas propriétaires de la terre. En outre, la Loi exonère de l'impôt les biens personnels situés dans une réserve, ce qui complique la structuration des entreprises situées dans des réserves⁹².

Les entrepreneures autochtones doivent aussi souvent faire face au manque de services essentiels et d'infrastructures nécessaires à

l'exploitation d'une entreprise. Dans son rapport sur la connectivité, la vérificatrice générale du Canada souligne que 91 p. 100 des ménages au Canada ont un accès Internet offrant des vitesses de connexion conformes aux cibles minimales fixées par le gouvernement fédéral (50/10 Mbit/s). Cependant, ce chiffre tombe à près de 60 p. 100 dans les régions rurales et isolées et à seulement 43 p. 100 pour les ménages vivant dans une réserve⁹³. En outre, de nombreuses entrepreneures autochtones vivent dans des collectivités des Premières Nations, rurales et isolées qui sont géographiquement éloignées des services financiers, des organismes de soutien aux entreprises, des clients, des fournisseurs et des infrastructures de transport fiables. Concilier les responsabilités familiales et professionnelles constitue une autre difficulté, car les responsabilités envers les enfants, les petits-enfants, les parents et les membres de la famille élargie peuvent influencer sur la croissance des activités entrepreneuriales⁹⁴. Cette situation est souvent exacerbée par le manque de services de garde d'enfants accessibles et abordables dans les régions rurales et éloignées et dans les réserves⁹⁵.



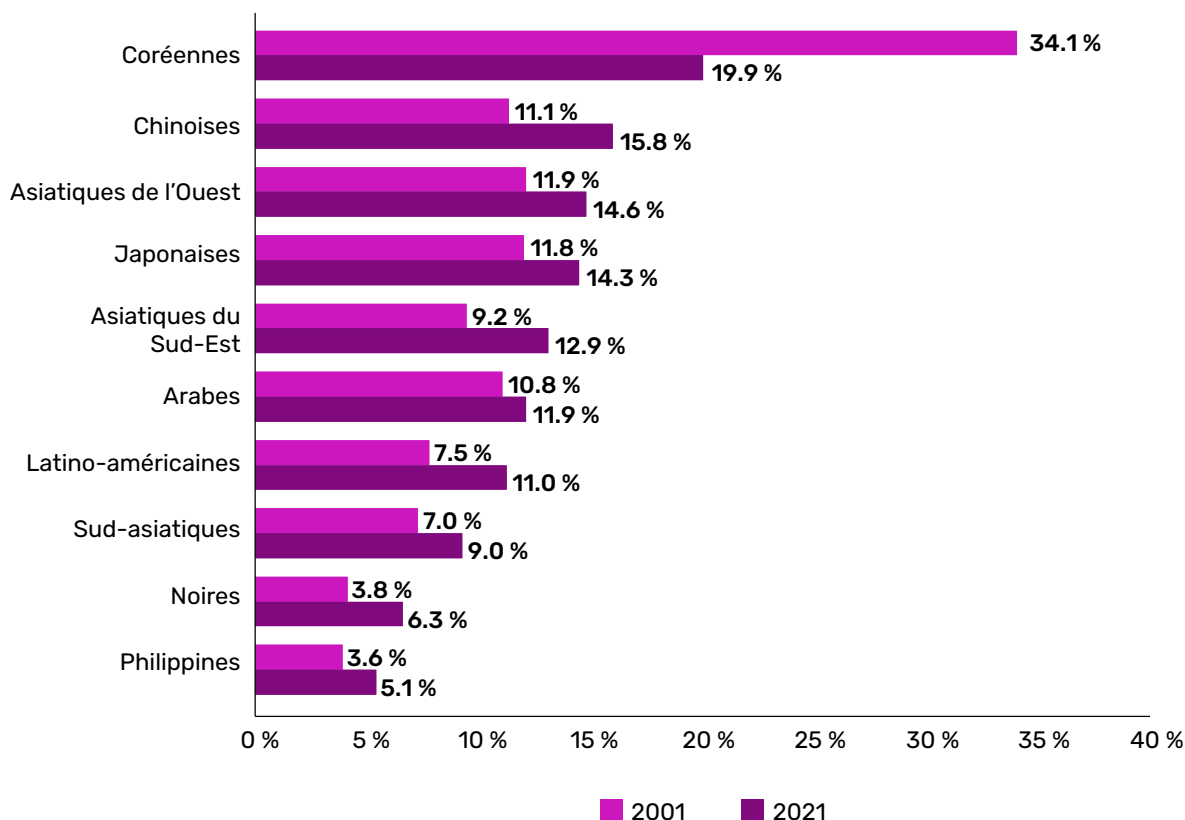
Les entrepreneures noires et racisées

Le Canada compte environ 9 639 205 personnes racisées, qui représentent 26,5 p. 100 de la population. Les communautés sud-asiatiques (7,1 p. 100), chinoises (4,7 p. 100), noires (4,3 p. 100) et philippines (2,6 p. 100) figurent parmi les plus importantes⁹⁶. Près de 19,2 p. 100 des petites entreprises canadiennes (entre 1 et 99 membres du personnel) appartiennent majoritairement à des personnes racisées. Les propriétaires d'entreprise sud-asiatiques (7,9 p. 100), chinois (4,6 p. 100) et noirs (1,6 p. 100) sont les plus représentés⁹⁷.

D'après une étude publiée en 2023, les taux d'entrepreneuriat et de travail autonome des femmes se caractérisent par des disparités entre les différents groupes racisés. Les Canadiennes d'origine coréenne affichent le taux de travail autonome le plus élevé (19,9 p. 100), suivies par les Canadiennes d'origine chinoise (15,8 p. 100), les Canadiennes originaires d'Asie de l'Ouest (14,6 p. 100) et les Canadiennes d'origine japonaise (14,3 p. 100). Pour leur part, les Canadiennes noires enregistrent un taux de travail autonome de 6,3 p. 100⁹⁸. Parmi les femmes racisées travaillant à leur compte au Canada, les professions les plus courantes étaient les suivantes : agentes et vendeuses immobilières (5,3 p. 100), directrices – commerce de détail et de gros (4,9 p. 100), préposées à l'entretien ménager et au nettoyage – travaux légers (4,4 p. 100), directrices de la restauration et des services alimentaires (3,3 p. 100) et esthéticiennes, électrolystes et personnel assimilé (3 p. 100)⁹⁹. En ce qui concerne les femmes noires travaillant à leur compte au Canada, les professions les plus courantes étaient les suivantes : préposées à l'entretien ménager et au nettoyage – travaux légers (5,6 p. 100), éducatrices et aides-éducatrices de la petite enfance (4,1 p. 100), coiffeuses et barbrières (3,9 p. 100), aides-infirmières, aides-soignantes et préposées aux bénéficiaires (3,7 p. 100) et directrices – commerce de détail et de gros (3,7 p. 100)¹⁰⁰.

FIGURE 27

Taux de travail autonome des femmes, selon le groupe racisé, Canada, comparaison 2001/2021



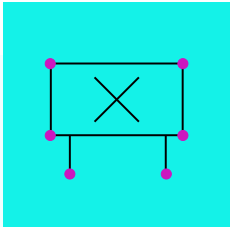
Source : Uppal, S. (4 décembre 2023). *Le travail autonome chez les femmes au Canada*, Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2023001/article/00014-fra.htm>

Dans l'ensemble, on observe peu de différence entre le taux de travail autonome de la population racisée (14 p. 100) et celui de la population non racisée et non autochtone (15 p. 100)¹⁰¹. Ce faible écart s'explique par la différence observée entre le taux de travail autonome des femmes racisées et celui des femmes non racisées (10 p. 100 contre 12 p. 100)¹⁰². Les femmes racisées représentent une part importante de la population des travailleuses autonomes (23 p. 100)¹⁰³.

Le taux global de travail autonome parmi la population racisée dissimule de grands écarts entre les groupes racisés. Ainsi, comme indiqué plus haut, les Canadiens d'origine coréenne, notamment les femmes, affichent le taux de travail autonome le plus élevé, soit 19,9 p. 100 en 2021 (figure 27). Si l'on compare les données du dernier recensement avec celles du recensement de 2001, on observe que le travail autonome des femmes racisées a connu de grands changements ces vingt dernières années. En particulier, en 2001, plus d'une Canadienne d'origine coréenne sur trois (34,1 p. 100) travaillait à son compte, soit bien plus que deux décennies plus tard. Les taux élevés de travail autonome parmi la population coréenne au Canada ont déjà été constatés dans des études antérieures¹⁰⁴.

En 2021, d'autres groupes racisés présentaient des taux élevés de travail autonome, à savoir les Canadiennes d'origine chinoise (15,8 p. 100), les Canadiennes originaires d'Asie de l'Ouest (14,6 p. 100), les Canadiennes d'origine japonaise (14,3 p. 100) et les Canadiennes originaires d'Asie du Sud-Est (12,9 p. 100). En revanche, les Canadiennes d'origine philippine (5,1 p. 100) et les Canadiennes noires (6,3 p. 100) enregistraient des taux de travail autonome nettement inférieurs, tendance qui ressortait déjà des résultats de 2001 (figure 25). Bien que les Canadiennes d'origine coréenne affichent le taux de travail autonome le plus élevé, elles ne représentaient que 5 p. 100 des Canadiennes racisées travaillant à leur compte en raison de leur nombre relativement modeste dans la population. Les groupes représentant les proportions les plus élevées étaient les Canadiennes d'origine chinoise (27 p. 100) et les Canadiennes d'origine sud-asiatique (22 p. 100)¹⁰⁵.

Les personnes racisées continuent de se heurter à une discrimination systémique et à un racisme manifeste. Des études ont montré que les personnes portant des noms « étrangers » étaient moins susceptibles d'être rappelées après avoir candidaté à un emploi¹⁰⁶. De plus, les personnes racisées sont sous-représentées dans les conseils d'administration des secteurs public et privé¹⁰⁷ et font état de cas de discrimination en ce qui concerne les processus de promotion¹⁰⁸. Un projet de recherche mené en 2017, le Black Experience Project, s'est penché sur le vécu des personnes s'identifiant comme noires ou d'origine africaine qui résidaient dans la région du grand Toronto. D'après les résultats de cette étude, près d'un tiers des personnes interrogées ont été victimes de racisme ou de discrimination, et de nombreux participants ont choisi la voie de l'entrepreneuriat à la suite d'expériences négatives en milieu de travail ou parce qu'elles n'avaient pas accès aux emplois salariés¹⁰⁹.

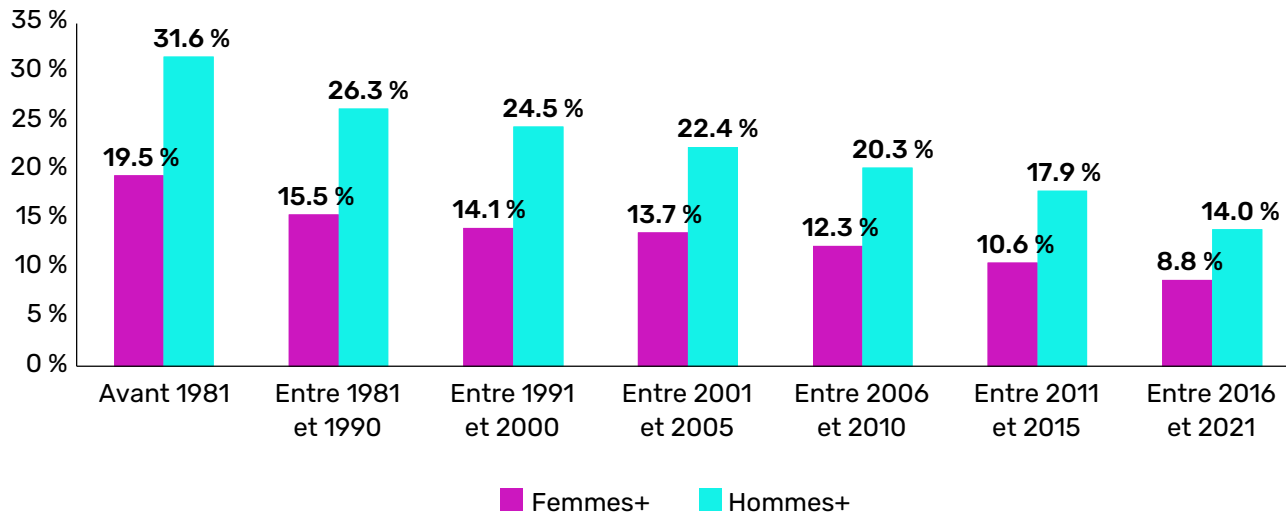


Les entrepreneures racisées font souvent face à des obstacles importants qui peuvent les empêcher de monter ou de développer leur entreprise. Ces obstacles, généralement façonnés par l'intersection du genre, de la race et de l'origine ethnique, contribuent aux disparités qui continuent d'être observées dans les perspectives entrepreneuriales.

Les entrepreneures racisées font souvent face à des obstacles importants qui peuvent les empêcher de monter ou de développer leur entreprise. Ces obstacles, généralement façonnés par l'intersection du genre, de la race et de l'origine ethnique, contribuent aux disparités qui continuent d'être observées dans les perspectives entrepreneuriales. Par exemple, de nombreuses entrepreneures immigrantes racisées se heurtent à des barrières linguistiques qui peuvent limiter leur aptitude à accéder à des capitaux financiers ou à bâtir les réseaux nécessaires pour lancer et développer leur entreprise¹¹⁰. De plus, les attentes culturelles et les responsabilités familiales peuvent exercer une pression sur les entrepreneures racisées, compte tenu de la difficulté qu'il peut y avoir à concilier des rôles traditionnels et des activités entrepreneuriales¹¹¹. Enfin, faute d'avoir l'exemple de modèles issus d'horizons similaires, les femmes racisées peuvent hésiter à envisager ou saisir des possibilités entrepreneuriales¹¹².

FIGURE 28

Statut d'immigration des travailleurs autonomes, selon le genre, Canada



Source : Uppal, S. (4 décembre 2023). *Le travail autonome chez les femmes au Canada*, Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2023001/article/00014-fra.htm>

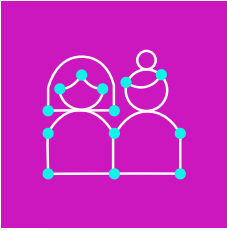
Les entrepreneures immigrantes

L'immigration joue un rôle important dans le paysage économique, social et culturel du Canada. Le pays compte quelque 8 361 505 immigrants, qui représentent 23 p. 100 de la population¹¹³. Les principaux pays d'origine des immigrants canadiens sont l'Inde (10,7 p. 100), les Philippines (8,6 p. 100), la Chine (8,6 p. 100), le Royaume-Uni (5,6 p. 100) et les États-Unis (3,1 p. 100)¹¹⁴. Au Canada, plus de 600 000 immigrants sont des travailleurs autonomes et plus de 260 000 d'entre eux ont des employés rémunérés¹¹⁵. Les immigrants représentent 25,5 p. 100 des propriétaires majoritaires de petites entreprises canadiennes (comptant entre 1 et 99 membres du personnel) et environ 33 p. 100 des propriétaires d'entreprise ayant du personnel rémunéré; ils contribuent à créer des emplois dans tous les secteurs de l'économie^{116,117}.

Les taux de travail autonome pour l'ensemble des immigrants au Canada et les femmes immigrantes sont plus élevés que ceux de l'ensemble des non-immigrants et des femmes non immigrantes. En 2021, le taux de travail

autonome des personnes immigrantes était de 18 p. 100, contre 14 p. 100 pour les non-immigrants¹¹⁸. Chez les femmes, ce taux était de 13 p. 100 pour les immigrantes, contre 11 p. 100 pour les non-immigrantes.

Les hommes immigrants sont généralement plus enclins au travail autonome que les femmes immigrantes, mais cet écart diminue chez les immigrants récents. Parmi les personnes arrivées avant 1991, 29 p. 100 des hommes immigrants travaillent à leur compte, contre 18 p. 100 des immigrantes, soit une différence de 11 points (figure 28). Cet écart se réduit toutefois chez les personnes ayant immigré entre 2011 et 2021 : 16 p. 100 des immigrants sont travailleurs autonomes, contre 10 p. 100 des immigrantes, soit une différence de 6 points. Les femmes immigrantes, tout comme leurs homologues non immigrantes, sont plus susceptibles d'exploiter une entreprise non constituée en société qui ne fait pas appel à de l'aide rémunérée (54 p. 100 contre 40 p. 100) et moins susceptibles de gérer une entreprise constituée en société (avec ou sans aide rémunérée) ou d'avoir une entreprise non constituée en société faisant appel à de l'aide rémunérée¹¹⁹.



Les études montrent également que les services de soutien à l'entrepreneuriat

destinés aux immigrantes sont nettement insuffisants, sachant que les organismes d'aide à l'établissement ont tendance à donner la priorité à la formation linguistique et aux parcours d'emploi traditionnels.

Canada des perspectives et des compétences singulières qui peuvent être mises à profit en entrepreneuriat. Par exemple, de nombreuses immigrantes sont multilingues et possèdent des connaissances culturelles précieuses et une fine connaissance des marchés étrangers. Compte tenu de ce savoir-faire et de ces connaissances, les entreprises dirigées par des immigrantes affichent des taux d'exportation plus élevés que ceux des entreprises dirigées par des femmes nées au Canada (16,5 p. 100 contre 9 p. 100), comme cela a été observé précédemment¹²⁰. L'entrepreneuriat offre aux immigrantes la possibilité d'acquérir une indépendance financière et de surmonter les difficultés rencontrées sur un marché du travail qui leur est peu familier. Néanmoins, le taux de propriété d'entreprise chez les entrepreneures immigrantes au Canada est toujours inférieur de moitié à celui des hommes immigrants¹²¹.

Les immigrantes au Canada se heurtent souvent à des obstacles lorsqu'elles se lancent dans l'entrepreneuriat. En particulier, une mauvaise connaissance de la langue du pays d'accueil peut les empêcher d'accéder à des services et nuire à leurs activités de réseautage et de marketing et à leurs opérations commerciales¹²². Les études montrent également que les services de soutien à l'entrepreneuriat destinés aux immigrantes sont nettement insuffisants, sachant que les organismes d'aide à l'établissement ont tendance à donner la priorité à la formation linguistique et aux parcours d'emploi traditionnels¹²³. Les immigrantes peuvent aussi avoir du mal à faire reconnaître leurs diplômes ou leurs titres professionnels étrangers¹²⁴. Une étude récente a révélé que les immigrantes de la région du grand Toronto faisaient face à des obstacles persistants au cours de leur carrière, en dépit de leurs qualifications. Près de la moitié des femmes interrogées (51,2 p. 100) ont estimé que le manque d'expérience de travail au Canada constituait un obstacle majeur à la recherche d'un emploi dans leur domaine¹²⁵.

Par ailleurs, les entrepreneures immigrantes peuvent éprouver des difficultés pour ce qui est de comprendre et de maîtriser les cadres juridiques et réglementaires, notamment en matière d'enregistrement des entreprises, de délivrance de permis et d'imposition, du fait de leur complexité, ainsi que les réglementations et le contexte commercial canadien dans son ensemble¹²⁶. Enfin, elles peuvent avoir du mal à accéder à des capitaux financiers étant donné qu'il est de plus en plus difficile d'obtenir un prêt ou d'autres formes de financement en raison, notamment, du manque d'antécédents de crédit ou de garanties dans le pays d'accueil¹²⁷.



Les entrepreneurs 2SLGBTQ+

Le Canada compte environ un million de personnes 2SLGBTQ+, qui représentent 4 p. 100 de la population âgée de 15 ans et plus¹²⁸. D'après une enquête récemment menée auprès des propriétaires d'entreprises canadiennes, près de 8 p. 100 des entreprises étaient détenues, fondées ou contrôlées par des personnes 2SLGBTQ+¹²⁹. La Chambre de commerce 2ELGBTQI+ du Canada (CGLCC) estime que le Canada compte plus de 100 000 entreprises détenues et exploitées par des personnes 2SLGBTQ+, qui génèrent plus de 22 milliards de dollars en activité économique et emploient plus de 435 000 personnes¹³⁰. De plus, les personnes 2SLGBTQ+ représentent environ 3,3 p. 100 des propriétaires majoritaires de petites entreprises au Canada¹³¹.

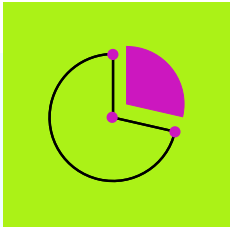
Les entrepreneurs 2SLGBTQ+ contribuent grandement à l'économie canadienne par l'accent mis sur la diversité, l'inclusion et l'innovation. Néanmoins, bien que les personnes 2SLGBTQ+ soient de plus en plus largement acceptées au fil des ans, de nombreux propriétaires d'entreprises et membres du

personnel 2SLGBTQ+ sont confrontés à des obstacles et à des formes de discrimination en milieu de travail. Ainsi, une étude canadienne a révélé que 7 p. 100 des employeurs et 11 p. 100 des membres du personnel faisaient preuve de discrimination à l'égard de leurs collègues 2SLGBTQ+¹³², tandis qu'une autre étude a montré que 37 p. 100 des membres du personnel 2SLGBTQ+ jugeaient leur lieu de travail non inclusif¹³³.

Dans un récent sondage, CGLCC et Deloitte se sont intéressés à de nombreux obstacles rencontrés par les propriétaires d'entreprise 2SLGBTQ+ au Canada. Les obstacles les plus fréquemment cités étaient les suivants : l'acquisition de fonds ou le financement (41 p. 100); l'incapacité de bénéficier de services de mentorat ou d'accompagnement professionnel (33 p. 100); la discrimination ou les difficultés subies au moment de trouver des fournisseurs (23 p. 100); la difficulté à réseauter dans le secteur visé (21 p. 100); la difficulté à promouvoir le fait que l'entreprise en question appartient à une personne 2SLGBTQ+ (18 p. 100); la discrimination ou le rejet de la part de clients potentiels ou existants

(18 p. 100)¹³⁴. Toujours d'après l'étude, 62 p. 100 des entrepreneurs 2SLGBTQ+ ont choisi de ne pas communiquer leur orientation sexuelle dans leurs présentations officielles, leurs supports marketing ou leurs activités de liaison avec les parties prenantes, et 47 p. 100 ont indiqué qu'il fallait allouer davantage de financements aux programmes destinés aux propriétaires et fondateurs 2SLGBTQ+¹³⁵. Dans une autre enquête canadienne menée auprès des propriétaires d'entreprises 2SLGBTQ+, 33 p. 100 des personnes interrogées ont souligné que le fait de s'identifier comme propriétaire d'une entreprise 2SLGBTQ+ leur avait fait perdre des occasions d'affaires et 28 p. 100 ont indiqué que leur entreprise avait été victime de discrimination en raison de leur identité 2SLGBTQ+¹³⁶.

Des recherches ont également porté sur la relation entre l'orientation sexuelle ou l'identité de genre et le travail autonome. Dans le contexte canadien, une étude a montré que les femmes 2SLGBTQ+ étaient plus susceptibles que les personnes hétérosexuelles de travailler à leur compte et qu'elles étaient plus représentées dans les professions afférentes à la santé, aux sciences naturelles et appliquées, ainsi qu'aux arts et à la culture¹³⁷. En revanche, selon une étude canadienne plus récente, les hommes sont plus susceptibles que les femmes de travailler à leur compte à temps plein, et non à temps partiel, quelle que soit leur orientation sexuelle¹³⁸. En outre, d'après une étude américaine reposant sur les données de l'American Community Survey, les personnes les plus susceptibles de travailler à leur compte étaient les hommes hétérosexuels, suivis des hommes 2SLGBTQ+, des femmes 2SLGBTQ+ et, enfin, des femmes hétérosexuelles¹³⁹. Ces études montrent que les données récentes sur la relation entre l'identité 2SLGBTQ+ et le travail autonome ne sont pas claires et varient selon la région géographique, les renseignements recueillis et la période d'étude.



D'après l'Enquête canadienne sur l'incapacité (ECI) de 2022, 27 p. 100 des Canadiennes et Canadiens âgés de 15 ans et plus, soit 8 millions de personnes, ont au moins une forme d'incapacité qui les limite dans leurs activités quotidiennes.

Les entrepreneures vivant avec un handicap

D'après l'Enquête canadienne sur l'incapacité (ECI) de 2022, 27 p. 100 des Canadiennes et Canadiens âgés de 15 ans et plus, soit 8 millions de personnes, ont au moins une forme d'incapacité qui les limite dans leurs activités quotidiennes. Ce chiffre est en hausse par rapport à la précédente ECI, menée en 2017 (22 p. 100 des Canadiennes et Canadiens, soit 6,2 millions de personnes). Cette tendance peut s'expliquer en partie par le vieillissement de la population et l'augmentation des incapacités liées à la santé mentale chez les jeunes et les adultes en âge de travailler. Toujours d'après l'ECI de 2022, le taux de handicap est plus élevé chez les femmes (30 p. 100) que chez les hommes (24 p. 100)¹⁴⁰. Toutefois, même si plus du quart des Canadiennes et Canadiens déclarent avoir une ou plusieurs formes d'incapacité, seuls 2,2 p. 100 des petites entreprises au Canada appartiennent majoritairement à des personnes en situation de handicap¹⁴¹.

Les personnes en situation de handicap optent pour l'entrepreneuriat parce qu'elles souhaitent être leur propre patron, aider les autres, gagner des revenus et bénéficier d'une plus grande flexibilité de travail¹⁴². En particulier, les femmes en situation de handicap sont souvent



contraintes de se tourner vers l'entrepreneuriat parce qu'elles sont exclues du marché de l'emploi traditionnel et que le travail autonome leur assure une plus grande souplesse, une sécurité financière accrue et un meilleur épanouissement personnel¹⁴³. En revanche, elles sont nombreuses à choisir l'entrepreneuriat de leur plein gré et à mettre à profit leur vécu pour proposer des produits et des services qui profitent aux autres personnes en situation de handicap et à la société dans son ensemble¹⁴⁴.

Il existe peu de données sur les entrepreneurs, notamment les femmes entrepreneures, vivant avec un handicap au Canada. Toutefois, quelques études canadiennes se penchent sur les taux de travail autonome et de propriété d'entreprise chez les personnes en situation de handicap. Par exemple, l'Enquête sur la population active de 2022 montre que les personnes en situation de handicap sont plus susceptibles d'être des travailleurs autonomes (13 p. 100) que les autres personnes (11,4 p. 100)¹⁴⁵. Plus récemment, l'Enquête canadienne sur la situation des entreprises (ECSE) a révélé qu'au troisième trimestre de 2023, 2,2 p. 100 des entreprises privées au Canada étaient détenues majoritairement par des personnes en situation de handicap, contre 1,4 p. 100 au troisième trimestre de 2022. La proportion d'entreprises détenues majoritairement par des personnes en situation de handicap n'a ainsi jamais été aussi élevée depuis la création de l'ECSE, en 2020¹⁴⁶.

Par ailleurs, 11 p. 100 des entreprises détenues majoritairement par des personnes en situation de handicap estiment que leur rentabilité augmentera au cours des trois prochains mois, et 14,7 p. 100 s'attendent à une progression de leur bénéfice d'exploitation sur la même période¹⁴⁷. En ce qui concerne les entrepreneures vivant avec un handicap, les données statistiques sont rares. Il ressort toutefois d'une étude menée auprès de propriétaires d'entreprises canadiennes ayant demandé le crédit d'impôt pour personnes handicapées que le revenu médian des femmes propriétaires ayant un handicap s'établit entre 71 p. 100 et 74,2 p. 100 de celui des femmes propriétaires d'entreprise n'ayant pas de handicap¹⁴⁸.

Écosystème d'innovation inclusif

Introduction

Pour faire progresser l'entrepreneuriat féminin au Canada, il est essentiel de promouvoir l'inclusion à tous les niveaux de l'écosystème de l'innovation. L'écosystème de l'innovation désigne l'ensemble évolutif d'acteurs, d'activités, d'institutions et de relations, y compris les relations complémentaires et de substitution¹⁴⁹, qui sont importantes pour le dynamisme de l'entrepreneuriat féminin. Dans son enquête annuelle multipays, le Global Entrepreneurship Monitor (GEM) tient également compte des « conditions favorables » pour illustrer divers aspects de l'écosystème de l'entrepreneuriat. D'autres organisations comme l'OCDE assurent un suivi des facteurs qui contribuent à l'innovation dans les pays, notamment la recherche-développement, les niveaux de scolarité, les infrastructures technologiques et les indicateurs relatifs au financement¹⁵⁰. La présente section dresse un état des lieux des recherches menées dans le contexte canadien, notamment sur les politiques, la culture et les programmes. L'analyse du niveau sociétal est l'occasion d'examiner la Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat et d'autres programmes fédéraux conçus pour accompagner les entrepreneures. L'analyse du niveau organisationnel permet de cartographier un écosystème composé de plus de 3 100 organismes et leurs offres, et de présenter les résultats préliminaires d'une évaluation des programmes financés par la Stratégie pour les

femmes en entrepreneuriat. L'examen porte également sur le rôle que jouent les institutions financières, les sociétés de capital de risque, les investisseurs providentiels, les organismes de soutien aux entreprises, les programmes d'approvisionnement et de diversification des fournisseurs, les incubateurs et accélérateurs et les établissements d'enseignement. L'analyse du niveau individuel a pour objet d'étudier les connaissances, les compétences, les attitudes, les comportements, les traits de caractère, l'apprentissage et les décisions des personnes qui évoluent dans cet écosystème.

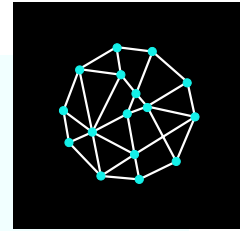
Un écosystème d'innovation inclusif

La recherche s'est notamment intéressée aux moyens d'encourager l'entrepreneuriat et l'innovation¹⁵¹. Parmi les systèmes de soutien à l'innovation figurent les institutions formelles et informelles (lois, règlements, culture), les processus politiques, les infrastructures de recherche, les institutions et compétences financières ainsi que les liens qui les unissent¹⁵². En particulier, le Global Entrepreneurship Monitor a répertorié une série de conditions favorables et fait appel à des groupes d'experts pour comparer ces conditions à l'échelle internationale¹⁵³.

L'écosystème de l'innovation se compose non seulement de différents groupes d'acteurs, d'activités et d'artefacts qui évoluent au fil du temps, mais aussi d'institutions et de relations – y compris les relations complémentaires et de substitution – qui contribuent à la capacité d'innovation d'un acteur ou d'un groupe d'acteurs¹⁵⁴. L'écosystème comprend également les éléments qui font le lien entre les différents acteurs en jeu, comme les facteurs globaux (institutions officielles, culture, infrastructure physique, demande), les facteurs systémiques (réseau, leadership, finances, talents, nouvelles connaissances, services de soutien), les résultats entrepreneuriaux (jeunes pousses innovantes, jeunes pousses à forte croissance, activités entrepreneuriales du personnel) et les effets (productivité, revenus, emploi, bien-être). Dans son enquête annuelle multipays, le Global Entrepreneurship Monitor (GEM) tient également compte des « conditions favorables » pour illustrer divers aspects de l'écosystème de l'entrepreneuriat. L'OCDE et d'autres organisations se penchent aussi sur les facteurs qui contribuent aux innovations dans les pays, notamment la recherche-développement, les niveaux de scolarité, les infrastructures technologiques et les indicateurs relatifs au financement¹⁵⁵.

Le concept d'« écosystème de l'entrepreneuriat » a gagné en popularité dans la recherche, les politiques et la pratique au cours des 15 dernières années¹⁵⁶. Cette tendance tient en grande partie à Daniel Isenberg¹⁵⁷, qui a brossé en 2010 un portrait des différents intervenants de l'écosystème de l'entrepreneuriat, notamment des décideurs politiques, des acteurs financiers, des influenceurs culturels, des organismes de soutien, du personnel d'éducation et des entreprises¹⁵⁸. Depuis, le terme « écosystème de l'entrepreneuriat » s'est imposé dans les discussions sur l'entrepreneuriat et le développement économique¹⁵⁹, comme en témoigne le nombre croissant d'études consacrées aux différents facteurs en jeu. De

De manière générale, on entend par « écosystème de l'entrepreneuriat » les institutions officielles comme les organes de décision, les institutions financières, les universités, les incubateurs, les programmes de mentorat et les réseaux de soutien à l'entrepreneuriat.



manière générale, on entend par « écosystème de l'entrepreneuriat » les institutions officielles comme les organes de décision, les institutions financières, les universités, les incubateurs, les programmes de mentorat et les réseaux de soutien à l'entrepreneuriat. Ensemble, ces acteurs jouent un rôle déterminant dans le développement des entreprises et participent au bon fonctionnement du système dans son ensemble¹⁶⁰.

Le monde de la recherche s'intéresse de plus en plus aux différents éléments de l'écosystème entrepreneurial. À titre d'exemple, on analyse la discrimination systémique et la façon dont les préjugés s'enracinent dans les systèmes. On examine aussi les interactions entre les facteurs à différents niveaux : par exemple, on étudie comme les lois et les réglementations déterminent et reflètent la culture, comment les stéréotypes influent sur les présupposés qui guident la conception des programmes et comment la culture façonne les aspirations et les comportements individuels¹⁶¹. On analyse également les politiques et les pratiques des institutions financières, des sociétés de capital de risque, des investisseurs providentiels¹⁶², des incubateurs et accélérateurs¹⁶³, des clients¹⁶⁴, des établissements d'enseignement¹⁶⁵ et des intermédiaires tels que les organismes de soutien aux entreprises¹⁶⁶.



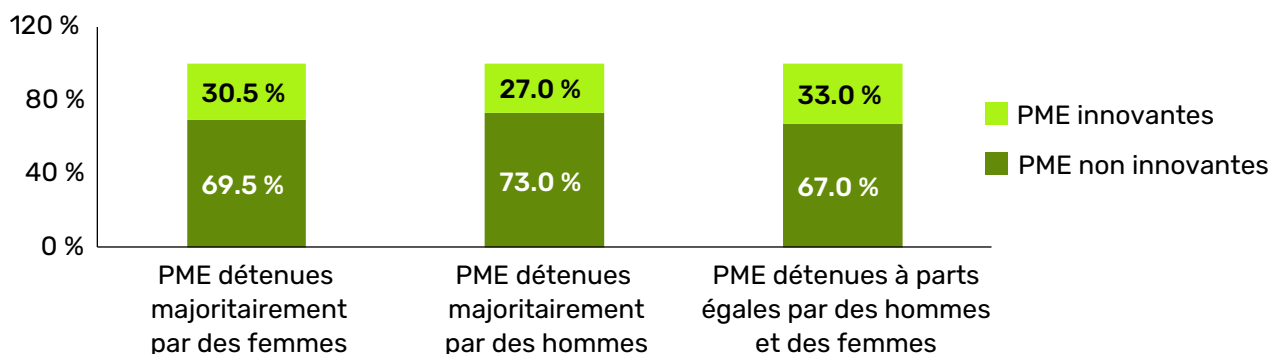
La recherche sur l'entrepreneuriat féminin a elle aussi grandement évolué au cours des dernières décennies et accorde aujourd'hui une plus grande place à la diversité des expériences entrepreneuriales des femmes, à la nécessité de lutter contre les inégalités intersectionnelles et au rôle de l'entrepreneuriat en tant que levier d'avancement économique. Si les premières recherches sur l'entrepreneuriat s'intéressaient notamment au « genre » comme variable de contrôle, et non comme angle théorique, les études plus récentes prennent en compte les disparités entre les genres dans l'entrepreneuriat (financement, taille de l'entreprise, préférence sectorielle, par exemple) afin de mieux comprendre le contexte de l'entrepreneuriat des femmes et des hommes¹⁶⁷.

Les études actuelles tendent également à s'éloigner du « modèle standard » de l'entrepreneuriat (hommes blancs détenant des entreprises à forte croissance dans le domaine des hautes technologies) pour se pencher sur une plus grande diversité de personnes et d'organisations¹⁶⁸. Dans une analyse du contenu de plus de 2 700 articles portant sur l'entrepreneuriat féminin de 1982 à 2023, le Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat (PCFE) souligne d'ailleurs qu'une attention croissante est accordée aux sujets liés au « genre », aux « femmes » et au « féminin » et que les termes « intersectionnalité » et « intersectionnel », dont l'utilisation est relativement récente, sont de plus en plus fréquents depuis 2019.

Comme le montre la recherche sur le sujet, les entrepreneures continuent de se heurter à des obstacles complexes découlant de facteurs sociétaux (macro), organisationnels (méso) et individuels (micro); les difficultés qu'elles rencontrent dans le monde de l'entrepreneuriat se situent donc à plusieurs niveaux¹⁶⁹. En particulier, le genre joue un rôle majeur dans l'accès à des ressources comme le financement, les réseaux et les marchés^{170, 171}.

FIGURE 29

Activité d'innovation selon la propriété majoritaire des petites et moyennes entreprises, Canada, 2020



Source : Innovation, Sciences et Développement économique Canada (2024). *Profil des PME : Entreprises innovatrices au Canada*. <https://ised-isde.canada.ca/site/sme-research-statistics/sites/default/files/documents/2024-ie-fr.pdf>

En outre, les entrepreneures peuvent être limitées dans leurs efforts par des obstacles internes et externes à l'écosystème de l'innovation¹⁷². La recherche met en évidence les différents obstacles rencontrés par les femmes dans le contexte de l'innovation. Par exemple :

- a) les idées des femmes ne sont pas aussi souvent mises en œuvre que celles des hommes;
- b) les caractéristiques de l'innovation sont souvent associées à des stéréotypes masculins;
- c) les secteurs dominés par les hommes sont généralement considérés comme les principales cibles de l'innovation, ce qui conduit à des associations automatiques entre technologie et innovation; et d) la combinaison de la technologie et de l'entrepreneuriat crée des obstacles liés aux perceptions et aux structures sociétales aux niveaux micro et macro¹⁷³.

Bien que les entrepreneures continuent de se heurter à des difficultés variées, près de 30,5 p. 100 des PME détenues majoritairement par des femmes sont innovantes, contre 27,0 p. 100 des entreprises détenues majoritairement par des hommes (figure 29). Les études montrent également que, comme les femmes sont sous-représentées dans les écosystèmes de l'entrepreneuriat performants,

de nombreux réseaux entrepreneuriaux réservés aux femmes ont été créés et que les réseaux formels réservés aux femmes améliorent l'accès et la participation des femmes aux écosystèmes de l'entrepreneuriat¹⁷⁴. Dans ce contexte, pour favoriser l'inclusion des femmes dans l'écosystème de l'innovation, il y a lieu d'examiner les différents acteurs qui évoluent à divers niveaux de l'écosystème¹⁷⁵.

L'idée selon laquelle la pensée systémique et l'analyse multi-niveaux sont nécessaires pour étudier des phénomènes complexes n'est pas nouvelle^{176, 177}. Les chercheurs ont mis au point des modèles à plusieurs niveaux pour mieux comprendre les difficultés et les expériences vécues par les femmes en entrepreneuriat. L'un d'eux est le modèle des 5 M fondé sur le genre, qui met l'accent sur les trois dimensions considérées comme les piliers d'une entreprise réussie, à savoir les marchés (Markets), l'argent (Money) et la gestion d'entreprise (Management), auxquels s'ajoutent deux facteurs supplémentaires : 1) les responsabilités familiales (maternité) et 2) les valeurs culturelles et sociales et leur place aux niveaux sociétal (macro) et institutionnel (méso) (macro/méso)^{178, 179}. D'autres modèles visent à analyser les obstacles internes

et externes aux niveaux micro et macro qui déterminent l'accès aux différentes formes de capital (cognitif, humain, social, financier) dont les femmes ont besoin pour se lancer et évoluer dans l'entrepreneuriat technologique¹⁸⁰. Un modèle d'analyse plus récent met l'accent sur les interactions entre les éléments systémiques des normes de genre, les mécanismes d'égalité ou d'inégalité et l'ancrage contextuel (c'est-à-dire l'influence qu'ont les normes de genre et les mécanismes d'égalité ou d'inégalité sur la façon dont les parties prenantes, les fondateurs et les investisseurs en capital de risque perçoivent les fondatrices et la façon dont celles-ci se perçoivent elles-mêmes)¹⁸¹.

En revanche, peu d'études ont porté sur l'incidence de l'écosystème sur les entrepreneures ayant des facteurs d'identité croisés, comme les femmes autochtones, noires, racisées et immigrantes, les personnes 2SLGBTQ+, les femmes en situation de handicap et d'autres entrepreneurs issus de la diversité, bien que la documentation spécialisée fasse état de différences structurelles et de préjugés. Le modèle de l'écosystème d'innovation inclusif pour l'entrepreneuriat a été conçu pour combler cette lacune^{182, 183}.

Peu d'études ont porté sur l'incidence de l'écosystème sur les entrepreneures ayant

des facteurs d'identité croisés,

comme les femmes autochtones, noires, racisées et immigrantes, les personnes 2SLGBTQ+, les femmes en situation de handicap et d'autres entrepreneurs issus de la diversité, bien que la documentation spécialisée fasse état de différences structurelles et de préjugés. **Le modèle de l'écosystème d'innovation inclusif pour l'entrepreneuriat a été conçu pour combler cette lacune.**

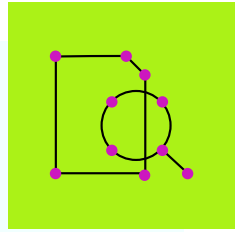
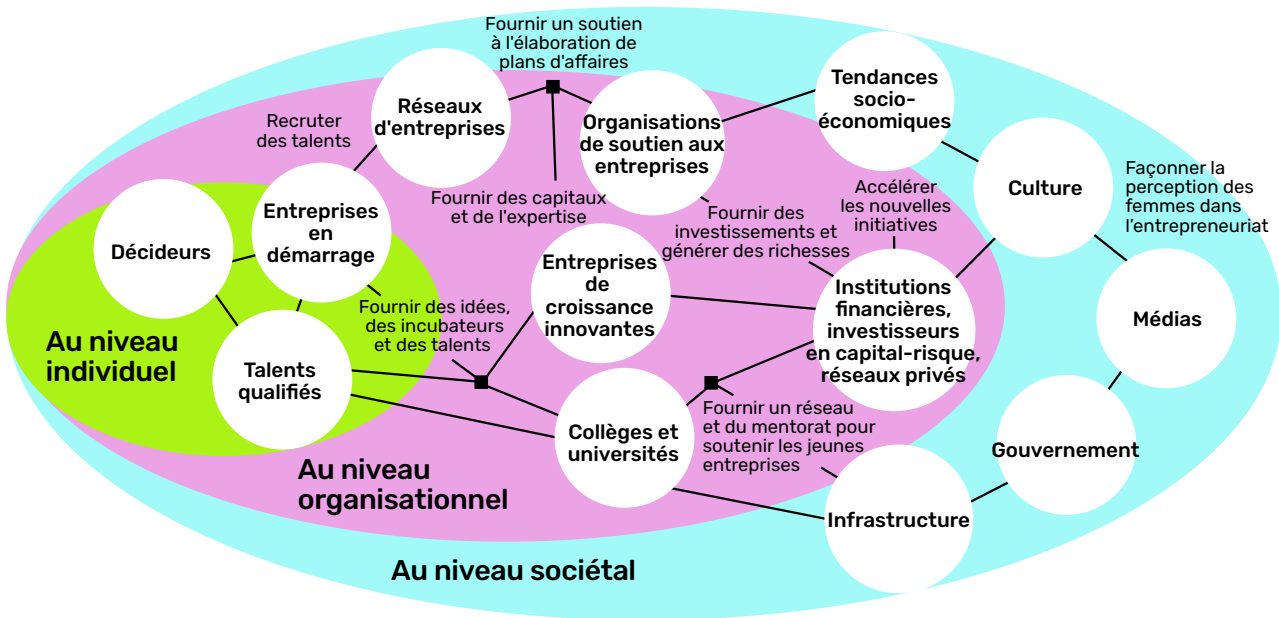


FIGURE 30

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



Comme d'autres modèles, le cadre du PCFE aborde les composants, les acteurs et les réseaux aux niveaux sociétal (macro), organisationnel (méso) et individuel (micro), ainsi que leurs interactions. Le modèle de l'écosystème d'innovation inclusif pour l'entrepreneuriat adopte également une perspective intersectionnelle pour mieux comprendre les facteurs qui favorisent ou, au contraire, entravent la réussite entrepreneuriale des personnes issues de groupes ayant droit à l'équité (figure 30)¹⁸⁴. Il met ainsi en lumière non seulement les interactions constantes entre les acteurs à différents niveaux, mais aussi la dynamique entre le genre et les écosystèmes entrepreneuriaux. L'expérience des entrepreneures comporte en effet plusieurs niveaux en raison des systèmes croisés de privilèges et d'oppression.

Par ailleurs, les entrepreneures peuvent être limitées dans leurs efforts par des obstacles internes et externes à l'écosystème de l'innovation¹⁸⁵. Pour parvenir à l'inclusion sociale, il est ainsi nécessaire de réfléchir aux multiples dimensions du bien-être¹⁸⁶. Le modèle de l'écosystème d'innovation inclusif pour l'entrepreneuriat offre une grille de lecture qui permet d'examiner les effets des initiatives de

soutien à l'entrepreneuriat féminin sur les acteurs et les intervenants à tous les niveaux, ainsi que leur contribution au développement d'un écosystème plus inclusif.

Le niveau sociétal de l'écosystème de l'entrepreneuriat regroupe des forces de grande envergure comme les politiques et réglementations publiques (garde d'enfants, fiscalité), la représentation dans les médias, les valeurs culturelles (rôles genrés et stéréotypes), l'infrastructure technologique (accès Internet haut débit) et les tendances socioéconomiques qui peuvent influencer sur les chances de réussite des entrepreneures. Les définitions et les stéréotypes associés à l'entrepreneuriat façonnent les politiques et les programmes et déterminent *in fine* le traitement réservé à l'entrepreneuriat féminin.

Le niveau organisationnel de l'écosystème de l'entrepreneuriat comprend les parties prenantes essentielles (institutions financières et investisseurs, établissements d'enseignement, incubateurs et accélérateurs, organismes de soutien aux entreprises), dont les stratégies, les processus et les pratiques peuvent favoriser ou, au contraire, entraver les entrepreneurs issus de la diversité.



Le niveau individuel de l'écosystème de l'entrepreneuriat fait référence aux connaissances, aux attitudes et aux comportements des entrepreneurs, des garants et des décideurs qui influent sur les aspirations et les capacités des entrepreneurs et sur leur traitement au sein de l'écosystème.

Niveau macro (sociétal)

Les pouvoirs publics façonnent et influencent l'écosystème de l'entrepreneuriat au moyen de politiques, de règlements et de programmes¹⁸⁷. Les études montrent que les politiques relatives à l'entrepreneuriat féminin constituent l'un des principaux facteurs d'un écosystème de l'entrepreneuriat plus inclusif¹⁸⁸. Les autorités publiques doivent toutefois s'abstenir de voir les femmes comme des « entrepreneurs symboliques » et d'aborder les inégalités de façon superficielle dans les politiques et les réglementations. En effet, il arrive souvent que des expériences diverses soient rattachées à un seul groupe d'identité sociale, sans que d'autres facteurs contextuels soient suffisamment pris en compte¹⁸⁹. Or, d'autres forces comme les tendances démographiques et socioéconomiques mondiales, les facteurs environnementaux et sanitaires, les tendances technologiques et les interactions entre les institutions concernées contribuent à façonner la conjoncture macroéconomique. Les stratégies publiques consistant à promouvoir la liberté économique, notamment à limiter les réglementations, à mettre en œuvre des politiques favorables en matière de fiscalité et d'investissement, à promouvoir l'état de droit et à réduire les coûts inhérents aux activités commerciales, favorisent généralement l'entrepreneuriat^{190, 191}.

De manière générale, les chercheurs postulent que les entrepreneurs montent leur entreprise pour différentes raisons, ce qui aboutit à deux grands types d'activités entrepreneuriales : a) l'entrepreneuriat motivé par la nécessité; et b) l'entrepreneuriat axé sur les opportunités¹⁹².

L'entrepreneuriat de nécessité découle des besoins économiques et de l'exclusion des marchés du travail traditionnels, tandis que l'entrepreneuriat d'opportunité est déterminé par la vigueur des institutions et la stabilité caractéristiques des pays à revenu élevé^{193, 194, 195, 196, 197}. Les politiques et les programmes publics influent grandement sur les possibilités offertes aux femmes, dans la mesure où ils établissent les prescriptions réglementaires relatives à l'équité en matière d'emploi, à l'admissibilité au financement, à la fiscalité, à l'approvisionnement et aux services de garde d'enfants abordables¹⁹⁸. Les études montrent que, dans les pays où il existe des services de garde d'enfants subventionnés, des congés payés et des possibilités de travail à temps partiel, les femmes sont moins susceptibles de se lancer dans l'entrepreneuriat de nécessité et tendent davantage à participer à un entrepreneuriat axé sur la croissance¹⁹⁹. Dans ce contexte, la Banque mondiale a proposé un cadre pour une meilleure réglementation des affaires, qui prend en compte les coûts et la facilité de faire des affaires, sur la base d'une série d'activités (création d'une entreprise, gestion de la construction, accès à l'électricité, enregistrement de la propriété, obtention d'un prêt, protection des investisseurs minoritaires, paiement de taxes et impôts, commerce transfrontalier, exécution des dispositions contractuelles, règlement des problèmes d'insolvabilité)²⁰⁰.

D'après une étude récente portant sur des données provenant de 35 pays de l'OCDE, les taux élevés de travail autonome des femmes sont corrélés à des investissements en recherche-développement plus faibles, sachant que ce type d'investissements peut être considéré comme un indicateur de l'innovation au niveau national. En parallèle, les taux élevés d'entrepreneuriat naissant chez les femmes n'ont pas d'effet significatif sur les investissements en recherche-développement au niveau national. Il est intéressant de noter que les résultats sont similaires concernant le travail autonome et

D'après une étude récente portant sur des données provenant de 35 pays de l'OCDE, les taux élevés de travail autonome des femmes sont corrélés à des investissements en recherche-développement plus faibles, sachant que ce type d'investissements peut être considéré comme un indicateur de l'innovation au niveau national.



l'entrepreneuriat naissant chez les hommes, ce qui indique qu'il n'y a pas de grande différence entre l'incidence de l'entrepreneuriat féminin et de l'entrepreneuriat masculin sur l'innovation au niveau national²⁰¹.

Les politiques commerciales constituent un autre facteur important. Plusieurs études ont cherché à déterminer comment les infrastructures, les coûts de transport et les processus douaniers influent sur les résultats^{202, 203}. Les recherches et les politiques et programmes visant à faciliter le commerce se multiplient. Par ailleurs, l'accès aux infrastructures (énergie, technologie, transport et logistique) est un enjeu important pour les entrepreneurs²⁰⁴. Des études internationales mettent en évidence le rôle joué par l'adoption de la technologie, non seulement pour ce qui est d'améliorer la vitesse de connexion et l'efficacité des programmes publics destinés aux entrepreneurs, mais aussi pour favoriser la réussite entrepreneuriale et l'accès aux marchés. Au Canada, la fracture numérique, qui demeure d'actualité, s'explique par le manque d'accès à l'infrastructure Internet haute vitesse, les coûts élevés et les compétences nécessaires pour utiliser la technologie²⁰⁵. Des investissements importants sont actuellement réalisés pour combler ces écarts^{206, 207, 208}.

Les incitations fiscales sont également utilisées par les pouvoirs publics pour attirer les entrepreneurs. Un niveau élevé d'imposition des sociétés est souvent corrélé à un taux de croissance économique plus faible, car il réduit les bénéfices. En parallèle, des programmes sociaux de qualité, la sécurité, la qualité de vie et l'accès à une éducation et à des services de santé abordables influent sur le choix de certains entrepreneurs quant à l'implantation de leur entreprise²⁰⁹. Les politiques fiscales prévoyant une faible compensation des pertes (absence de remboursement d'impôt pour les investisseurs dont le revenu imposable est négatif) peuvent dissuader les entrepreneurs de s'engager dans des projets d'innovation risqués sur un marché donné, situation qui entraîne des pertes socioéconomiques²¹⁰. Néanmoins, il existe peu d'études sur les effets des programmes de crédit d'impôt pour la recherche-développement et des subventions publiques.



L'accès au financement prédomine dans les travaux de recherche et les débats sur les politiques. Par exemple, les taux d'intérêt, les cadres réglementaires applicables aux institutions financières et aux investisseurs et la facilité d'obtention d'un prêt sont des sujets couramment abordés. D'après une récente méta-analyse, les entrepreneures se voient plus souvent refuser un prêt et bénéficient de taux d'intérêt plus élevés que leurs homologues masculins. Dans les pays aux idéologies politiques conservatrices (moins progressistes), les femmes paient des taux d'intérêt plus élevés que les hommes, mais on n'observe aucun effet sur le taux de refus des prêts. Contre toute attente, c'est dans les pays où le statut social des femmes est avancé que la discrimination fondée sur le genre est élevée en matière d'acceptation de prêts et de taux d'intérêt²¹¹. La faiblesse des institutions financières représente également un frein dans certains pays^{212, 213}. Des travaux de recherche supplémentaires sont nécessaires pour comprendre comment les cadres réglementaires et les obligations de déclaration incombant aux organismes de financement pourraient être utilisés afin de promouvoir une innovation inclusive. De manière plus générale, peu d'études se sont intéressées au cadre écosystémique et aux facteurs macroéconomiques sous l'angle du genre et de la diversité.

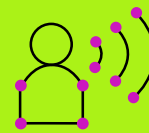
Les valeurs et la culture relatives à l'entrepreneuriat contribuent également à définir le contexte macroéconomique. Des études montrent que ces éléments informels ou invisibles ont, au minimum, autant d'impact que les politiques et réglementations officielles²¹⁴. Par exemple, les normes sociétales influent sur la volonté des femmes à opter pour l'entrepreneuriat dans la mesure où elles prescrivent des rôles et des comportements jugés acceptables ou non pour les femmes dans la société^{215, 216}. En outre, les attitudes, traditions et comportements culturels influencent les présupposés et les perceptions concernant l'entrepreneuriat. Il a en effet été constaté

que la « culture » de l'entrepreneuriat était très masculine, genrée et façonnée par des présupposés concernant le mode de pensée et de comportement des entrepreneurs, ce qui peut désavantager les entrepreneurs issus de groupes ayant droit à l'équité²¹⁷. La culture et les valeurs orientent les priorités établies par les gouvernements au niveau macro, les politiques et processus des organisations au niveau méso ainsi que le comportement entrepreneurial des entrepreneurs au niveau individuel, notamment dans le cadre du lancement d'une entreprise, et celui des « garants » et des décideurs (investisseurs, mentors, conseillers)^{218, 219}.

Dans le cadre de ses travaux de recherche, le PCFE a examiné le rôle des médias dans la création de présupposés genrés à l'égard des entrepreneurs et l'effet de ces présupposés profondément ancrés sur la prise de décisions²²⁰. Par exemple, les femmes sont considérées comme moins susceptibles d'adopter des comportements risqués et plus susceptibles d'utiliser leurs ressources financières avec prudence. D'autres études montrent que, contrairement à ce qui est véhiculé par les postulats culturels, les entrepreneures ne manquent pas de confiance en elles, mais ont des niveaux de confiance en soi plus exacts, alors que les entrepreneurs masculins tendent à faire preuve d'une confiance excessive²²¹.

Le manque d'attention accordée aux différences entre hommes et femmes concernant les motivations et les parcours vers l'entrepreneuriat renforce également cette culture masculine. De nombreuses femmes se lancent ainsi en optant pour le travail autonome. Les femmes sont également plus représentées dans les secteurs des services et de la culture. Même dans des domaines perçus comme « masculins », comme les technologies de l'information et des communications et les technologies vertes, les stéréotypes sur l'entrepreneuriat féminin constituent un obstacle et favorisent une vision genrée de l'innovation²²².

La culture et les valeurs orientent les priorités établies par les gouvernements au niveau macro, les politiques et processus des organisations au niveau méso ainsi que le comportement entrepreneurial des entrepreneurs.



Il est nécessaire de poursuivre les travaux pour examiner comment les présupposés genrés concernant l'entrepreneuriat orientent les politiques et les programmes. Par exemple, de nombreux programmes publics mettent l'accent sur les PME, la technologie et la croissance, situation qui tend à exclure les femmes. Face à certains problèmes d'ampleur, le gouvernement du Canada a révisé les conditions d'admissibilité à certains programmes d'aide. À titre d'exemple, le Programme canadien d'adoption du numérique (PCAN) ciblait notamment les entrepreneurs autonomes, compte tenu du fait que les femmes, les populations autochtones et d'autres personnes issues de groupes ayant droit à l'équité sont plus susceptibles de travailler à leur compte. Le Canada est considéré comme l'un des pays les plus en pointe au monde sur les questions d'analyse différenciée entre les genres, comme en témoigne les exigences en matière de communication d'informations relatives à l'Analyse comparative entre les sexes Plus (ACS+), en vigueur dans l'ensemble du gouvernement fédéral. En dépit de ces avancées, les efforts doivent se poursuivre en vue de l'application systématique d'une optique de genre et de diversité lors de la conception, de l'exécution et de l'évaluation des programmes.



Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat

Lancée en 2018, la Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat (SFE) vise à remédier aux difficultés auxquelles les entrepreneures sont confrontées et à faciliter l'accès des entreprises canadiennes appartenant à des femmes à des financements, à des réseaux et à des connaissances spécialisées²²³. Elle représente près de 7 milliards de dollars d'investissements et d'engagements et se décline en une série de programmes et de services dans 20 ministères gouvernementaux, organismes et sociétés d'État axés sur l'accompagnement des entrepreneures au Canada²²⁴.

Dans le cadre de la SFE, plusieurs programmes ont été lancés pour promouvoir l'avancement économique des femmes et soutenir les entrepreneures, notamment le :

- > Fonds pour l'écosystème de la SFE
- > l'Initiative pour l'inclusion des femmes dans le secteur du capital de risque
- > le Fonds de prêts pour les femmes en entrepreneuriat et le PCFE

Bien qu'une évaluation globale soit toujours en cours, les résultats du rapport d'étape 2022 de la SFE²²⁵ montrent que la Stratégie a eu des répercussions dans tout le pays. Ainsi, rien qu'en 2021-2022, dans le cadre de ses programmes fédéraux, comme le Fonds de prêts pour les femmes en entrepreneuriat, la SFE a accordé quelque 9 000 prêts à taux abordable et accueilli plus de 22 000 femmes lors d'activités de formation et de réseautage organisées par le PCFE; le Fonds pour l'écosystème de la SFE a aidé plus de 10 000 femmes à lancer ou à développer leur entreprise²²⁶.

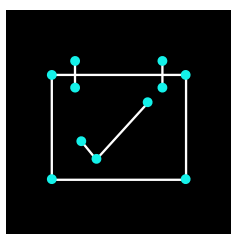
Le Fonds de prêts pour les femmes en entrepreneuriat

Le Fonds de prêts pour les femmes en entrepreneuriat, doté d'une enveloppe de 55 millions de dollars par le gouvernement du Canada, propose des microcrédits d'un montant pouvant aller jusqu'à 50 000 dollars aux entrepreneures qui souhaitent lancer ou développer leur entreprise. Ce programme s'adresse essentiellement aux jeunes pousses, aux groupes ayant droit à l'équité et aux entreprises individuelles qui peuvent avoir plus de mal à obtenir des financements²²⁷. Cinq organisations ont été retenues pour administrer le financement : Organisations

d'entreprises de femmes du Canada (OEFC), l'Association nationale des sociétés autochtones de financement (ANSAF), Northumberland Business Development Assistance Corp, Coralus et Evol. En plus de gérer les financements, ces organisations fournissent des conseils en matière de planification commerciale et de gestion des prêts²²⁸.

Fonds pour l'écosystème de la SFE

D'après le rapport d'étape 2022 de la SFE, le Fonds pour l'écosystème de la SFE a investi 165 millions de dollars sur une période de cinq ans pour renforcer les capacités dans l'écosystème de l'entrepreneuriat et combler les lacunes concernant les services destinés aux entrepreneures²²⁹. Les projets du Fonds pour l'écosystème consistent à offrir des formations, à assurer des services de mentorat et à favoriser l'accès à des réseaux d'affaires. En 2021-2022, ces projets ont soutenu quelque 30 000 entrepreneures, dont près de 15 000 femmes issues de la diversité ou de groupes mal desservis ou ayant des facteurs d'identité intersectionnels. Au cours de cette période, le Fonds pour l'écosystème a permis à près de 5 000 femmes de fonder leur entreprise, aidé 5 700 entrepreneures à faire croître leur entreprise et contribué à la création de près de 3 200 emplois. Il a également aidé des milliers



En 2021-2022, il a appuyé, à titre de participant ou de commanditaire :

- > 864 événements auxquels ont assisté plus de 22 000 personnes
- > a interagi avec plus de 1 100 organisations

d'entrepreneures à trouver des occasions d'exportation et à participer à des initiatives de diversification des fournisseurs²³⁰.

L'Initiative pour l'inclusion des femmes dans le secteur du capital de risque

L'Initiative pour l'inclusion des femmes dans le secteur du capital de risque est un programme triennal de 15 millions de dollars lancé en 2022 pour doter le Canada d'un environnement de capital de risque plus inclusif pour les entrepreneures²³¹. Elle permet de soutenir des projets menés par des organismes sans but lucratif dont le but est d'aider les entrepreneures à accéder à des fonds de capital de risque, d'accroître le nombre de femmes dans le secteur canadien du capital de risque et de réduire les préjugés fondés sur le genre au sein du secteur²³².

Le Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat (PCFE)

Le Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat (PCFE) est un réseau national et une plateforme numérique accessible comptant plus de 250 partenaires et 10 centres régionaux au Canada. Il a pour mission de repérer les obstacles, les occasions à saisir et les meilleures pratiques concernant l'entrepreneuriat des femmes et des personnes issues de la diversité²³³. Il s'attache à faire progresser la recherche sur l'entrepreneuriat féminin, à diffuser les meilleures pratiques entre les organisations de soutien aux entrepreneures et à rendre compte des progrès concernant l'entrepreneuriat féminin au Canada²³⁴. En 2021-2022, il a appuyé, à titre de participant ou de commanditaire, 864 événements auxquels ont assisté plus de 22 000 personnes, et il a interagi avec plus de 1 100 organisations, dont quelque 300 organisations de soutien à l'entrepreneuriat féminin, 60 organisations s'adressant aux entrepreneures francophones et 200 organisations accompagnant les entrepreneures autochtones²³⁵.

Autres initiatives fédérales

D'autres initiatives fédérales contribuent à consolider l'écosystème de l'entrepreneuriat canadien en aidant les entrepreneures dans leurs projets.

Ces programmes sont financés et administrés, entre autres, par :

- > la Banque de développement du Canada (BDC)
- > Exportation et développement Canada (EDC)
- > le Service des délégués commerciaux (SDC)
- > Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC)
- > Financement agricole Canada

BDC joue un rôle central en matière de diversité et d'inclusion dans le secteur des affaires. Elle avait octroyé plus de 1,75 milliard de dollars à la fin de l'exercice 2021-2022, dépassant ainsi l'objectif qu'elle avait pris de financer à hauteur de 1,4 milliard de dollars sur trois ans des entreprises appartenant majoritairement à des femmes. Son action s'inscrit dans le cadre d'un effort global visant à doter 19 000 entreprises exploitées par des femmes d'un soutien financier et consultatif d'ici à 2024²³⁶. En particulier, le programme Excelles – Fonds pour les femmes et le Fonds pour les femmes en technologie de la BDC apportent des ressources et des capitaux indispensables aux entreprises technologiques dirigées par des femmes et favorisent l'émergence d'une génération d'entreprises innovantes²³⁷.

Dans le cadre de son Programme d'investissement pour le commerce inclusif et de son initiative Femmes en commerce, **Exportation et développement Canada (EDC)** participe également à l'action menée pour renforcer la compétitivité mondiale des entrepreneures canadiennes. L'organisation a dépassé son objectif consistant à investir 200 millions de dollars dans des entreprises d'exportation de tous horizons; elle a facilité des échanges commerciaux d'un montant

de 250 millions de dollars et s'est engagée à appuyer les activités commerciales de femmes pour un montant total de 6 milliards de dollars. EDC a accompagné plus de 2 000 clientes en 2023²³⁸. Pour sa part, **le Service des délégués commerciaux (SDC)** a mis en place l'initiative Femmes d'affaires en commerce international, qui propose des programmes et un soutien sur mesure dans plus de 160 villes du monde entier, l'objectif étant d'améliorer les perspectives internationales des entreprises canadiennes détenues et dirigées par des femmes²³⁹.

Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC) et Financement agricole Canada contribuent également à cet écosystème de soutien. Le Plan d'action pour la diversité des fournisseurs, établi par SPAC, vise à améliorer la participation des entrepreneures dans les marchés publics²⁴⁰ en tenant compte des répercussions sociales, économiques et culturelles dans les activités d'achat du palier fédéral. Dans le cadre de son programme Femme entrepreneure, lancé en 2019, Financement agricole Canada a approuvé des prêts d'un montant total supérieur à 1,9 milliard de dollars, octroyés par l'intermédiaire du programme Femme entrepreneure de Financement agricole Canada, soit un montant bien plus élevé que son engagement initial, fixé à 500 millions de dollars sur trois ans.

Ensemble, ces initiatives témoignent de l'approche globale adoptée au Canada concernant le soutien aux femmes en entrepreneuriat, dans le cadre de laquelle l'accent est mis sur le soutien financier, l'accès aux marchés et la fourniture de services consultatifs pour bâtir une économie diversifiée et résiliente²⁴¹.

Niveau méso (organisationnel)

Les principaux acteurs au niveau organisationnel de l'écosystème sont notamment les institutions financières, les sociétés de capital de risque, les investisseurs providentiels, les établissements d'enseignement, notamment les collèges et les universités, les entreprises établies, les intermédiaires commerciaux ainsi que les incubateurs et accélérateurs (dont certains ciblent spécifiquement les femmes)²⁴². Leurs politiques et leurs pratiques ont une forte incidence sur les possibilités offertes aux femmes et à d'autres groupes issus de la diversité et jouent un rôle crucial pour ce qui est d'améliorer la diversité et l'inclusion dans les organisations de l'écosystème de l'innovation.

Cartographie de l'écosystème

Dans le cadre de son travail, le PCFE s'emploie à cartographier l'écosystème de l'entrepreneuriat au Canada pour recenser les organisations participant à l'avancement des entrepreneurs, analyser leurs politiques et procédures et déterminer ce qui fonctionne et pour qui. L'un des problèmes majeurs qui est ressorti de cette analyse est celui de la fragmentation de l'information et du manque de partage de renseignements entre les différents organismes et acteurs. Il est nécessaire d'établir des liens plus solides pour exploiter tous les atouts de l'écosystème, combler les lacunes, réduire la fragmentation et promouvoir la mise en commun des ressources. Les entrepreneurs ont également besoin d'un meilleur soutien en matière de navigation et d'orientation.

Tout en continuant de répertorier les organisations de l'écosystème, le PCFE collabore avec ses centres régionaux et ses partenaires de premier plan pour appuyer la recherche, aider à l'élaboration de politiques et de programmes et renforcer le soutien aux entrepreneures. L'une des difficultés de ce travail consiste à inclure non seulement les organisations s'adressant expressément aux femmes ou aux entrepreneurs issus d'autres groupes ayant droit à l'équité,

Le PCFE a pour objectif de contribuer à ce que les femmes et les membres d'autres groupes ayant droit à l'équité aient un accès équitable aux mesures de soutien destinées aux entrepreneurs.



mais aussi les organisations traditionnelles qui fournissent des services auxquels les femmes peuvent recourir. Certaines de ces organisations proposent certes des « projets ciblés », mais le PCFE a pour objectif de contribuer à ce que les femmes et les membres d'autres groupes ayant droit à l'équité aient un accès équitable aux mesures de soutien destinées aux entrepreneurs.

À ce jour, plus de 3 100 organismes de soutien aux entrepreneures ont été recensés au Canada. Ce décompte a été établi sur la base des listes de services de soutien (par exemple, la SFE et des programmes publics destinés aux entrepreneures), de réseaux (comme Organisations d'entreprises de femmes du Canada), d'incubateurs et d'accélérateurs, de chambres de commerce et d'institutions financières.

Organisations d'entreprises de femmes du Canada (OEFC)



OEFC se compose d'un ensemble diversifié d'organismes sans but lucratif établis aux quatre coins au Canada dont l'objectif est d'offrir de programmes de planification commerciale et financière, des conseils et des services de mentorat à des femmes chefs d'entreprises. L'organisation s'emploie à mieux faire connaître ses membres et leur travail et met en lumière le rôle déterminant des entrepreneures dans l'économie canadienne²⁴³.

L'accès à des capitaux demeure un obstacle important pour de nombreuses entrepreneures qui cherchent à se lancer ou à développer leurs activités. Pour y remédier, le gouvernement du Canada a prévu dans son budget pour 2021 une enveloppe de 55 millions de dollars en vue de la création du Fonds de prêts pour les femmes en entrepreneuriat ²⁴⁴.

Chargé, avec d'autres, d'administrer les prêts de la SFE, Organisations d'entreprises de femmes du Canada (OEFC) propose des prêts d'un montant pouvant aller jusqu'à 50 000 dollars pour les entrepreneures qui répondent à certains critères, des options de remboursement souples, ainsi que des ressources commerciales et des services de conseil complets à l'appui de la réussite des entrepreneures. OEFC a mis au point des programmes visant à renforcer les capacités des conseillères et conseillers de son réseau. Son dispositif de formation fondé sur les compétences met l'accent sur les principes, les aptitudes, les comportements et les politiques nécessaires à son réseau de conseillères et conseillers en prêts; il porte notamment sur les principes régissant la collaboration avec les entrepreneures, les bases de l'analyse financière et les politiques et procédures relatives à l'administration du programme de prêt de la SFE.

Voici quelques-uns des organismes membres du réseau d'OEFC qui viennent en aide aux femmes :

- > **Alberta Women Entrepreneurs (AWE)** propose une gamme complète de services guidés par le principe global consistant à « renforcer l'humain, l'entreprise, la communauté »; quelque 14 000 entreprises ont ainsi bénéficié d'un soutien²⁴⁵.
- > **WeBC (anciennement Women's Enterprise Centre)** offre depuis peu des programmes destinés aux femmes issues de groupes ayant droit à l'équité, notamment aux femmes immigrantes, aux femmes autochtones et aux femmes vivant en milieu rural, à travers son projet « Enhancing the Mosaic of Women Entrepreneurs », qui vise à améliorer l'accès des femmes à des ressources et à des possibilités de mentorat et de formation en Colombie-Britannique.

- > **Women Entrepreneurs of Saskatchewan (WESK)** propose différents programmes, dont le programme d'échange WESK, d'une durée de trois ans, qui a pour objectif de donner aux entrepreneures les outils nécessaires pour faire croître leur entreprise, accroître leur chiffre d'affaires et recruter du personnel pour développer leurs activités²⁴⁶.
- > **Le Centre for Women in Business (CWB)** de l'Université Mount Saint Vincent (Halifax) propose des ressources en matière de formation professionnelle et de développement commercial destinées à aider les femmes à monter et à développer leur entreprise²⁴⁷. Par exemple, dans le cadre de son programme « Greater Heights of Growth », des entrepreneures à fort potentiel de croissance dont le chiffre d'affaires dépasse 1 million de dollars participent à des réunions hebdomadaires et mensuelles et bénéficient de séances d'accompagnement individualisé. Elles reçoivent également des études de cas, prennent part à des activités entre pairs et suivent des formations individualisées²⁴⁸.

En 2022-2023, les conseillères du CEFM ont assuré 1 541 consultations. Les financements et les prêts accordés, dont 10 prêts d'un montant total avoisinant 1,2 million de dollars.

- > **Le Centre d'entreprise des femmes du Manitoba (CEFM)** permet aux entrepreneures manitobaines d'acquérir les compétences nécessaires pour lancer, gérer et faire croître leur entreprise. Il fournit un accompagnement adapté spécifiquement aux femmes et propose notamment conseils, formations et financements. Entre octobre 1994 et avril 2021, il a reçu 3 672 plans d'affaires, octroyé des prêts d'un montant total de 30 488 396 dollars, organisé 2 433 séminaires et ateliers et offert des services de formation à 30 190 participantes²⁴⁹. En 2022-2023, les conseillères du CEFM ont assuré 1 541 consultations. Les financements et les prêts accordés, dont 10 prêts d'un montant total

avoisinant 1,2 million de dollars, ont permis la création, le maintien ou l'expansion de 203 entreprises. En outre, le CEFM a organisé 76 séances de formation de base, dont des séminaires et des séries de perfectionnement, auxquelles ont participé en tout 878 femmes²⁵⁰.

- > **PARO Centre pour l'entreprise des femmes** est une entreprise sociale sans but lucratif qui œuvre à l'avancement et à la promotion des femmes dans les petites entreprises de l'Ontario. L'organisation propose trois « programmes piliers » : 1) croissance des entreprises de femmes; 2) accès aux nouvelles opportunités de croissance; et 3) développement de l'accès aux marchés d'exportation²⁵¹. Le premier pilier consiste à favoriser le développement des entreprises de femmes en apportant des fonds de démarrage, en donnant accès à des cercles de prêt entre pairs, en accordant des prêts comportant des portions non remboursables et en aidant des femmes à échanger avec des mentors. Le deuxième pilier a pour but de renforcer l'accès des entrepreneures aux programmes fédéraux et provinciaux, de favoriser l'adoption d'innovations et de technologies propices au développement,

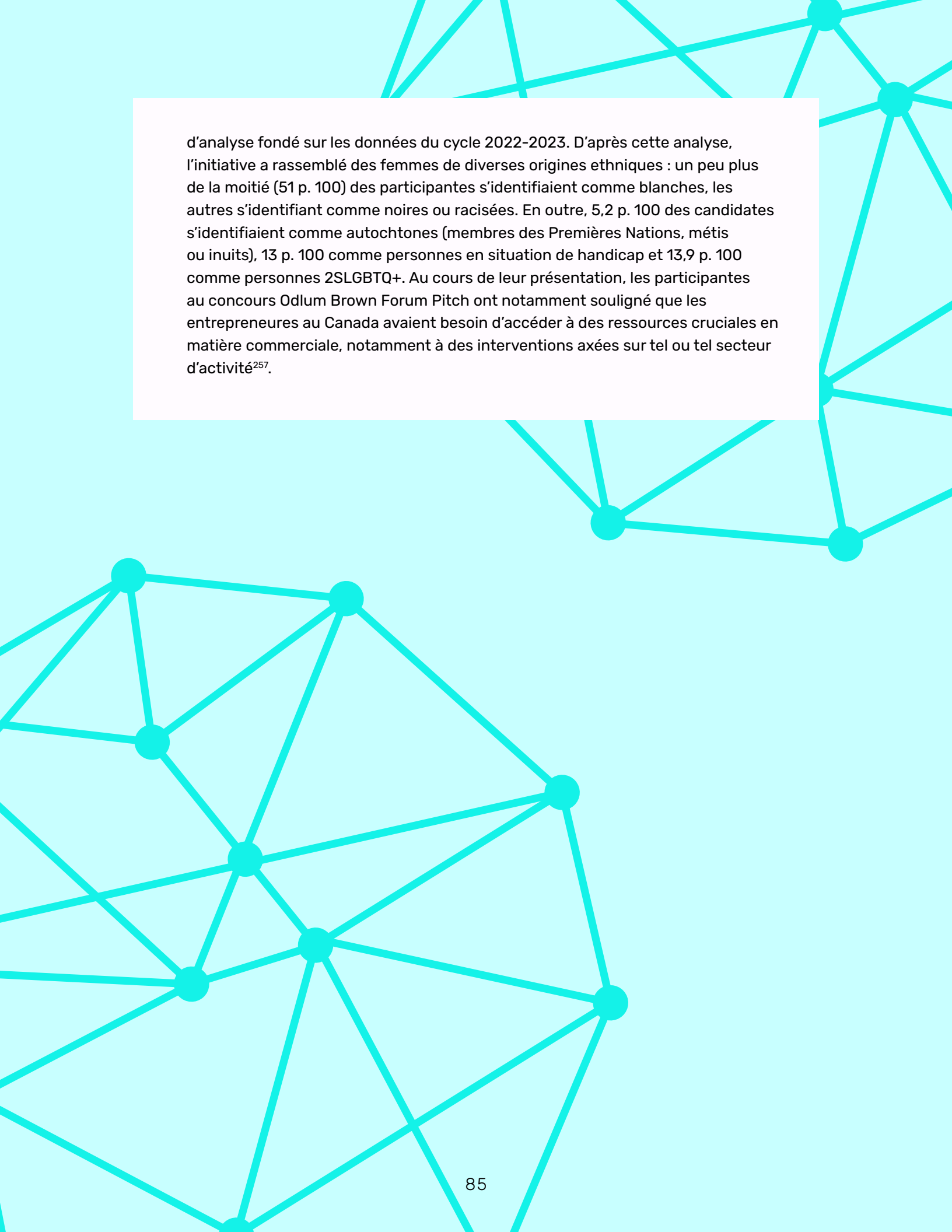
d'octroyer des subventions de développement et, au moyen des pôles de PARO, de faciliter l'accès à des programmes d'infrastructures et de soutien afin que les entrepreneures puissent développer et consolider leurs activités existantes. Le dernier pilier, qui met l'accent sur l'accès aux marchés d'exportation, consiste à recenser les difficultés et les soutiens à l'exportation et à proposer des formations, des sources d'information et des activités destinées à renforcer les capacités et l'aptitude à exporter. À ce jour, PARO Centre pour l'entreprise des femmes a accompagné 30 952 entreprises, octroyé des subventions de 7 134 148 dollars dans le cadre de ses programmes et accordé des subventions d'un montant global 12 777 014 dollars à ses clientes²⁵².

> **La Newfoundland and Labrador Organization of Women Entrepreneurs (NLOWE)**

est un guichet unique pour les entrepreneures qui veulent apprendre, échanger et innover. Elle fournit également des conseils sur la création d'entreprise et le développement commercial. Ses services d'aide au démarrage comprennent des évaluations du concept, des conseils en matière de plan d'affaires et un programme d'aide au travail autonome. Ce programme, qui bénéficie du concours du gouvernement provincial, permet à des femmes qui souhaitent se lancer dans l'entrepreneuriat de bénéficier d'une aide au cours de la phase d'évaluation et de demande, puis après l'approbation²⁵³. Sur le plan du développement commercial, la NLOWE propose tout un éventail de services : élaboration de plans d'affaires, analyse financière et analyse de la croissance, évaluation diagnostique de l'entreprise aux côtés de conseillères et conseillers en développement commercial²⁵⁴. Enfin, en ce qui concerne l'exportation, la NLOWE propose des consultations avec des consultants en exportation pour préciser et simplifier le processus d'exportation²⁵⁵.

- > **Le Forum** est un organisme de bienfaisance national qui œuvre à la création d'un environnement prospère pour les entrepreneures canadiennes. Il propose des programmes d'entraide, de sensibilisation et de mentorat stimulants qui visent à apporter soutien financier et capital social. D'après le rapport annuel 2022-2023 de l'organisation, ces initiatives de grande envergure ont permis d'accompagner 1 612 femmes et touché de 47 000 personnes dans 237 collectivités²⁵⁶. Le Forum met également en œuvre des programmes financés par le Fonds pour l'écosystème de la SFE. Il gère l'initiative Odlum Brown Forum Pitch, au sujet duquel le PCFE a publié un rapport



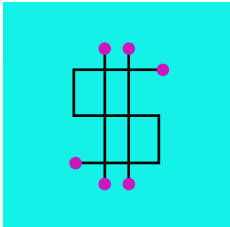


d'analyse fondé sur les données du cycle 2022-2023. D'après cette analyse, l'initiative a rassemblé des femmes de diverses origines ethniques : un peu plus de la moitié (51 p. 100) des participantes s'identifiaient comme blanches, les autres s'identifiant comme noires ou racisées. En outre, 5,2 p. 100 des candidates s'identifiaient comme autochtones (membres des Premières Nations, métis ou inuits), 13 p. 100 comme personnes en situation de handicap et 13,9 p. 100 comme personnes 2SLGBTQ+. Au cours de leur présentation, les participantes au concours Odlum Brown Forum Pitch ont notamment souligné que les entrepreneures au Canada avaient besoin d'accéder à des ressources cruciales en matière commerciale, notamment à des interventions axées sur tel ou tel secteur d'activité²⁵⁷.

À ce stade, les observations sur les tendances sont préliminaires. De nombreux soutiens sont proposés à toutes les entreprises (bien que les conditions d'admissibilité varient), mais, parmi les organismes relevés à ce jour, 19,9 p. 100 proposent un programme destiné exclusivement aux femmes, 8,7 p. 100 un programme destiné exclusivement aux immigrants et nouveaux arrivants et 7,6 p. 100 un programme destiné exclusivement aux personnes noires et racisées. Dans ses travaux de recherche, le PCFE prend également en compte l'utilité des organismes intermédiaires auxquels font confiance des entrepreneurs issus de certains groupes ayant droit à l'équité pour obtenir des services et un soutien appropriés. De plus amples recherches sont nécessaires pour comprendre les obstacles que rencontrent les femmes aux facteurs d'identités multiples et croisés lorsqu'elles cherchent à obtenir des mesures de soutien, compte tenu de la discrimination dont elles sont victimes et du manque de confiance qu'elles ont à l'égard des organisations.

Les institutions financières, les investisseurs en capital de risque et les investisseurs providentiels

Les institutions financières, les investisseurs en capital de risque et les investisseurs providentiels jouent un rôle essentiel en permettant aux entrepreneurs d'obtenir des fonds au moment du démarrage ou du développement de leur entreprise. Or, les études montrent que le manque d'accès au financement constitue l'une des plus grandes difficultés auxquelles les entrepreneures sont confrontées. Par rapport aux entreprises appartenant à des hommes, celles détenues par des femmes sont souvent de plus petite taille, sont plus récentes et comptent moins de personnel²⁵⁸. Ces caractéristiques font que de nombreuses petites entreprises appartenant à des femmes ont plus de mal à obtenir des financements, car les institutions financières, les organismes de prêt publics et les investisseurs les considèrent souvent comme plus risquées (étant donné que



Des études montrent également qu'il existe un écart important entre les femmes et les hommes en ce qui concerne l'obtention de financements initiaux par prise de participation : les entrepreneures sont 22 p. 100 moins susceptibles de recourir à des financements par capitaux externes ou à des fonds de capital de risque.

leurs antécédents financiers et leurs antécédents de crédit portent sur des périodes plus courtes) et moins susceptibles de croître²⁵⁹. Par ailleurs, ces entreprises sont concentrées dans les secteurs des services (commerce de détail, soins de santé, aide sociale) et de l'hébergement et de la restauration²⁶⁰, alors que, d'après des études, les investisseurs ont tendance à privilégier les entreprises des secteurs de la technologie, de la finance et de la fabrication, où les femmes sont sous-représentées²⁶¹. Les entrepreneures ont également des niveaux de connaissances financières et commerciales moins élevées que celles de leurs homologues masculins, et elles ont des cotes de crédit inférieures, ce qui influe grandement sur leur admissibilité à des financements et sur leurs taux d'approbation²⁶².

En outre, les entrepreneures ont souvent moins de capital social que leurs homologues masculins, si bien qu'elles ont moins la possibilité ou la volonté d'obtenir des financements externes²⁶³. Des études montrent également qu'il existe un écart important entre les femmes et les hommes en ce qui concerne l'obtention de financements initiaux par prise de participation : les entrepreneures sont 22 p. 100 moins susceptibles de recourir à des financements par capitaux externes ou à des fonds de capital de risque²⁶⁴. Pris ensemble, ces facteurs entraînent



des disparités entre les genres en matière d'accès au financement, puisque le montant moyen des financements accordés aux entreprises appartenant à des hommes au Canada est environ 150 p. 100 plus élevé que pour les entreprises appartenant à des femmes²⁶⁵. Ces obstacles sont souvent accentués en période de crise, comme la pandémie de COVID-19²⁶⁶, et pour les entrepreneures issues de divers horizons. À titre d'exemple, les entrepreneures des Premières Nations vivant dans des réserves ne peuvent pas utiliser leurs terres comme garantie d'un prêt commercial en raison des dispositions énoncées dans la *Loi sur les Indiens*²⁶⁷, et les nouveaux arrivants, notamment les entrepreneures immigrantes, ont souvent du mal à obtenir des financements, faute de garantie ou d'antécédents en matière de crédit dans leur pays d'accueil²⁶⁸. D'après une étude Crunchbase datant de 2022, 88 p. 100 des sièges des conseils d'administration et 91 p. 100 des postes de direction sont occupés par des hommes, ce qui contribue au manque de représentation et de diversité aux plus hauts niveaux des entreprises²⁶⁹ et, par conséquent, restreint la possibilité pour les entrepreneures d'accéder à des réseaux, à des ressources et à des occasions d'affaires.

En outre, les membres du personnel, les clients, les fournisseurs et les institutions financières traitent souvent les femmes comme des entrepreneures moins crédibles, ce qui empêche les femmes de lever des fonds pour leur jeune entreprise et de s'engager sur la voie de la croissance financière. Par exemple, la discrimination systémique et les stéréotypes fondés sur le genre peuvent faire obstacle à la réussite des femmes lors de concours de présentation de projets²⁷⁰. De même, l'attention accordée par des organismes de prêt aux « cinq C » (caractère, capacité, capital, caution et conditions) entrave les perspectives de nombreuses entrepreneures qui obtiennent des scores inférieurs à ceux des hommes à l'égard de ces critères²⁷¹. Si les femmes ont plus de difficultés à obtenir des financements que les hommes^{272, 273}, des études montrent que, si l'on tient compte de différents facteurs, les disparités ne sont pas aussi marquées que l'on pourrait le penser.

Pourtant, il est clairement établi que les stéréotypes de genre perpétuent la perception selon laquelle l'entrepreneur idéal est un homme, et non une femme²⁷⁴, et que les bailleurs de fonds évaluent différemment les caractéristiques commerciales des hommes et des femmes, au détriment de ces dernières²⁷⁵. Récemment, 27 fonds d'investissement destinés aux femmes établis au Canada et aux États-Unis ont fait l'objet d'une analyse visant à déterminer dans quelle mesure leur action reflétait les principes du féminisme entrepreneurial. L'examen des mandats, de leur raison d'être, des types de fonds proposés et des résultats attendus montre qu'une minorité de ces fonds cherchent à améliorer l'équité et à surmonter les obstacles structurels qui empêchent les entrepreneures d'obtenir du capital financier. En revanche, la majorité des fonds examinés se positionnent comme des outils destinés à faciliter la création de richesse individuelle²⁷⁶.

En dépit de ces difficultés, les organismes de soutien aux entreprises, les institutions financières, les sociétés de capital de risque et les investisseurs providentiels offrent de plus en plus de services financiers et de financement adaptés aux besoins des entrepreneures au Canada. Ces initiatives viennent compléter les programmes de financement proposés par des organismes publics canadiens, comme la Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat.

L'indice AFIA DEI²⁷⁷ est le fruit d'une initiative nationale mise au point par le Forum, avec le concours financier de Femmes et Égalité des genres Canada, pour surmonter les obstacles que rencontrent les entrepreneures, notamment les femmes racisées et les personnes 2SLGBTQ+, lorsqu'elles cherchent à obtenir les capitaux financiers dont elles ont besoin pour réussir. Le Forum propose aux bailleurs de fonds canadiens un ensemble complet de ressources et de services pour faire progresser l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) et la réconciliation dans le domaine du financement commercial.

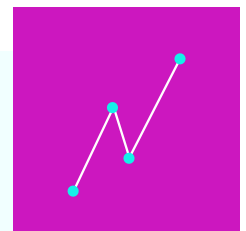
The Finance Cafe²⁷⁸ offre des activités de formation en finance d'entreprise à l'intention des entrepreneures et des conseillers qui les soutiennent. En un peu plus de deux ans, plus d'un millier d'entrepreneures et de conseillers ont participé à ce programme, qui aide les femmes à lancer des entreprises rentables et durables, à approfondir leur confiance et leurs capacités financières et à atteindre leur plein potentiel en tant qu'entrepreneures. En plus de proposer des modules d'apprentissage autonome au moyen de son portail en ligne, The Finance Cafe a noué des partenariats avec d'autres acteurs de l'écosystème et anime des formations personnalisées à l'intention de toute une série d'organisations, comme Le Forum, Organisations d'entreprises de femmes du Canada, le Collège Seneca, North Forge, le Clarence Campeau Development Fund et la Fondation canadienne des femmes.

Étant donné que de nombreuses aides financières s'adressent aux jeunes pousses, il est nécessaire de mettre en place de nouveaux programmes pour aider les PME appartenant à des femmes à se développer. À cet égard, le PARO Women's Accelerator²⁷⁹, récemment lancé, fournit à des entreprises des services de conseil ainsi que des financements stratégiques à chaque étape de leur parcours (démarrage, expansion, exportation), à travers notamment les programmes suivants : 1) Programme

Étant donné que de nombreuses aides financières s'adressent

aux jeunes pousses,

il est nécessaire de mettre en place de nouveaux programmes pour aider les PME appartenant à des femmes à se développer.





national de prêts (OEFC) – prêts d'un montant maximal de 50 000 dollars; 2) programme des cercles prospères de PARO – prêts d'un montant maximal de 5 000 dollars (portion non remboursable de 500 à 1 000 dollars); et 3) programme BIZGrowth de PARO – prêts d'un montant pouvant aller jusqu'à 5 000 dollars pour l'achat de nouveaux outils ou équipements. En particulier, le Programme national de prêts d'OEFC, qui bénéficie du soutien financier du Fonds de prêts pour les femmes en entrepreneuriat de la Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat, propose une formation aux conseillers en prêts qui travaillent spécifiquement avec des entrepreneures, élément crucial pour lutter contre les préjugés et la discrimination dont peuvent faire preuve des garants.

Les entrepreneures sont de plus en plus nombreuses à faire appel au financement participatif, au capital de risque et à l'investissement providentiel pour obtenir des fonds.

Le financement participatif, le capital de risque et les investisseurs providentiels

Le financement participatif est une forme de collecte de fonds qui permet de recueillir de petites sommes d'argent auprès de nombreuses personnes au moyen de plateformes de médias sociaux et de sites Web spécialisés²⁸⁰. D'après des estimations, le marché mondial du financement participatif devrait atteindre 5,53 milliards de dollars d'ici à 2030²⁸¹. Des études montrent que les entrepreneures ont recours au financement participatif pour financer efficacement leurs projets d'entreprise. Une étude portant sur quelque 450 000 campagnes de financement participatif dans le monde a montré que les femmes étaient plus susceptibles d'atteindre leurs objectifs en matière de financement participatif et recevaient en moyenne des promesses de fonds plus élevées que les hommes²⁸².

D'après d'autres études, les hommes se fixent des objectifs de financement participatif plus élevés que les femmes, ce qui entraîne des échecs de campagne plus fréquents, tandis que les femmes obtiennent 61 p. 100 de promesses

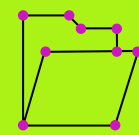
de fonds en plus, quel que soit l'objectif de la campagne²⁸³. Le financement participatif est un facteur d'innovation dans le secteur financier et un outil puissant permettant aux entrepreneures d'obtenir des fonds en tirant parti des réseaux sociaux au lieu de recourir à des prêts bancaires et publics traditionnels.

Le capital de risque est une forme de financement que des investisseurs proposent aux entreprises émergentes qui, selon eux, ont un potentiel de croissance à long terme²⁸⁴. Il consiste en une prise de participation au capital d'entreprises en démarrage, même celles dont les modèles commerciaux n'ont pas été testés et qui n'ont pas d'historique, ce qui le démarque des formes de financement traditionnelles²⁸⁵. Le secteur contribue de façon importante à l'économie canadienne et représentait environ 4 milliards de dollars au cours du premier semestre 2023²⁸⁶. Au Canada, il existe cependant des disparités considérables entre les genres dans ce secteur. Dans le pays, les fondatrices obtiennent seulement 4 p. 100 des fonds de capital de risque, participent à moins de tours de financement et perçoivent des montants inférieurs à chacun de ces tours^{287, 288}. Les femmes sont également sous-représentées parmi les associés de sociétés : elles ne représentent que 19,4 p. 100 des associés des sociétés canadiennes de capital de risque²⁸⁹. De plus, d'après un rapport récemment publié par BDC, près de la moitié des sociétés canadiennes de capital de risque appartiennent entièrement à des hommes²⁹⁰.

Afin de réduire l'écart entre les genres dans le secteur du capital de risque, plusieurs organisations canadiennes ont établi des fonds d'investissement en capital de risque se consacrant tout particulièrement aux entreprises dirigées par des femmes. The51 est une société de capital de risque détenue et dirigée par des femmes qui a pour ambition de démocratiser l'accès au capital pour les fondatrices et les personnes de genre divers²⁹¹. Établie à Calgary (Alberta), The51 a investi près de 47 millions de

PME restent les principaux bénéficiaires des fonds de capital-investissement :

84 p. 100 des transactions divulguées d'une valeur inférieure à 25 millions de dollars.



dollars dans 35 entreprises, essentiellement dans les secteurs des technologies propres, de l'agriculture de pointe, de la technologie financière et de la santé^{292, 293}. Pour sa part, Sandpiper Ventures investit dans des entreprises technologiques dirigées par des femmes et donne accès à des capitaux financiers, à des clients nationaux et internationaux et à de nouveaux débouchés²⁹⁴. À ce jour, la société a investi plus de 20 millions de dollars dans des entreprises dirigées par des femmes²⁹⁵. Le capital-investissement reste crucial pour soutenir le secteur des PME au Canada. Les PME restent les principaux bénéficiaires des fonds de capital-investissement (84 p. 100 des transactions divulguées d'une valeur inférieure à 25 millions de dollars)²⁹⁶.

Les investisseurs providentiels sont des particuliers fortunés qui fournissent des capitaux financiers à des entreprises émergentes en échange de capitaux propres dans l'entreprise²⁹⁷. Selon des statistiques récentes, au Canada, les investissements providentiels se chiffraient à 166 millions de dollars en 2022 et, depuis 2010, le montant cumulé des investissements providentiels s'élève à près de 1,54 milliard de dollars²⁹⁸. La représentation des femmes dans le domaine des investissements providentiels canadiens a augmenté ces dernières années : 37 p. 100 des membres des organisations providentielles canadiennes étaient des femmes en 2022,



contre 27 p. 100 en 2021 et 14 p. 100 en 2020²⁹⁹.
³⁰⁰. La National Angel Capital Organization (NACO) a appuyé plusieurs initiatives visant à mettre en relation des entrepreneures et des investisseurs providentiels. Le Women's Equity Lab, lancé en 2017, est le premier fonds providentiel au Canada composé entièrement d'investisseuses³⁰¹. Il compte plusieurs fonds établis au Canada et un dans la Silicon Valley; en décembre 2023, plus de 70 p. 100 des fonds investis étaient destinés à des entreprises administrées ou dirigées par des femmes³⁰².

En novembre 2023, la NACO a annoncé le lancement de l'Initiative nationale pour les femmes, financée par le gouvernement du Canada dans le cadre de l'Initiative pour l'inclusion des femmes dans le secteur du capital de risque (Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat). L'Initiative nationale pour les femmes accompagnera les entrepreneures et les investisseuses providentielles au moyen d'une série de projets, notamment des tables rondes où investisseuses et entrepreneures pourront échanger, parler de leurs difficultés et déceler des possibilités d'action. L'Initiative permettra également de fournir des supports pédagogiques destinés à favoriser l'avancement des entrepreneures et des investisseuses³⁰³.

Les effets de l'adéquation du genre sur le succès des projets de financement participatif³⁰⁴



Le financement participatif est un moyen innovant de mobiliser des capitaux pour un large éventail de projets et d'initiatives. Le succès du financement participatif repose en grande partie sur l'esprit de générosité et la confiance des investisseurs envers les personnes qu'ils choisissent de soutenir. L'étude en question s'intéresse à la façon dont les bailleurs de fonds choisissent qui financer. Au lieu d'analyser l'activité ou l'initiative à financer, elle porte sur les caractéristiques démographiques des chercheurs de capitaux et, plus particulièrement, sur l'effet du genre sur le succès du financement participatif.

Les bailleurs de fonds ont tendance à soutenir les fondateurs dont les intérêts concordent avec les leurs. Plus les fondateurs ont de similitudes avec des bailleurs de fonds, plus leurs campagnes seront réussies. En manifestant des qualités et des comportements alignés sur ceux de leurs bailleurs de fonds, les fondateurs sont en mesure d'attirer des investisseurs, hommes ou femmes. Ils doivent également prendre leur propre genre en considération, car celui-ci détermine en partie l'approche à adopter lors d'une campagne de financement participatif.

En matière de financement participatif, les femmes et les hommes ont des comportements d'investissement différents. Les bailleuses de fonds ont tendance à prendre moins de risques et à privilégier des investissements à long terme plus sûrs, tandis que les hommes bailleurs de fonds sont plus susceptibles de réaliser des investissements à court terme. Les fondateurs étudiés présentent des comportements analogues à ceux des bailleurs de fonds du même genre. Par exemple, les fondatrices sont plus susceptibles de s'engager dans des projets moins risqués que leurs homologues masculins.

Plusieurs éléments expliquent l'influence du genre sur le choix des bailleurs de fonds. Tout d'abord, les bailleurs de fonds tendent à soutenir des fondateurs du même genre qu'eux, un phénomène appelé « adéquation superficielle ». Ensuite, il y a lieu de prendre en compte les « adéquations caractéristiques », qui se divisent en quatre catégories : les adéquations classiques (hommes/hommes), physiques (hommes/femmes), personnelles (femmes/hommes) et contemporaines (femmes/femmes). Ces différentes adéquations contribuent à expliquer les interactions qui peuvent avoir lieu entre bailleurs de fonds et fondateurs en fonction de leur genre. Il est ainsi possible de comprendre les cas d'attraction, qu'ils reposent sur des adéquations superficielles ou caractéristiques, et de les corrélérer au succès des campagnes de financement participatif, mesuré par le nombre de bailleurs participants.



Les organismes de soutien aux entreprises

Les organismes de soutien aux entreprises proposent de plus en plus souvent des services spécialement conçus pour les entrepreneures. Il était ressorti d'une étude publiée il y a 10 ans que les programmes de l'Ontario ne soutenaient pas convenablement les jeunes entrepreneurs, les entrepreneures et les membres d'autres groupes ayant droit à l'équité³⁰⁵. Ces constatations ont été réaffirmées dans une étude de 2019 consacrée aux incubateurs et aux accélérateurs de l'Ontario, où les auteurs ont mis en évidence, au moyen de l'outil d'évaluation de la diversité du Diversity Institute, des lacunes considérables en matière de soutiens et de services aux femmes³⁰⁶.

Toutefois, grâce en partie aux investissements réalisés dans le cadre de la Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat, il existe désormais des organismes d'aide aux entreprises et à l'entrepreneuriat s'adressant spécifiquement aux femmes, et des organismes plus classiques ont également lancé des programmes ciblant les entrepreneures, notamment celles appartenant à d'autres groupes ayant droit à l'équité. On trouvera dans le tableau 1 une série d'organismes canadiens qui apportent un soutien aux entreprises de femmes issues de groupes ayant droit à l'équité.

TABEAU 1

Organismes canadiens de soutien aux entreprises de femmes issues de groupes ayant droit à l'équité

Organisations/programmes	Descriptions et incidence des programmes
Femmes dans le milieu de l'entreprise sociale en Ontario (FeMESO)	Le projet Femmes dans le milieu de l'entreprise sociale en Ontario (FeMESO), mené de 2019 à 2023, avait pour but de combler les lacunes dans l'entrepreneuriat féminin en mettant à la disposition d'entrepreneures le réseau et les ressources nécessaires pour développer leurs entreprises sociales. Ce réseau a eu un grand retentissement sur les femmes chefs d'entreprise établies aux quatre coins de l'Ontario. Le projet a rassemblé plus de 1 175 participantes dans 142 collectivités de l'Ontario ³⁰⁷ .
Soutien aux entrepreneures autochtones	
Apeetogosan (Métis) Development Inc. (AMDI) – Programme « Métis Women in Micro-Business »	En partenariat avec le Rupertsland Institute et la Métis Nation of Alberta, Apeetogosan (Métis) Development Inc. (AMDI) propose un nouveau programme de prêt destiné aux microentreprises appartenant à des Métisses. Ce programme, baptisé « Métis Women in Micro-Business Program », s'adresse spécifiquement aux entrepreneures métisses de l'Alberta qui envisagent de lancer ou de développer une microentreprise ³⁰⁸ .
Institutions financières autochtones (IFA)	Les institutions financières autochtones proposent des prêts de développement, des financements et des services de soutien aux entreprises des Premières Nations, métisses et inuites partout au Canada ³⁰⁹ . À ce jour, le réseau des IFA a octroyé 3,2 milliards de dollars à l'appui de quelque 50 000 PME établies dans des collectivités autochtones ³¹⁰ .
Association nationale des sociétés autochtones de financement (ANSAF)	L'Association nationale des sociétés autochtones de financement (ANSAF) est l'organisation qui chapeaute les 58 IFA du Canada. Elle est également le gestionnaire du Fonds de croissance autochtone, doté d'un capital de 153 millions de dollars, dont l'objectif est de permettre aux IFA et aux PME autochtones d'accéder plus facilement à du capital ³¹¹ . En 2022, l'ANSAF a lancé le Programme pour les femmes entrepreneures autochtones dans 32 IFA au Canada. Ce programme permet aux femmes autochtones de bénéficier des services d'agents de soutien aux entreprises, de suivre des ateliers et des formations et d'obtenir des microcrédits ³¹² .
#BeTheDrum	#BeTheDrum, un programme de sensibilisation et d'orientation entrepreneuriale mis au point par l'Association des femmes autochtones du Canada (AFAC), aide les femmes autochtones à perfectionner leurs compétences dans les domaines des affaires, de la gestion et de l'entrepreneuriat ³¹³ .
Programme « Indigenous Women's Entrepreneur Accelerator »	Ce programme propose des ateliers et des ressources sur des sujets variés, notamment la stratégie, le marketing traditionnel et numérique, les finances, les ressources humaines, l'équipement, le réseautage et l'approvisionnement ³¹⁴ .
Réseau des femmes inuites en affaires	Ce réseau accompagne les entrepreneures inuites à toutes les étapes du développement de leur entreprise et les aide notamment à trouver des mentors, à accéder aux ressources et à bénéficier des encouragements d'une communauté solidaire ³¹⁵ .
Programme des femmes entrepreneures autochtones de PARO	Dans le cadre de ce programme, PARO octroie des subventions aux femmes autochtones des régions rurales et éloignées du Nord de l'Ontario, en particulier à celles vivant dans des collectivités des Premières Nations reculées ³¹⁶ .

Organisations/programmes	Descriptions et incidence des programmes
Initiative Sage	Cette initiative, dont la mission est de favoriser la prospérité des femmes autochtones, propose des formations sur les investissements à impact tenant compte des traumatismes qui conjuguent les principes du commerce autochtone et l'acquisition de compétences pratiques en investissement (prospection, mesures de vigilance, notions de risque et de rendement) ³¹⁷ .
Soutien aux entrepreneures noires ou racisées	
Chambre de commerce canadienne des femmes sud-asiatiques	Organisme national sans but lucratif voué à représenter et à promouvoir les entreprises détenues et exploitées par des femmes sud-asiatiques, la Chambre de commerce aspire à créer un réseau solidaire de propriétaires d'entreprises partageant les mêmes idées et à motiver les entrepreneures sud-asiatiques aux quatre coins du Canada ³¹⁸ .
de Sedulous Women Leaders	Le programme iLaunchHERproduct vise à répondre aux disparités constatées dans l'entrepreneuriat au Canada et, à cet égard, à favoriser l'avancement des entrepreneures racisées, noires et immigrantes ³¹⁹ .
WeWorkingWomen	WeWorkingWomen est un organisme sans but lucratif de la région qui aide les immigrantes chinoises à surmonter les obstacles liés au perfectionnement personnel et professionnel. Établi dans la région du grand Toronto, WeWorkingWomen propose des supports concernant de nombreux sujets, notamment les études à l'étranger, le développement de carrière et l'entrepreneuriat. L'organisme favorise le développement communautaire et l'apprentissage au moyen d'activités de réseautage, de séminaires, de manifestations et de cours éducatifs ³²⁰ .
Élévation	Élévation aide les entrepreneures noires à acquérir des compétences essentielles, à développer leurs réseaux et à obtenir tout le soutien nécessaire pour réussir. Le programme de plaidoirie Élévation, qui a lieu tous les ans, a déjà attiré plus de 1 700 femmes noires de tout le pays. Dans le cadre de ce concours, les participantes présentent leur projet pour tenter de remporter 10 000 dollars et obtenir des ressources consacrées au développement de l'entreprise ³²¹ .
Afro-Canadian Entrepreneurs Association (ACANEA)	L'Afro-Canadian Entrepreneurs Association (ACANEA) propose le programme Impact Accelerator, qui s'adresse aux femmes noires à la tête d'une jeune entreprise se trouvant dans les dernières étapes de la phase de préamorçage ou bien en phase d'amorçage. Ce programme de six mois combine des séances de soutien et de formation avec des mentors et des accompagnateurs ainsi que des activités de réseautage avec des talents, des investisseurs et des fournisseurs ³²² .
Fédération africaine canadienne de l'économie (FACE)	La Fédération africaine canadienne de l'économie (FACE) fournit des ressources et des informations aux entreprises de personnes noires établies partout au Canada afin d'accélérer la création de richesse pour les Canadiennes et Canadiens d'ascendance africaine ³²³ . En partenariat avec le gouvernement du Canada, la Banque de développement du Canada (BDC) et plusieurs institutions financières, la Fédération a créé le Fonds de prêts pour l'entrepreneuriat des communautés noires, qui constitue l'un des trois volets du Programme pour l'entrepreneuriat des communautés noires, mis sur pied par le gouvernement. Le Fonds octroiera 265 millions de dollars aux entrepreneurs noirs sur une période de quatre ans.

Organisations/programmes	Descriptions et incidence des programmes
Soutien aux entrepreneures immigrantes/nouvellement arrivées	
Women's Entrepreneurship Hub (WE-Hub) et Newcomer Entrepreneurship Hub (NEH)	En collaboration avec le Scadding Court Community Centre, le Diversity Institute offre aux femmes immigrantes une formation de perfectionnement des compétences entrepreneuriales dans le cadre des programmes Women's Entrepreneurship Hub (WE-Hub) et Newcomer Entrepreneurship Hub (NEH).
Projet intégré d'entrepreneuriat des femmes	Ce programme multirégional a pour but de donner aux entrepreneures les moyens de lancer une entreprise ou de la développer. Il s'adresse aux femmes issues d'horizons divers ou ayant des facteurs d'identité croisés, notamment aux femmes immigrantes, et propose des groupes de perfectionnement des compétences entrepreneuriales, des ateliers sur des sujets liés aux affaires, des séances de mentorat, des activités de réseautage et des conseils en affaires individualisés ³²⁴ .
New Immigrant Women Becoming Entrepreneurs (NIWBE)	Le programme NIWBE, dispensé en petits groupes, offre à de nouvelles immigrantes des formations personnalisées et des services de mentorat et d'accompagnement individualisé pour leur apprendre à relever les difficultés auxquelles elles sont confrontées au moment de lancer et de développer leur entreprise. Ce programme de formation gratuit dure 10 semaines et couvre de nombreux sujets (études de marché, établissement de plans d'affaires, comptabilité et fiscalité, banque et financement) ³²⁵ .
Newcomer Women's Entrepreneurship Program (NWEPE)	Offert par le Community Development Council Durham et le Business Advisory Centre Durham, ce programme propose six ateliers interactifs sur des thèmes variés, comme l'établissement d'une feuille de route, l'utilisation des médias sociaux, la gestion du financement des entreprises, le réseautage et l'argumentaire de vente ³²⁶ .
Immigrant Women in Business	Cette association à vocation sociale et sans but lucratif propose des services et des programmes qui favorisent et accélèrent l'accès des femmes à la propriété d'entreprise. Dirigée par des femmes d'affaires immigrantes, l'organisation propose des programmes, des ateliers et des activités de réseautage qui s'adressent aux diverses communautés ethnoculturelles du Canada ³²⁷ .

Organisations/programmes	Descriptions et incidence des programmes
Soutien aux entrepreneurs 2SLGBTQ+	
<p>Programme pour l'entrepreneuriat des communautés 2ELGBTQI+</p>	<p>La Chambre de commerce 2ELGBTQI+ du Canada (CCGLC) est chargée d'administrer le Programme pour l'entrepreneuriat des communautés 2ELGBTQI+, initiative majeure de 25 millions de dollars dont la création a été annoncée par le gouvernement du Canada en juin 2023³²⁸.</p> <p>Le programme comporte trois grands volets : l'Initiative d'expansion des entreprises, le Fonds pour l'écosystème et le Carrefour du savoir 2ELGBTQI+. L'Initiative d'expansion des entreprises octroiera des financements pour renforcer les capacités et les programmes de la CCGLC; à ce titre, elle mettra en œuvre un programme national de mentorat, améliorera l'accès à des possibilités de marchés publics, aidera les entreprises 2ELGBTQI+ à se préparer à exporter et mettra au point un projet pilote pour l'octroi de prêts aux entrepreneurs 2ELGBTQI+. Le Fonds pour l'écosystème accordera des financements à des organisations sans but lucratif, en particulier dans des collectivités défavorisées, pour appuyer la mise en œuvre de programmes destinés à aider les entrepreneurs à accéder à des ressources et à des outils d'apprentissage. Le Carrefour du savoir 2ELGBTQI+ mènera des recherches pour remédier au manque de connaissances et de données^{329, 330}. De plus, dans le cadre de son programme pour la diversité des fournisseurs, la CCGLC certifie les entreprises 2ELGBTQI+ pour leur permettre de tirer parti de leur titre de fournisseurs reflétant la diversité et les mettre en relation avec des entreprises toujours plus nombreuses qui ont à cœur de contribuer à bâtir une économie canadienne inclusive³³¹.</p>
<p>Programme Arc-en-ciel Officiel</p>	<p>Ce programme d'accréditation nationale s'adresse aux entreprises et organismes 2SLGBTQ+ qui font preuve d'une détermination constante à offrir une expérience accueillante et inclusive aux clients et au personnel 2SLGBTQ+³³².</p>

Évaluation des programmes de la SFE

Pour comprendre les répercussions des trois programmes financés par la SFE, le PCFE a conçu un modèle logique aligné sur les objectifs de la SFE et un questionnaire en français et en anglais concernant ces programmes :

- > l'Initiative pour l'inclusion des femmes dans le secteur du capital de risque de la SFE
- > le Fonds de prêts pour les femmes en entrepreneuriat
- > le Fonds pour l'écosystème de la SFE

L'objectif était d'examiner les résultats des participantes aux initiatives proposées par 34 organismes d'exécution des programmes, notamment :

- > les informations démographiques sur les entrepreneures (origine ethnique, âge, statut d'immigration, niveau de scolarité)
- > les caractéristiques de l'entreprise (situation géographique, secteur d'activité, taille, stade de développement)
- > les activités menées grâce aux programmes (formation, accès à des prêts)
- > les résultats commerciaux (augmentation de l'emploi, obtention de financements, accès à de nouveaux secteurs, hausse des exportations)

Les résultats de l'enquête ont été recueillis auprès d'entrepreneures bénéficiaires qui ont répondu de manière volontaire. L'analyse est en cours, mais les résultats préliminaires ont été compilés.

D'après les résultats de l'enquête, les programmes financés par la SFE ont été principalement utilisés par des entreprises détenues majoritairement par des femmes (81,1 p. 100) qui sont en activité depuis moins de cinq ans (67,7 p. 100) et en phase de croissance ou d'expansion (52,3 p. 100). Parmi ces entreprises, la plupart sont de petites entreprises qui comptent moins de quatre employés (82,7 p. 100) et réalisent un bénéfice annuel inférieur à 50 000 dollars (68,4 p. 100). Elles évoluent le plus souvent dans les industries suivantes : services professionnels; scientifiques et techniques (15,2 p. 100); soins de santé et assistance sociale (11,4 p. 100); commerce de détail (10,7 p. 100); autres services (sauf les administrations publiques) (10,0 p. 100); et fabrication (9,8 p. 100).



En outre, les programmes financés par la SFE ont facilité l'obtention de financements pour 43,5 p. 100 des participantes et fourni à 81,2 p. 100 des participantes des services essentiels dans les domaines suivants : accompagnement professionnel et mentorat (22 p. 100); acquisition de compétences entrepreneuriales (18,5 p. 100); réseautage et soutien aux partenariats (12,6 p. 100); et aide à l'élaboration de plans d'activités (12,0 p. 100).

Grâce aux activités et aux services de la SFE :



53,7 p. 100 des participantes au programme ont mis en place une innovation, certaines des améliorations les plus courantes étant l'amélioration des processus opérationnels, l'innovation des produits et services, l'innovation du modèle commercial et la mise en place de pratiques commerciales durables.

6,4 p. 100 ont commencé à exporter leurs produits sur de nouveaux marchés, notamment aux États-Unis, au Royaume-Uni, à Hong Kong, en Chine continentale, au Nigeria et au Ghana.



16,6 p. 100 se sont fixé de nouveaux objectifs de développement durable et 30,9 p. 100 ont fait des progrès dans la réalisation de ces objectifs.

Les marchés publics

Les marchés publics représentent chaque année plus de 200 milliards de dollars d'activité économique au Canada³³³. Ils permettent aux pouvoirs publics d'obtenir des biens et des services, mais peuvent aussi être mis à profit pour faire progresser des objectifs sociétaux³³⁴. Les programmes de diversification des fournisseurs constituent des occasions d'affaires intéressantes pour les entreprises détenues par des femmes, mais la féminisation des marchés publics peut aussi générer des recettes plus importantes pour le gouvernement³³⁵. Toutefois, les entrepreneures hésitent parfois à participer à des marchés publics par crainte de ne pas être prises au sérieux en tant que femmes ou d'être refusées en raison de la taille de leur entreprise ou de leur inexpérience en matière de marchés publics.

Les entreprises détenues par des hommes occupent une plus grande place dans certains secteurs ayant massivement recours aux marchés publics, comme la défense et l'industrie manufacturière, situation qui alimente l'idée selon laquelle seules les entreprises à propriété masculine pourraient emporter des marchés³³⁶. En outre, les interactions sont historiquement peu nombreuses entre le gouvernement et les PME appartenant à des femmes. Les processus d'approvisionnement sont compliqués et complexes pour les petites entreprises et demandent beaucoup de main-d'œuvre; or, de nombreuses entrepreneures n'ont pas les connaissances, l'expérience ou les ressources nécessaires à cet égard^{337, 338}. Ces problèmes touchent en particulier les femmes issues de groupes ayant droit à l'équité, comme les entrepreneures immigrantes, qui visent l'exportation mais ont du mal à obtenir des marchés en raison de l'insuffisance de l'action des pouvoirs publics et de la non-prise en compte des personnes immigrantes dans les politiques d'approvisionnement^{339, 340}.

Plusieurs organismes proposent de certifier des entreprises canadiennes et de les mettre en contact avec des programmes publics et privés de diversification des fournisseurs. Par exemple, les entreprises appartenant à des femmes peuvent obtenir leur certification Women's Business Enterprise (WBE) auprès du Women's Business Enterprises Council of Canada (WBE Canada) pour garantir qu'elles sont détenues, gérées et contrôlées à 51 p. 100 ou plus par des femmes³⁴¹. WEConnect International octroie des certifications WBE aux entreprises à propriété féminine qui souhaitent accéder à des programmes de diversification des fournisseurs aux États-Unis et ailleurs dans le monde³⁴². L

es entreprises appartenant à des femmes autochtones peuvent se faire accréditer à titre d'entreprise autochtone certifiée par le Conseil canadien pour l'entreprise autochtone (CCEA)³⁴³. Celles détenues par des femmes autochtones ou racisées peuvent bénéficier de la certification d'entreprise appartenant à des minorités proposée par le Conseil canadien des fournisseurs autochtones et de minorités visibles (CAMSC)³⁴⁴. Enfin, les femmes et les entrepreneurs de genre divers de la communauté 2SLGBTQ+ peuvent se faire accréditer comme fournisseur certifié par la Chambre de commerce 2ELGBTQI+ du Canada (CCGLC)³⁴⁵. Les entreprises noires peuvent se faire certifier aux fins des programmes locaux, nationaux et mondiaux de diversification des fournisseurs dans le cadre du Black Business Certification Program³⁴⁶.

TABLEAU 2

Programmes canadiens de certification des entreprises détenues par des membres issus de groupes ayant droit à l'équité

Organisation	Description du programme
Black Entrepreneurs and Business of Canada Society (BEBC)	Le Black Business Certification Program met les entreprises noires du Canada en contact avec les processus d'approvisionnement d'entités publiques et de sociétés privées. En participant à ce programme, les entrepreneurs noirs et racisés ont la possibilité de gagner des parts de marché, de développer leur entreprise, de découvrir de nouveaux partenaires et de générer de nouvelles sources de revenus ³⁴⁷ .
Conseil canadien des fournisseurs autochtones et de minorités visibles (CAMSC)	Le CAMSC propose une certification nationale qui permet aux fournisseurs autochtones ou membres d'une minorité d'accéder au plus grand réseau canadien d'organisations œuvrant pour la diversité et l'inclusion dans les chaînes d'approvisionnement ³⁴⁸ .
Conseil canadien pour l'entreprise autochtone (CCEA)	<p>Le programme d'entreprise autochtone certifiée (PEAC) du CCEA vise à certifier les entreprises détenues et contrôlées à 51 p. 100 ou plus par une ou plusieurs personnes autochtones. Les entreprises certifiées peuvent ainsi être facilement identifiées par l'industrie, les pouvoirs publics et d'autres acteurs et faire leur promotion au moyen du logo désigné du programme.</p> <p>Le Marché d'approvisionnement autochtone du CCEA est un marché d'achat et de vente en ligne. Les membres du programme d'entreprise autochtone certifiée ont accès à ce répertoire bidirectionnel et aux coordonnées de responsables de l'approvisionnement de diverses sociétés. Ils ont également accès aux appels d'offres (de sociétés privées ou d'entités publiques) qui sont régulièrement publiés par les entreprises membres et le personnel du Conseil³⁴⁹.</p>
Supplier Diversity Alliance Canada (SDAC)	La Supplier Diversity Alliance Canada (SDAC) promeut auprès des pouvoirs publics, des entreprises et des principales parties prenantes l'importance des politiques et des pratiques d'approvisionnement inclusives et de la diversification des fournisseurs afin de favoriser la croissance économique et l'impact social ³⁵⁰ . Les trois organisations membres de la SDAC sont le Conseil canadien des fournisseurs autochtones et issus de minorités, la Chambre de commerce 2ELGBTQ+ du Canada et l'Inclusive Workplace Supply Council of Canada ³⁵¹ .
Chambre de commerce 2ELGBTQ+ du Canada (CCGLC)	Les entreprises qui sont détenues, exploitées et contrôlées à 51 p. 100 ou plus par des personnes 2SLGBTQ+ peuvent être certifiées comme entreprise 2SLGBTQ+ et ainsi optimiser leur position de fournisseur reflétant la diversité. En accréditant ces entreprises et en les mettant en relation avec des organisations qui cherchent à contribuer à une économie canadienne inclusive, la CCGLC contribue à créer des conditions plus équitables dans le domaine de l'approvisionnement ³⁵² .
WeConnect International	La certification WEConnect International est une garantie mondialement reconnue qui est donnée aux entreprises membres pour attester qu'elles acquièrent des biens et des services d'entreprises détenues, gérées et contrôlées à au moins 51 p. 100 par une ou plusieurs femmes ³⁵³ . WEConnect International met de potentiels acheteurs en relation avec des entreprises appartenant à des femmes du monde entier pour les aider à conclure des transactions et leur donner l'assurance que les fournisseurs répondent aux normes relatives aux entreprises appartenant à des femmes ³⁵⁴ .
Women Business Enterprises Canada Council (WBE Canada)	WBE Canada certifie les entreprises canadiennes qui sont détenues, gérées et contrôlées à 51 p. 100 ou plus par des femmes et leur présente des occasions d'affaires avec des organismes publics et privés. L'organisation possède la plus grande base de données d'entreprises canadiennes certifiées comme étant détenues par des femmes. Cette base regroupe des entreprises de tous secteurs et de toutes tailles, proposant un large éventail de biens et de services et situées aux quatre coins du pays ³⁵⁵ .



Les incubateurs et les accélérateurs

Les incubateurs et les accélérateurs jouent un rôle crucial dans l'accompagnement des entrepreneurs au Canada. Un incubateur est un programme qui apporte un appui aux entreprises en phase de démarrage pour les aider à s'implanter³⁵⁶. Un accélérateur est un programme qui aide les entreprises en développement à devenir des entreprises stables et autosuffisantes³⁵⁷. Toutefois, les incubateurs et les accélérateurs ont souvent des politiques, des processus et des cultures qui ne profitent pas de la même manière aux femmes et aux hommes. Des études montrent que la forte disparité entre les genres observée dans les jeunes pousses et le monde de la technologie existe aussi dans les incubateurs et les accélérateurs³⁵⁸ et que les accélérateurs semblent contribuer à creuser l'écart entre les femmes et les hommes pour ce qui est de la levée de capitaux³⁵⁹. Néanmoins, de nombreux incubateurs et accélérateurs proposent des programmes spécifiquement destinés aux femmes et à d'autres entrepreneurs issus de la diversité^{360, 361}.

Des travaux de recherche ont été menés sur les différences femmes-hommes en matière d'accès et de recours aux incubateurs et aux accélérateurs. Dans une étude récente, des chercheurs ont posé un cadre d'analyse permettant de déterminer dans quelle mesure les attributs des incubateurs encourageaient l'entrepreneuriat féminin aux États-Unis et, sur cette base, conclu que les incubateurs les plus influents de l'International Business Incubation Association (InBIA) avaient rarement mis en place des pratiques favorables aux femmes³⁶². Une étude portant sur des incubateurs universitaires a mis au jour des différences entre les genres dans l'accent mis sur l'accessibilité des services d'accompagnement et dans les conseils fournis par les accompagnateurs³⁶³. Par ailleurs, d'après une étude analysant les données tirées de 779 entretiens structurés avec des fondateurs et fondatrices de jeunes pousses participant à des programmes d'accélération en Israël, les femmes recherchent et acquièrent davantage de connaissances entrepreneuriales,

constituent des réseaux plus importants et gagnent davantage en auto-efficacité entrepreneuriale que les hommes³⁶⁴. D'après une autre étude, les entrepreneures qui ont recours à des accélérateurs augmentent leurs chances d'obtenir un financement par capital-risque, l'effet marginal étant plus grand pour les femmes que pour les hommes³⁶⁵. Toutes ces études montrent que, même s'ils utilisent les incubateurs et les accélérateurs de la même manière pour obtenir des ressources, des occasions de réseautage et des services de mentorat et d'accompagnement, les femmes et les hommes entrepreneurs ne tirent généralement pas les mêmes avantages et résultats de ces programmes.

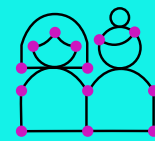
Si l'on applique l'outil d'évaluation de la diversité mis au point par le Diversity Institute à des organisations établies aux quatre coins du Canada, on constate que la plupart des incubateurs n'ont pas mis en place la structure de gouvernance, la stratégie, les processus de ressources humaines, les objectifs et indicateurs, les politiques, la culture ou les méthodes de liaison nécessaires pour attirer, retenir et épauler les femmes³⁶⁶. En conséquence, des mesures ont commencé à être prises pour aider le réseau canadien d'incubateurs – l'Innovation + Impact Network of Canada (I-INC) – à mettre en place des pratiques plus inclusives. Le Diversity Institute et le Centre des Compétences futures investissent actuellement 2,9 millions de dollars dans le projet MindFrame Connect, d'une durée de 30 mois. Cette initiative vise à développer l'état d'esprit et la résilience des entrepreneurs les plus performants du Canada et à renforcer la pratique du mentorat dans l'ensemble de l'écosystème. Dirigé par l'Université Dalhousie, Globalive, l'Université métropolitaine de Toronto, l'I-INC et Davis Pier, le projet MindFrame Connect entend créer et mettre à l'essai de nouveaux programmes fondés sur des données probantes et enrichir l'offre actuelle de services dans l'écosystème canadien³⁶⁷. Les enseignements tirés par des experts, des entrepreneurs et des

Le Diversity Institute et le Centre des Compétences futures investissent actuellement 2,9

millions de dollars dans le projet

MindFrame Connect. Cette initiative

vise à développer l'état d'esprit et la résilience des entrepreneurs les plus performants du Canada et à renforcer la pratique du mentorat dans l'ensemble de l'écosystème.



mentors de premier plan seront partagés sous différents formats (ateliers, vidéos pratiques, classes de maître, documentation, fichiers balados, entre autres). L'objectif est de fournir des enseignements et des conseils pratiques que les entrepreneurs et les mentors pourront appliquer efficacement dans des scénarios réalistes inspirés du quotidien des jeunes pousses et des PME³⁶⁸.

Les incubateurs et accélérateurs technologiques financés par les fonds publics sont devenus des piliers des écosystèmes de l'innovation au Canada. Traditionnellement, l'écosystème des jeunes pousses technologiques se caractérise essentiellement par une « culture bro » de « mâles alpha », qui influe sur les processus de sélection et les soutiens offerts. La prise en compte des questions de genre et de diversité dans les incubateurs et les accélérateurs a connu toutefois des avancées, grâce à la mise en place de programmes publics ciblés et à l'attention croissante portée à ces questions dans les critères d'admissibilité³⁶⁹. Ainsi, des organismes de financement comme le Fonds stratégique des sciences et l'Agence fédérale de développement économique pour le Sud de l'Ontario exigent que les candidats à des financements rendent compte de leurs stratégies d'EDI³⁷⁰.



Les universités, collèges et autres établissements d'enseignement

Les universités, collèges et autres établissements d'enseignement occupent, dans l'écosystème de l'entrepreneuriat, une place primordiale qui influe sur les femmes. Le capital humain, les niveaux de scolarité et le talent – aspects essentiels dans l'évaluation des caractéristiques de l'entrepreneuriat – jouent traditionnellement un rôle majeur dans la recherche-développement, la production et la diffusion des connaissances, la protection de la propriété intellectuelle et la commercialisation des inventions. Toutefois, le rôle des universités a grandement évolué ces dernières années, compte tenu de l'essor des formations à la création d'entreprise et de la place croissante des incubateurs et accélérateurs universitaires. Des universités entrepreneuriales de nouvelle génération vont au-delà de leur rôle traditionnel de centres d'enseignement, de recherche et de production de savoirs et contribuent aujourd'hui à l'innovation économique et sociale.

Les pouvoirs publics ont modifié leurs politiques à l'égard des universités³⁷¹ et, à cet égard, mis à disposition des installations pour des projets de recherche et commercialisé des réalisations universitaires propices à l'innovation³⁷². Pourtant, bien que les programmes d'enseignement supérieur s'inscrivent dans une optique de diversité et d'inclusion, les pratiques sont souvent insuffisantes. Ainsi, les universités ont souvent un parti pris explicite ou implicite en faveur des disciplines des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques, où les femmes demeurent sous-représentées³⁷³. Dans les établissements d'enseignement postsecondaire, les formations et la pédagogie liées à l'entrepreneuriat ne tiennent toujours pas compte de la dimension féminine, alors même que les femmes sont de plus en plus nombreuses dans les programmes d'entrepreneuriat³⁷⁴. Des recherches supplémentaires sont en cours pour examiner les facteurs d'inclusion ou d'exclusion des femmes dans les formations et la pédagogie liées à l'entrepreneuriat, notamment en évaluant les cadres de compétences et les méthodes d'enseignement sous l'angle de la diversité et de l'inclusion³⁷⁵.



Niveau micro (individuel)

Au niveau individuel, les connaissances, les compétences, les attitudes, les comportements, les caractéristiques et les décisions des individus dans les écosystèmes occupent une place prépondérante. Cela vaut non seulement pour les entrepreneurs, mais aussi pour les garants ayant un pouvoir de décision à toutes les étapes du processus, comme les investisseurs, les mentors et les conseillers³⁷⁶. Au sujet des entrepreneurs, les discussions sont nombreuses concernant l'inné et l'acquis : l'entrepreneuriat peut-il être enseigné? Quels sont les traits de personnalité d'un entrepreneur? D'où vient l'intention entrepreneuriale?

Un nombre croissant d'études mettent en relief le rôle fondamental de l'apprentissage dans le parcours entrepreneurial. Les chercheurs s'intéressant à cette dimension ont souligné le caractère multiforme de l'apprentissage à travers plusieurs dimensions : « savoir pourquoi » (compréhension des motivations et des objectifs qui animent les propriétaires d'entreprise); « savoir comment » (acquisition de compétences opérationnelles, techniques et stratégiques et d'aptitudes à diriger); « savoir

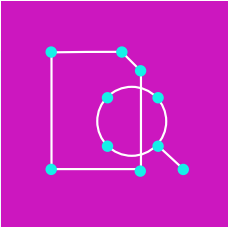
qui » (création de cercles sociaux riches et diversifiés); « savoir quand » (acquisition de connaissances sur la stratégie, la formation et l'intuition); et « savoir quoi » (capacité d'exploiter les connaissances d'experts, au besoin)^{377, 378}. Les études montrent également que l'éducation et la formation peuvent renforcer la confiance des entrepreneures³⁷⁹.

La recherche s'est intéressée aux caractéristiques individuelles et aux circonstances propres aux entrepreneures pour comprendre ce qui façonne l'intention entrepreneuriale et le succès (personnalité, connaissances, compétences, attitudes, ressources, situation familiale, emplacement géographique).

Le Global Entrepreneurship Monitor (GEM) indique que la faible intention entrepreneuriale des femmes est un phénomène mondial³⁸⁰. Toutefois, les études montrent également que les raisons ayant motivé le choix de l'entrepreneuriat diffèrent entre femmes et hommes. Ainsi, les entrepreneures sont plus susceptibles que leurs homologues masculins d'être poussées par des motivations non pécuniaires, comme les questions sociales et environnementales³⁸¹.

Il importe également d'envisager l'intention et la motivation entrepreneuriales selon une perspective intersectionnelle. À titre d'exemple, de nombreuses femmes noires au Canada se lancent dans l'entrepreneuriat parce qu'elles ont connu de mauvaises expériences dans des lieux de travail traditionnels et qu'elles sont exclues du marché de l'emploi³⁸². De même, de nombreuses femmes immigrantes créent leur propre entreprise du fait de leur exclusion des marchés du travail traditionnels, de la discrimination à leur égard et du manque de mobilité de la main-d'œuvre³⁸³. D'après une étude menée auprès de femmes immigrantes ghanéennes, le choix de l'entrepreneuriat tient à des considérations familiales, au manque de flexibilité dans l'emploi rémunéré et au sous-emploi³⁸⁴.

Traditionnellement, la recherche s'intéresse essentiellement à certains traits de personnalité ou combinaisons de traits jugés « entrepreneuriaux »³⁸⁵. Ainsi, des études montrent que la confiance en soi est un facteur important de la réussite entrepreneuriale³⁸⁶ et que le « déficit de confiance » constitue souvent un obstacle pour les entrepreneures³⁸⁷. Or, des recherches récentes soulignent également que les entrepreneures ne manquent pas de confiance en elles, mais qu'elles ont des niveaux de confiance appropriés, alors que leurs homologues masculins ont tendance à faire preuve d'un excès de confiance³⁸⁸. Cette constatation signale que la culture de l'entrepreneuriat s'articule autour des hommes et que, pénalisées par la comparaison avec des hommes, les femmes se retrouvent du « côté des perdants »³⁸⁹. De même, en ce qui concerne la propension au risque, également perçue comme une caractéristique entrepreneuriale cruciale, les femmes sont considérées comme moins tolérantes au risque³⁹⁰. Néanmoins, là encore, des études montrent que la propension au risque est liée à l'intention entrepreneuriale, et non à la performance³⁹¹.



Dans les pays dotés d'une culture axée sur la solidarité sociale, les comportements des femmes en matière de prise de risques ne compromettent pas leur parcours entrepreneurial, ce qui montre que la propension au risque n'est pas à elle seule un critère de succès décisif, mais qu'elle doit être considérée dans un contexte macroéconomique plus large.

Par ailleurs, dans les pays dotés d'une culture axée sur la solidarité sociale, les comportements des femmes en matière de prise de risques ne compromettent pas leur parcours entrepreneurial, ce qui montre que la propension au risque n'est pas à elle seule un critère de succès décisif, mais qu'elle doit être considérée dans un contexte macroéconomique plus large³⁹². Il convient également de noter que certains chercheurs ont fait valoir que les compétences sociales étaient plus importantes pour la réussite entrepreneuriale que les caractéristiques et les comportements. Ainsi, la capacité à persuader les autres, à comprendre leurs émotions et à s'adapter à différentes situations peut être un facteur de réussite plus importante que la personnalité de l'entrepreneure³⁹³. Dans l'ensemble, des recherches supplémentaires s'imposent pour comprendre les caractéristiques, les intentions et les motivations propres aux entrepreneures (et non en comparaison avec les hommes), notamment en se fondant sur des données désagrégées dans une perspective intersectionnelle.

Dans ce contexte, le PCFE s'attache tout particulièrement à mieux comprendre, au niveau individuel, les connaissances, les compétences, les attitudes et les comportements des entrepreneures, les différents facteurs en jeu et le rôle de la formation et des services de soutien globaux.

Tables rondes du Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat

Lors de la conférence annuelle sur l'état des lieux de l'entrepreneuriat féminin, tenue en mars 2024, plus de 130 parties prenantes se sont réunies pour discuter de questions de premier plan. Certains des thèmes qui sont ressortis sont décrits ci-dessous.

Recherche et données

Il est urgent d'aligner les données sur les indicateurs de rendement clés et les résultats escomptés. Des préoccupations ont également été soulevées concernant l'accessibilité des données à des fins de recherche et sur l'identification des propriétaires des données. Il a été souligné qu'il fallait recueillir des données intersectionnelles pour tenir dûment compte des complexités et des nuances relatives aux divers facteurs sociaux, économiques et démographiques.

Entrepreneuriat et acquisition de compétences

Cette table ronde a souligné que les formations assorties de buts précis étaient importantes et qu'il y avait lieu d'améliorer les cadres de compétences adaptés aux différents stades de développement et aux circonstances personnelles. Les participantes ont dit que les objectifs des programmes devaient être clairs et que les opérations devaient être transparentes de sorte que les parties prenantes soient bien informées. Elles ont souligné qu'il fallait mettre en place des cadres d'évaluation solides pour améliorer continuellement l'efficacité des programmes, afin que les initiatives de formation apportent des avantages concrets aux participantes et contribuent grandement à leurs démarches entrepreneuriales et à leur perfectionnement.

Les femmes dans le domaine du commerce international

Les participantes ont discuté des conséquences de la pandémie sur les produits de consommation et des perturbations de la chaîne d'approvisionnement. Elles se sont également intéressées aux tendances qui se font jour, telles que la délocalisation dans des pays proches, les difficultés de la chaîne d'approvisionnement et les répercussions des accords de libre-échange. Les débats ont notamment mis l'accent sur le fait qu'il importait de garantir l'accès à des renseignements, à des ressources et à des programmes adaptés aux femmes dans le secteur du commerce et de répondre aux besoins sectoriels pour favoriser la participation et la réussite des femmes dans des initiatives commerciales internationales.



Les femmes dans le domaine de la technologie

Les participantes à la table ronde sur les femmes dans le domaine de la technologie ont examiné les tendances et des difficultés émergentes dans l'industrie technologique. Elles ont souligné la prévalence croissante du travail à la demande, l'importance de l'accès à l'information et l'incidence grandissante des technologies, comme l'intelligence artificielle (IA), les plateformes numériques et le déploiement de logiciels. Toutefois, en dépit de ces progrès, des lacunes majeures ont été relevées, notamment en ce qui concerne la diffusion des connaissances, l'établissement de partenariats, l'accès aux dispositifs de soutien nécessaires, l'existence d'activités de formation adéquates et la création d'occasions de réseautage. Il a également été indiqué qu'il fallait agir pour combler ces lacunes afin que les femmes évoluant dans le secteur de la technologie aient des chances égales de s'épanouir et de contribuer à la croissance et à l'innovation du secteur.

Finances

L'accès à des financements au cours du parcours entrepreneurial demeure un thème récurrent, en particulier depuis la fin de la pandémie, dans un contexte marqué par la hausse des taux d'intérêt et la compression des marges. Les participantes ont souligné que les problèmes les plus répandus à cet égard étaient le manque de connaissances, les biais dans l'approbation des prêts et la disponibilité limitée de fonds de capital-risque, notamment pour les groupes ayant droit à l'équité. Des pratiques prometteuses ont néanmoins été relevées, comme le recours à des plateformes de crédit d'entraide et les initiatives visant à améliorer les connaissances financières des entrepreneurs. Il a également été dit au cours des débats qu'il importait de rationaliser les processus de financement pour simplifier et accélérer la prise de décisions et, par conséquent, améliorer l'accès des nouveaux entrepreneurs et des entrepreneurs établis à des capitaux.

Entreprise sociale et durabilité

En ce qui concerne l'amélioration des mesures de soutien à la réalisation des objectifs de développement durable et aux entreprises sociales, les participantes ont recommandé l'octroi de financements fondés sur les résultats, en se fondant sur une comparaison de l'accessibilité des financements aux États-Unis et au Canada, et elles ont mis l'accent sur les préparatifs afférents aux subventions, aux opérations bancaires et aux investissements. Elles ont également souligné la pertinence de la certification B Corp, des ressources destinées aux entreprises sociales et des dépenses publiques.



Renforcement de l'écosystème

Il est ressorti à de nombreuses reprises au cours de cette table ronde qu'il fallait remédier à la fragmentation et améliorer l'orientation au sein de l'écosystème. Les participantes ont également souligné que les entrepreneures devaient notamment composer avec la surcharge d'informations et le manque de centralisation. Elles ont mis l'accent sur l'importance du réseautage et de la représentation, citant des initiatives comme la campagne S'inspirer. Se réaliser. Les difficultés relevées comprenaient la non-prise en compte de la diversité des âges et le mécontentement des entrepreneures noires concernant les canaux de soutien indirect. Dans les communautés francophones, les participantes ont souligné les barrières linguistiques et l'absence de ressources traduites en français. Les activités de collaboration, le marketing ciblé et la création d'environnements inclusifs ont été soulignés comme des moyens de combler ces écarts et de donner aux entrepreneurs de tous horizons les moyens de réussir. Les débats ont également insisté sur le fait qu'il importait de bénéficier de conseils et de ressources pédagogiques, de rationaliser les services de soutien et de mettre à profit des initiatives de recherche, comme le PCFE.





Au niveau individuel, les préjugés inconscients des garants influent grandement sur les perspectives entrepreneuriales des femmes. Il est primordial de comprendre que, pour remédier aux problèmes qui se posent dans l'écosystème de l'entrepreneuriat, il ne suffit pas d'épauler les femmes, mais il faut aussi s'attaquer aux préjugés et aux stéréotypes profondément ancrés qui influent sur les comportements et les décisions des personnes qui contrôlent l'accès des femmes aux ressources, aux soutiens et aux réseaux³⁹⁴. Par exemple, les études montrent que, lors des concours de plaidoirie, les investisseurs sont plus enclins à poser aux femmes des questions axées sur la prévention et aux hommes des questions axées sur la promotion, ce qui incite les femmes à réagir de manière défensive et aboutit au fait qu'elles obtiennent des financements bien moins élevés³⁹⁵.

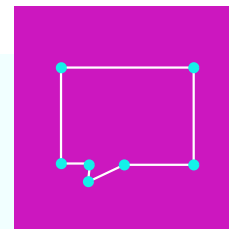
En outre, comme des études l'ont démontré, les investisseurs tendent à avoir des préjugés concernant les comportements correspondant à des stéréotypes féminins, qu'ils soient manifestés par des hommes ou des femmes, ce qui se traduit par des taux de financement plus faibles³⁹⁶. Même lorsque des entrepreneures bénéficient de fonds de capital-risque, des obstacles supplémentaires se posent en raison des préjugés portés par les investisseurs. Les entreprises appartenant à des femmes qui reçoivent des financements de la part d'investisseuses en capital-risque sont deux fois moins susceptibles de se voir octroyer d'autres financements en raison des perceptions négatives associées à la capacité de présenter des projets³⁹⁷. En revanche, lors des campagnes de financement participatif, qui sont moins structurées que les processus de financement par capital-risque, les préjugés fondés sur le genre semblent moins répandus. Les études montrent que les investisseurs en financement participatif, nouveaux ou expérimentés, qui fondent leurs décisions sur leur intuition,

sont moins sujets aux préjugés sexistes³⁹⁸. Des études récentes ont aussi prouvé que les entrepreneures et les personnes issues d'autres groupes ayant droit à l'équité se sentent souvent incomprises et ne sont pas prises au sérieux par les mentors qui n'ont pas le même vécu³⁹⁹. Au contraire, les décideurs des incubateurs et des accélérateurs sont des alliés importants pour les entrepreneures et les personnes issues de groupes ayant droit à l'équité, car ils peuvent influencer sur les investisseurs, les responsables stratégiques et les mentors⁴⁰⁰.

En conséquence, un autre domaine de recherche important consiste à étudier comment les individus évoluent au quotidien dans l'écosystème de l'entrepreneuriat et comment le traitement réservé aux femmes, qu'il soit positif (mentorat, parrainage, accompagnement) ou négatif (microagressions, discrimination manifeste, préjugés), influe sur les intentions, les expériences et la réussite des entrepreneures, notamment celles issues de groupes ayant droit à l'équité⁴⁰¹.

Il existe également des problèmes d'ordre structurel. Étant donné qu'elles assument fréquemment la plus grande partie des responsabilités familiales, les femmes ont souvent du mal à faire les démarches nécessaires pour bénéficier de programmes ou de mesures de soutien. Elles éprouvent aussi des difficultés à accéder à des réseaux et font souvent l'objet de harcèlement et de discrimination⁴⁰². Les études montrent que les femmes s'appuient davantage sur les liens forts, par opposition aux liens faibles, dans la plupart de leurs comportements et activités à caractère entrepreneurial⁴⁰³. On observe également des différences entre les genres concernant les compétences, les connaissances et l'accès aux ressources et aux soutiens, différences qui compromettent la capacité des femmes à repérer et à saisir des possibilités. Les études montrent ainsi qu'il existe des disparités entre les genres dans l'entrepreneuriat axé sur les opportunités, car les femmes sont moins susceptibles que les hommes de créer des projets lorsqu'une occasion se présente⁴⁰⁴.

Les décideurs des incubateurs et des accélérateurs sont des alliés importants pour les entrepreneures et les personnes issues de groupes ayant droit à l'équité, car ils peuvent influencer sur les investisseurs, les responsables stratégiques et les mentors.



Le Canada dans le contexte international

Introduction

Le Canada se classe parmi les premières nations au monde d'après plusieurs indices qui suivent les facteurs et les conditions propices à l'entrepreneuriat féminin^{405,406}. Ce chapitre compare les indicateurs clés de l'entrepreneuriat féminin au Canada et dans d'autres pays, examine les politiques canadiennes et internationales visant à soutenir les femmes en entrepreneuriat et analyse le poids des entreprises canadiennes détenues par des femmes dans le commerce international.

Entrepreneuriat féminin au Canada et tendances internationales

Le Canada fait figure de chef de file mondial en matière d'entrepreneuriat féminin. En 2021, par exemple, le Canada s'est classé au troisième rang du Mastercard Index of Women Entrepreneurs (derrière les États-Unis et la Nouvelle-Zélande) parmi 65 économies nationales représentant 82,4 p. 100 de la population active féminine dans le monde. Cet indice suit l'évolution des facteurs et des conditions qui sous-tendent et renforcent la part de l'entrepreneuriat féminin, et évalue globalement comment les femmes s'en sortent par rapport aux hommes sur les plans économique, financier, éducatif et professionnel⁴⁰⁷. Les pays les mieux notés continuent de faciliter l'accès des femmes au soutien financier et aux services et de renforcer leurs capacités à lancer, exploiter et faire

prosperer leurs activités entrepreneuriales. Les facteurs propices à l'entrepreneuriat féminin dans ces pays comprennent généralement le taux élevé d'inscription des femmes aux études postsecondaires, l'accès facile et équitable au financement, la robustesse des programmes publics de soutien aux petites entreprises, la forte représentation féminine aux postes de direction et les attitudes positives à l'égard de l'entrepreneuriat⁴⁰⁸.

Dans un rapport récent, le Global Entrepreneurship Monitor (GEM) a présenté une analyse des tendances de l'entrepreneuriat féminin dans 49 pays (dont le Canada) et cinq régions (AsiePacifique, Europe, Amérique latine et Caraïbes, Moyen-Orient et Afrique, et Amérique du Nord) à la lumière d'enquêtes menées auprès de quelque 175 000 personnes⁴⁰⁹. Voici ce qu'il en ressort : bien qu'une moindre proportion de femmes (comparativement aux hommes) créent ou dirigent une entreprise en démarrage au Canada, cette part est plus élevée au Canada qu'à l'échelle mondiale⁴¹⁰. Selon le GEM, le niveau global des activités entrepreneuriales en phase de démarrage des femmes dans le monde en 2022 s'élevait à 10,1 p. 100, contre 12,7 p. 100 chez les hommes. Au Canada, ce taux atteignait 14,8 p. 100 chez les femmes (soit 4,7 p. 100 audessus de la moyenne mondiale) contre 8,3 p. 100 chez les hommes⁴¹¹. Par ailleurs, les femmes au Canada affichent un plus faible taux d'intention entrepreneuriale que les hommes sur le territoire national et que leurs homologues féminines à l'échelle mondiale. En 2022, le taux d'intention entrepreneuriale



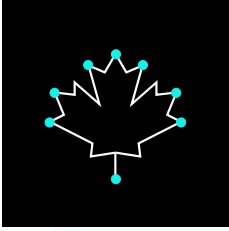
observé chez les femmes dans le monde s'élevait à 17,0 p. 100, contre 20,4 p. 100 chez les hommes. Le Canada enregistrait quant à lui un taux d'intention entrepreneuriale inférieur à la moyenne mondiale, s'établissant respectivement à 11,7 p. 100 chez les femmes et à 16,8 p. 100 chez les hommes⁴¹². Le Canada compte en outre une moindre proportion de femmes que d'hommes propriétaires d'entreprises établies. Néanmoins, la proportion de femmes propriétaires d'entreprises établies au Canada est similaire à la moyenne féminine mondiale. Le taux de propriétaires d'entreprises établies désigne la fraction de la population âgée de 18 à 64 ans qui dirige une entreprise créée il y a plus de 42 mois⁴¹³.

À l'échelle mondiale, le taux de propriétaires d'entreprises établies en 2022 s'élevait à 5,5 p. 100 chez les femmes, contre 8,1 p. 100 chez les hommes. Le Canada affichait un taux identique chez les femmes, mais inférieur à la moyenne mondiale chez les hommes (7,0 p. 100)⁴¹⁴. Au Canada et dans le monde, on recense plus de femmes que d'hommes parmi les travailleurs en individuel en phase de démarrage. À l'échelle mondiale, 36,0 p. 100 des entrepreneures en phase de démarrage exerçaient en individuel (sans employé), contre 24,5 p. 100 des hommes entrepreneurs en phase de démarrage. L'écart entre les genres est encore plus prononcé au Canada : 35,3 p. 100 des entrepreneures en phase de démarrage travaillent en individuel, contre 14,5 p. 100 de leurs homologues masculins⁴¹⁵. À noter que les États-Unis affichent un taux comparativement faible de femmes travaillant en individuel (13,7 p. 100), ce qui fait diminuer considérablement le taux global en Amérique du Nord. Le tableau 3 illustre le classement du Canada d'après plusieurs indices de l'entrepreneuriat féminin dans le monde.

TABLEAU 3

Classement du Canada d'après les indices de l'entrepreneuriat féminin dans le monde

Indice	Description	Classement du Canada
Mastercard Index of Women Entrepreneurs (2022) ⁴¹⁶	Le Mastercard Index of Women Entrepreneurs suit l'évolution des facteurs et des conditions qui sous-tendent et renforcent la part de l'entrepreneuriat féminin, et évalue globalement comment les femmes s'en sortent par rapport aux hommes sur les plans économique, financier, éducatif et professionnel.	États-Unis Nouvelle-Zélande Canada Australie Suisse Taiwan Allemagne Israël Royaume-Uni Suède
GEM 2022/23 Women's Entrepreneurship Report: Challenging Bias and Stereotypes (2023) ⁴¹⁷	Le rapport GEM 2022-2023 sur l'entrepreneuriat féminin analyse les tendances en la matière dans 49 pays et cinq régions du monde, ainsi qu'au regard de trois niveaux de revenu national, en plaçant l'accent sur divers indicateurs clés tels que les différences entre les hommes et les femmes tout au long du cycle de vie entrepreneurial, les types d'activités, les facteurs socioéconomiques (âge, éducation, revenu, etc.), les attitudes et les motivations.	Au Canada et dans le monde, le niveau global des activités entrepreneuriales en phase de démarrage, le taux d'intention entrepreneuriale et le taux de propriétaires d'entreprises établies étaient inférieurs chez les femmes, comparativement aux hommes, tandis qu'on a recensé plus de femmes que d'hommes parmi les travailleurs en individuel en phase de démarrage.
Les Femmes, l'Entreprise et le Droit 2024 (2024) ⁴¹⁸	Le projet « Les Femmes, l'Entreprise et le Droit 2024 » du Groupe de la Banque mondiale évalue les lois qui influent sur les possibilités économiques des femmes dans 190 économies, en s'appuyant sur huit indicateurs structurés autour des interactions des femmes avec la loi lorsqu'elles commencent, progressent et terminent leur carrière : Mobilité, Travail, Rémunération, Mariage, Parentalité, Entrepreneuriat, Actifs et Retraite.	Parmi les 190 économies étudiées, 14 pays (l'Allemagne, la Belgique, le Canada , le Danemark, l'Espagne, la France, la Grèce, l'Irlande, l'Islande, la Lettonie, le Luxembourg, les Pays-Bas, le Portugal et la Suède) ont obtenu un score de 100/100, signe que les femmes ont les mêmes droits légaux que les hommes dans tous les domaines d'évaluation.
Pallier la pénurie d'entrepreneurs 2023 : Politiques de l'entrepreneuriat inclusif et du travail autonome (2023) ⁴¹⁹	L'édition 2023 de « Pallier la pénurie d'entrepreneurs » publiée par l'OCDE a pour but d'aider les gouvernements à concevoir des politiques et des mécanismes plus efficaces à l'appui de l'entrepreneuriat inclusif. Ce rapport présente des indicateurs actualisés sur les activités entrepreneuriales des femmes, des migrants, des jeunes, des seniors et des chômeurs, et inclut un nouveau chapitre consacré aux personnes en situation de handicap. Il illustre les principales tendances à moyen terme dans les États membres de l'Union européenne (UE) et dans les pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) ⁴²⁰ .	Le Canada affiche le troisième plus faible écart hommes-femmes en termes de travail autonome parmi 38 États membres de l'UE et pays de l'OCDE, et a enregistré la troisième plus forte baisse de cet écart entre 2013 et 2022.



Le Canada se classe au quatrième rang mondial et fait partie

des rares pays, aux côtés des États-Unis, de la Chine et de l'Inde, à compter au moins trois villes (Toronto, Vancouver et Montréal) parmi les 50 premières au monde.

En outre, le Canada se classe systématiquement parmi les premières nations au monde d'après divers indices mesurant les activités entrepreneuriales et, plus généralement, les conditions qui y sont propices. À titre d'exemple, le Global Startup Ecosystem Index établi annuellement par StartupBlink évalue les écosystèmes de démarrage offerts par une centaine de pays et autour d'un millier de villes⁴²¹. Cet indice octroie à chaque écosystème un score correspondant à la somme de trois sous-composantes, à savoir la quantité (c'est-à-dire le nombre de jeunes pousses, d'investisseurs, d'espaces de travail partagé, d'accélérateurs et de réunions de démarrage), la qualité (c'est-à-dire le cumul des investissements de démarrage réalisés par le secteur privé; le nombre total d'employés dans le secteur des jeunes pousses; le nombre et la taille des licornes et les changements de statut au-delà d'un milliard de dollars des États-Unis; le nombre de jeunes pousses par écosystème acceptées au sein des principaux accélérateurs mondiaux, etc.) et le milieu des affaires (c'est-à-dire l'indice de diversité, la vitesse de connexion, le coût et la liberté d'accès à Internet, l'investissement R et D, etc.). D'après cet indice, le Canada se classe au quatrième rang mondial et fait partie des rares pays, aux côtés des États-Unis, de la Chine et de l'Inde, à compter au moins trois villes (Toronto,

Vancouver et Montréal) parmi les 50 premières au monde. D'autres villes canadiennes se hissent dans le top 100 mondial, dont Ottawa et Kitchener-Waterloo⁴²². Dans une optique similaire, Startup Genome a récemment publié son « Global Startup Ecosystem Report 2023 » qui analyse les meilleurs écosystèmes de démarrage dans le monde. Là encore, les villes canadiennes sont bien positionnées à l'échelle mondiale : la région de Toronto-Waterloo arrive au 17^e rang, devançant Vancouver (30^e) et Montréal (40^e)⁴²³.

Les variations du taux d'entrepreneuriat féminin d'un pays à l'autre s'expliquent principalement par les différences entre leurs écosystèmes d'entrepreneuriat (normes culturelles, médias, cadres réglementaires, réseaux de financement et de soutien économique). Les approches et stratégies propices à l'entrepreneuriat féminin diffèrent également en fonction des cadres socioéconomiques et institutionnels en vigueur. La partie ci-dessous passe en revue les politiques et programmes nationaux des pays de l'OCDE parmi les mieux classés d'après les indices de l'entrepreneuriat féminin.



Politiques et programmes propices à l'entrepreneuriat féminin au Canada et dans le monde

Nées dans les années 1970⁴²⁴, les politiques publiques de soutien à l'entrepreneuriat féminin ont pris de plus en plus d'ampleur, à la fois dans les pays en développement et dans les pays développés⁴²⁵. Aux États-Unis, par exemple, plusieurs dispositions législatives historiques ont été promulguées depuis le mouvement des droits civiques et l'adoption de cadres d'action positive dans le but d'accroître le nombre de femmes propriétaires d'entreprises et de stimuler l'entrepreneuriat féminin⁴²⁶. Le pays se caractérise par ses cadres favorisant l'action positive et la diversité, exemples de longue date d'approches systémiques visant à lutter contre les inégalités, y compris les disparités fondées sur la race et le genre en entrepreneuriat. Les initiatives d'action positive telles que les politiques d'achat public garantissent la reconnaissance de la discrimination historique et systémique et l'égalité des chances pour les groupes sous-représentés.

La loi *Women's Business Ownership Act* promulguée en 1988 aux États-Unis a posé les premiers jalons de la politique publique de soutien aux femmes en entrepreneuriat à l'échelon fédéral. Elle a ensuite été modifiée

pour veiller à la réalisation d'efforts concertés à l'appui du développement des petites entreprises détenues par des femmes, notamment à travers l'instauration du National Women's Business Council (NWBC), la mise en œuvre de projets de démonstration et la création de programmes de crédit préférentiel visant à résoudre les difficultés de financement rencontrées par les entrepreneures⁴²⁷. Par la suite, d'autres lois telles que la *Women's Business Development Act* en 1991, la *Small Business Reauthorization and Amendments Act* en 1994 et la *Women's Business Centers Sustainability Act* en 1999 ont souligné l'importance de fournir un soutien en matière de financement et de gestion aux femmes propriétaires d'entreprises et de mettre en avant les avantages économiques induits par la promotion de l'entrepreneuriat féminin⁴²⁸.

Les États-Unis

Le NWBC, mis sur pied aux termes de la loi *Women's Business Ownership Act* de 1988, reste au service des entrepreneures aux États-Unis en leur offrant des solutions d'accès au crédit, aux marchés publics fédéraux et au financement par capital de risque. Une attention accrue est portée à l'entrepreneuriat féminin en milieu rural (découverte d'occasions de croissance inexploitées et étude des difficultés particulières rencontrées par ces entrepreneures) et dans les STIM (en encourageant les femmes à créer une entreprise et à prendre de l'expansion dans ce

domaine où elles sont sous-représentées)⁴²⁹. Ensemble, ces politiques fédérales instaurent un cadre historique et font évoluer les actions législatives visant à soutenir les femmes propriétaires d'entreprises aux États-Unis⁴³⁰.

Le Royaume-Uni

De la même façon, la stratégie 2017 de « partenariat économique inclusif » au Royaume-Uni a marqué un tournant dans la lutte contre les inégalités au sein de l'écosystème de l'entrepreneuriat en stimulant la participation d'innovateurs-entrepreneurs venus de divers horizons et en mettant des ressources et des conseils à disposition par le biais d'Innovate UK, l'agence britannique de l'innovation⁴³¹. L'OCDE a par ailleurs recommandé au Royaume-Uni d'adopter le cadre et le plan d'action du gouvernement écossais spécialement pensés pour favoriser l'entrepreneuriat féminin. L'Investing in Women Code, par exemple, est une initiative d'écosystème d'entrepreneuriat diversifié et inclusif qui s'engage à améliorer la culture d'inclusion et d'accès au capital en faveur des entrepreneures au Royaume-Uni⁴³².

Le Women's Business Council (WBC) est une coalition soutenue par le gouvernement et dirigée par des chefs d'entreprise qui rendent compte de la parité au travail, notamment des progrès de l'entrepreneuriat féminin, auprès du ministère britannique œuvrant pour les femmes et l'égalité des chances. Sous la houlette d'entrepreneures, de chercheurs, de fournisseurs de soutien économique et d'entrepreneurs à visée sociale aux quatre coins du Royaume-Uni, le Women's Enterprise Policy Group (WEPG) communique les données probantes les plus récentes pour éclairer les politiques d'entreprise qui s'avèrent « productives et justes envers les femmes » (traduction libre)⁴³³. Ensemble, ces initiatives font progresser l'égalité des genres et œuvrent à l'autonomisation des femmes dans le paysage entrepreneurial au Royaume-Uni.

L'Australie et la Nouvelle-Zélande

L'Australie et la Nouvelle-Zélande sont deux pays bien classés d'après les indices de l'entrepreneuriat féminin⁴³⁴. En effet, ils ont bâti un environnement porteur de réussite pour les entrepreneures en réduisant les écarts hommes-femmes en matière de salaire et d'emploi, en améliorant la représentation des femmes aux postes de direction et de gouvernance, et en instaurant des cadres stratégiques de soutien complet en faveur des PME^{435,436}. Comme au Royaume-Uni, un plan à dix ans visant à garantir la pleine capacité et la contribution totale des femmes a été préconisé en Australie. Cette stratégie propose d'adopter une optique de genre dans la prise des décisions d'investissement de façon à promouvoir la participation des entrepreneures au sein de l'économie australienne⁴³⁷.

En outre, la recherche a mis au jour quatre grandes tendances qui façonneront le paysage de l'entrepreneuriat féminin en Australie : 1) la hausse des femmes inscrites aux programmes de maîtrise en administration des affaires; 2) la réduction des dépenses marketing des jeunes pousses au profit de l'investissement dans les relations client; 3) l'exploitation d'approches centrées sur les données et les personnes; et 4) l'augmentation du capital des entreprises détenues par des femmes⁴³⁸. Dans la même optique, le Women's Entrepreneurship Industry Reference Group (IRG) a rédigé un rapport pour éclairer encore davantage l'état des lieux de l'entrepreneuriat féminin et formuler des recommandations à l'intention du gouvernement australien. Une politique pangouvernementale est nécessaire pour actionner différents leviers de changement au sein de l'écosystème⁴³⁹. Les recommandations de l'IRG s'articulent autour de trois axes : 1) l'élaboration d'une norme, en établissant par exemple des principes directeurs sur l'innovation inclusive et équitable entre les genres; 2) la mise à l'essai au sein de différents modèles d'investissement public pour cerner les lacunes à l'égard des entrepreneures;



3) l'élargissement des retombées en intégrant les leviers de changement à l'échelle pangouvernementale. Cette attention récente et les recommandations touchant l'entrepreneuriat féminin en Australie soulignent également la nécessité de prendre d'autres mesures stratégiques en faveur de l'inclusion, en veillant par exemple à ce que les entrepreneures (y compris celles installées dans des collectivités rurales) soient prises en compte dans les plans et les initiatives du gouvernement australien⁴⁴⁰.

La Nouvelle-Zélande propose diverses options et initiatives de financement visant à soutenir les entrepreneures en matière de capital, de renforcement des capacités et d'action communautaire⁴⁴¹.

En outre, Coralus NZ Ventures (la division néo-zélandaise de Coralus World) a été lancée en 2017 pour offrir aux femmes et aux personnes non binaires des possibilités équitables de financement⁴⁴². Sur le plan du renforcement des capacités, le Women Entrepreneurship Centre (WEC) propose par exemple un soutien aux entrepreneures de Nouvelle-Zélande par

l'intermédiaire d'ateliers et de programmes de sensibilisation visant à perfectionner leurs compétences en leadership communautaire et leur sens de la réflexion entrepreneuriale⁴⁴³. Le gouvernement néo-zélandais continue de fournir divers mécanismes d'aide financière aux entreprises, notamment : soutien à la relance, subventions salariales, prêts sur capacité d'autofinancement, garantie de financement des entreprises, mise en hibernation des créances⁴⁴⁴.

Canada

Au Canada, la Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat (SFE) instaure un programme sur mesure au sein d'un cadre fédéral unique, coordonné à l'échelon national, qui a permis de positionner le pays parmi les chefs de file mondiaux de l'entrepreneuriat féminin. Cette stratégie se caractérise notamment par son approche « pangouvernementale », qui s'appuie sur la collaboration entre divers ministères et organismes du gouvernement, dont la Banque de développement du Canada (BDC), Exportation et Développement Canada (EDC), le Service des délégués commerciaux d'Affaires

mondiales Canada (AMC), Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC) et les agences de développement régional. Grâce à la coordination des efforts et des ressources, la SFE optimise les retombées du soutien offert aux entrepreneures et contribue à créer une économie plus inclusive.

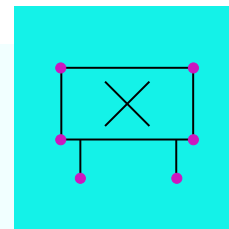
Toutefois, malgré les efforts importants consentis par les gouvernements pour encourager davantage de femmes à se lancer dans l'entrepreneuriat, ces dernières continuent de rencontrer des obstacles structurels et institutionnels exigeant un renforcement supplémentaire des politiques publiques. D'après le Groupe de la Banque mondiale et l'OCDE⁴⁴⁵,

Plusieurs facteurs participent à l'écart entre les genres en entrepreneuriat, notamment :

- > les inégalités mondiales liées aux contraintes juridiques et à l'accès inéquitable aux institutions
- > les disparités hommes-femmes en matière d'éducation
- > le fossé des technologies numériques
- > les attitudes de la société à l'égard des femmes sur le marché du travail
- > les raisons différentes de se lancer dans l'entrepreneuriat
- > l'absence de compétences entrepreneuriales et d'autres obstacles

Compte tenu de ces difficultés, les politiques et programmes de promotion ciblée en faveur de l'entrepreneuriat féminin répondent à différents facteurs. Premièrement, les femmes sont moins représentées que les hommes dans l'entrepreneuriat. Pour combler cet écart, il convient d'offrir à un plus grand nombre de femmes des possibilités d'avancement économique et d'autosuffisance, et d'aider les régions à stimuler leur économie grâce à une participation accrue de la main-d'œuvre⁴⁴⁶. Deuxièmement, les entrepreneures rencontrent souvent des obstacles à l'heure de créer leur

Malgré les efforts importants consentis par les gouvernements pour encourager davantage de femmes à se lancer dans l'entrepreneuriat, ces dernières continuent de rencontrer des obstacles structurels et institutionnels exigeant un renforcement supplémentaire des politiques publiques.



entreprise ou de prendre de l'expansion, y compris un accès restreint au financement, aux réseaux et aux marchés, et des préjugés culturels et sociétaux⁴⁴⁷. L'élaboration de politiques et de programmes ciblés est un moyen de résoudre ces problèmes et de rétablir l'équité en faveur des entrepreneures en améliorant leur accès aux ressources et aux possibilités. Enfin, la recherche démontre que les femmes sont moins bien renseignées que les hommes au sujet des programmes d'aide aux entreprises et que les mécanismes de sélection des participants favorisent souvent la gent masculine⁴⁴⁸. Les programmes ciblés de soutien à l'entrepreneuriat féminin peuvent aider les entrepreneures à mieux connaître les ressources à leur disposition et apporter plus rapidement une réponse à leurs besoins particuliers.

Les parties suivantes étudient des exemples de politiques et de programmes destinés à aider les entrepreneures au Canada et dans des pays de l'OCDE parmi les mieux classés. Tous ces programmes sont mis en place ou financés par des organismes gouvernementaux ou des institutions publiques œuvrant à la promotion de l'entrepreneuriat féminin. Nous avons exclu les programmes qui ne plaçaient pas clairement l'accent sur les femmes, qui ciblaient

principalement les hommes ou qui déployaient des approches et des initiatives neutres de genre dont l'incidence ou l'efficacité n'était pas suffisamment étayée. Les programmes locaux et régionaux ayant une couverture géographique restreinte ont également été exclus.

Faisant fond sur des cadres mondiaux comme celui de l'OCDE (chef de file des études comparatives dans le monde) et sur le modèle de l'écosystème d'innovation inclusif pour l'entrepreneuriat du PCFE, nous avons regroupé dans cinq grandes catégories les interventions stratégiques contribuant à résoudre les difficultés rencontrées par les entrepreneures aux niveaux sociétal, organisationnel et individuel. Au niveau sociétal, bon nombre de pays ont misé sur la promotion d'une culture de l'entrepreneuriat inclusive pour combattre les stéréotypes à l'égard des femmes en entrepreneuriat. Beaucoup d'initiatives visent par ailleurs à bâtir un cadre réglementaire solidaire envers les entrepreneures. Les interventions au niveau organisationnel à travers le monde incluent, entre autres, la mise à disposition de ressources financières spécialement pensées pour les entrepreneures.

Par ailleurs, la mise en œuvre de politiques intégrant la notion de genre permet de simplifier la passation des marchés publics et de favoriser la présence des entreprises détenues par des femmes dans le commerce international. Diverses initiatives visent également à offrir des formations spécialisées tout particulièrement adaptées aux besoins des entrepreneures. À la lumière de ces observations et de l'éventail de programmes documentés dans les pays chefs de file de l'OCDE et d'initiatives comparables, nous avons déterminé que les interventions répondaient à cinq vocations principales.

Vocations principales :

- > Promouvoir une culture de l'entrepreneuriat inclusif à l'égard des femmes
- > Bâtir un cadre réglementaire solidaire envers les entrepreneures
- > Multiplier les possibilités offertes aux femmes par le biais des marchés publics et des initiatives de diversification des fournisseurs
- > Améliorer l'accès des entrepreneures au capital financier
- > Prévoir des programmes de formation en entrepreneuriat et de renforcement des compétences

Promouvoir une culture de l'entrepreneuriat inclusif à l'égard des femmes

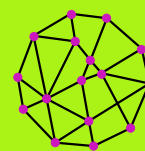
Il est possible de promouvoir une culture de l'entrepreneuriat inclusif à l'égard des femmes et d'autres groupes ayant droit à l'équité en faisant valoir la viabilité du parcours entrepreneurial auprès des femmes et en confiant aux entrepreneures à succès un rôle de mentores et de modèles de comportement. Au niveau sociétal, les gouvernements du monde entier mettent à profit les collaborations entre diverses parties prenantes (entreprises, institutions publiques, organismes sans but lucratif, médias) pour faire advenir une culture de l'entrepreneuriat plus ouverte à l'égard des entrepreneures. Pour promouvoir des modèles de comportement féminins, il est également possible de mettre en avant les profils d'éminentes entrepreneures sur Internet, ainsi que dans les médias, les écoles et les collectivités, afin d'inciter d'autres femmes à considérer l'entrepreneuriat comme une voie professionnelle viable et à se lancer.

Les politiques publiques ont également un rôle important à jouer pour accroître la présence des femmes en entrepreneuriat, dans le monde des affaires et aux postes de direction en entreprise, avec à la clé de nombreux avantages. Le Canada et d'autres pays du monde entier ont adopté une multitude de politiques et de programmes visant à accroître la participation des femmes en entrepreneuriat et dans le monde des affaires. À titre d'exemple, l'initiative Accelerate Equality du Groupe de la Banque mondiale a étudié les avancées majeures réalisées ces dix dernières années pour combler les écarts entre les genres et renforcer le pouvoir d'action des femmes⁴⁴⁹.

Au cours de la dernière décennie, des progrès ont été accomplis dans divers domaines clés : citons notamment la hausse du nombre de filles inscrites à l'école secondaire et de députées au sein des parlements nationaux partout dans le monde. On constate néanmoins une évolution plus lente sur d'autres plans comme l'activité professionnelle des femmes dans les pays à revenu faible et le fossé numérique entre les genres⁴⁵⁰. Pour répondre à ces enjeux, la Banque mondiale a établi une « stratégie de genre 2024-2030 » ayant pour ambition d'accélérer l'égalité hommes-femmes en faveur d'un avenir durable, résilient et inclusif⁴⁵¹. Cette stratégie appelle à élargir l'accès aux marchés en faveur des entrepreneures en ouvrant les chaînes d'approvisionnement des entreprises à travers la passation de marchés publics et privés, en favorisant la préparation au commerce et en encourageant le recours aux plateformes numériques pour permettre aux femmes d'exploiter les possibilités de commerce électronique et de distribution interentreprises en ligne⁴⁵².

Le groupe BNP Paribas, acteur majeur du secteur bancaire international dont le siège est sis en France, a lancé le programme #ConnectHers pour aider les femmes à se lancer dans l'entrepreneuriat et accélérer le développement des PME et des entreprises valorisées entre deux et dix milliards de dollars qui sont dirigées par des femmes^{453,454}. En plus de prévoir quelque

Au cours de la dernière décennie, des progrès ont été accomplis dans divers domaines clés : citons notamment la hausse du nombre de filles inscrites à l'école secondaire et de députées au sein des parlements nationaux partout dans le monde.



deux milliards d'euros de prêts en faveur de l'entrepreneuriat féminin, BNP Paribas a lancé le prix « French Women Entrepreneurs 40 » qui récompense 40 entreprises françaises florissantes dirigées par des femmes, dont 20 jeunes pousses et sociétés en démarrage, 15 PME (chiffre d'affaires compris entre 10 et 50 millions d'euros) et cinq entreprises de taille intermédiaire (chiffre d'affaires supérieur à 50 millions d'euros)⁴⁵⁵. Les lauréates ont bénéficié de nombreux avantages : soutien dédié au sein du club FWE40 pendant un an, accompagnement de BNP Paribas sur les questions de financement, visibilité médiatique grâce au balado « Be a Boss » consacré à l'entrepreneuriat féminin, invitation au Women's Forum Global Meeting et soutien d'EcoVadis au titre de l'évaluation et du suivi des performances en matière de responsabilité sociale d'entreprise (RSE)⁴⁵⁶.

À titre d'exemple notoire au Canada, le site Web de la campagne « S'inspirer. Se réaliser. » du PCFE recense les profils de plus de 1 800 entrepreneures issues de divers milieux, secteurs et régions à travers le pays qui donnent l'exemple et inspirent d'autres femmes. Les stéréotypes fondés sur le genre et la culture façonnent les aspirations entrepreneuriales des femmes et la façon dont les entrepreneures sont perçues par les bailleurs de fonds, les partenaires économiques et les clients⁴⁵⁷. La



campagne « S’inspirer. Se réaliser. » bouscule ces stéréotypes en mettant à l’honneur des entrepreneures qui ont réussi⁴⁵⁸. Autre exemple canadien : le Défi 50-30 qui appelle les entreprises du pays à accroître la participation et l’inclusion des groupes issus de la diversité en milieu de travail⁴⁵⁹. Les entreprises sont ainsi invitées à atteindre deux objectifs : 1) la parité entre les genres (c’est-à-dire 50 p. 100 de femmes et/ou de personnes non binaires) et 2) la représentation significative (30 p. 100) d’autres groupes ayant droit à l’équité (Autochtones, personnes noires et racisées, membres de la communauté 2SLGBTQ+ et personnes en situation de handicap) au sein des conseils d’administration et/ou des équipes de haute direction au Canada⁴⁶⁰. En avril 2024, plus de 2 500 entreprises canadiennes prenaient part au Défi 50-30⁴⁶¹.

Prévoir des politiques de sécurité sociale solidaires envers les entrepreneures

La mise en place de politiques de sécurité sociale plus inclusives peut contribuer à combler les écarts d’accès entre les entrepreneures et les employées. Traditionnellement, par exemple, les politiques relatives à la garde d’enfants étaient axées sur les salariées au détriment des travailleuses autonomes⁴⁶². De plus, dans de nombreux pays, les conditions d’admissibilité, les critères d’acceptation, les taux de contribution et les modalités de paiement de l’assurance-chômage, des prestations d’emploi et de congé parental, des pensions et d’autres mesures de sécurité sociale ne sont pas les mêmes selon qu’une personne travaille à son compte ou a le statut d’employé⁴⁶³. Pour combler ces écarts, les gouvernements peuvent renforcer l’accès aux soutiens de sécurité sociale pour les travailleurs autonomes, notamment les femmes.

Le système de congé maternité du gouvernement français permet aux entrepreneures d’arrêter de travailler pendant 16 semaines, soit la même durée que les femmes salariées^{464,465}. Par le biais de la *Loi de financement de la Sécurité sociale*, les travailleuses autonomes en France bénéficient de deux prestations financières : une allocation forfaitaire de repos maternel

versée à toutes les futures mères qui cessent toute activité professionnelle durant la période d'indemnisation et une indemnité journalière fixe de repos maternel conditionnée à un arrêt de travail d'au moins 56 jours consécutifs⁴⁶⁶. Toujours en France, l'Agence nationale de la cohésion des territoires prévoit sept actions pour favoriser l'expansion de l'entrepreneuriat féminin dans les régions rurales, y compris l'adaptation des horaires des services de garde d'enfants⁴⁶⁷. Au Royaume-Uni, les travailleurs autonomes peuvent bénéficier de services de garde d'enfants non imposables (pour les enfants de moins de 12 ans)⁴⁶⁸. Néanmoins, le congé maternité légal (jusqu'à 52 semaines) n'est pas mis à la disposition des travailleuses autonomes⁴⁶⁹. Ces dernières peuvent demander le versement d'une allocation de maternité pendant un maximum de 39 semaines⁴⁷⁰. En Nouvelle-Zélande, les travailleurs autonomes acquérant le statut de principal pourvoyeur de soins d'un enfant de moins de six ans (à la suite d'un accouchement ou de tout autre évènement faisant que l'enfant leur est confié de manière permanente) peuvent demander le versement de prestations de congé parental⁴⁷¹.

Aux États-Unis, les politiques fédérales de sécurité sociale accusent un retard important par rapport à bon nombre d'autres pays développés. En effet, le pays n'a pas instauré de politique nationale en matière de congé parental rémunéré et offrent un accès restreint aux services de garde d'enfants subventionnés⁴⁷². Beaucoup d'entreprises aux États-Unis proposent un congé parental rémunéré aux membres de leur personnel, mais les travailleurs autonomes ont moins d'options à leur disposition. La loi fédérale *Family and Medical Leave Act* permet aux nouveaux parents de prendre jusqu'à 12 semaines de congé parental par an, sans toutefois percevoir de rémunération durant cette période⁴⁷³. Si la plupart des États américains ne prévoient pas de congé parental rémunéré, 13 d'entre eux (par exemple, la Californie et New York) ainsi que le District de Columbia ont

La mise en place de politiques de sécurité sociale plus inclusives peut contribuer à combler les écarts d'accès entre les entrepreneures et les employées.



adopté des systèmes obligatoires de congé familial rémunéré, et huit autres (dont le Texas et la Floride) proposent un système volontaire de congé familial rémunéré par le biais d'une assurance privée⁴⁷⁴. En règle générale, les employés bénéficient automatiquement des lois de leur État en matière de congés payés. En revanche, il n'existe aucun mécanisme d'application automatique en cas de travail autonome⁴⁷⁵. Par conséquent, les personnes exerçant à leur compte doivent faire les démarches nécessaires à la prise en charge dans les États où cette possibilité leur est offerte. Les mécanismes d'État prévoient le versement de prestations en espèces provenant d'un fonds d'assurance aux personnes incapables de travailler pour des raisons médicales ou familiales (généralement, en cas de soins à prodiguer à un proche ayant d'importants besoins de santé, d'accueil d'un nouvel enfant, de déploiement militaire, etc.)⁴⁷⁶. Néanmoins, dans les États n'offrant aucun mécanisme de congé payé, la stratégie par défaut des travailleurs autonomes consiste généralement à suspendre leur activité sans compensation financière.

Contrairement aux États-Unis, le Canada a établi plusieurs politiques fédérales de sécurité sociale à l'intention des travailleurs autonomes, y compris des entrepreneures. Conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi*, les personnes qui exercent à leur compte au Canada peuvent présenter une demande de prestations spéciales après s'être inscrites au programme d'assurance-emploi⁴⁷⁷.

Il existe six types de prestations spéciales de l'assurance-emploi au Canada :

- > les prestations de maternité destinées aux femmes qui viennent d'accoucher et versées pendant la période entourant la naissance de l'enfant (15 semaines maximum)
- > les prestations parentales destinées aux parents qui prennent soin de leur(s) enfant(s) nouveau-né(s) ou nouvellement adopté(s). Les prestations parentales standards peuvent être versées pour un maximum de 35 semaines à un taux hebdomadaire de prestations de 55 p. 100 de la rémunération provenant du travail indépendant du prestataire, jusqu'à concurrence d'un montant maximal. Les prestations parentales prolongées peuvent être versées pour un maximum de 61 semaines à un taux hebdomadaire de prestations de 33 p. 100 de la rémunération provenant du travail indépendant du prestataire, jusqu'à concurrence d'un montant maximal
- > les prestations de maladie destinées aux personnes incapables de travailler en raison d'une blessure ou d'une maladie (15 semaines maximum)
- > les prestations de compassion destinées aux personnes qui doivent cesser de travailler

temporairement pour offrir des soins ou du soutien à un membre de leur famille gravement malade qui risque de mourir (26 semaines maximum)

- > les prestations pour proches aidants d'enfants gravement malades ou blessés destinées aux membres de la famille qui doivent s'absenter de leur travail pour fournir des soins ou un soutien à un enfant gravement malade ou blessé (35 semaines maximum); 6) les prestations pour proches aidants d'adultes gravement malades ou blessés destinées aux membres de la famille qui doivent s'absenter de leur travail pour fournir des soins ou un soutien à un adulte gravement malade ou blessé (15 semaines maximum)⁴⁷⁸.

Multiplier les possibilités offertes aux femmes par le biais des marchés publics et des initiatives de diversification des fournisseurs

À l'échelle mondiale, les marchés publics pèsent à eux seuls chaque année plus de 12 000 milliards de dollars des États-Unis⁴⁷⁹. L'achat sensible au genre désigne le choix délibéré de services, de biens et d'ouvrages de génie civil en tenant compte de leur incidence sur l'égalité des genres et sur l'autonomisation des femmes⁴⁸⁰. Cette approche encourage les organisations des secteurs public comme privé à privilégier l'approvisionnement en biens et en services auprès d'entreprises détenues par des femmes, de façon à leur ouvrir de nouveaux marchés, à renforcer leurs capacités et à favoriser leur expansion⁴⁸¹. En outre, les politiques et pratiques d'achat public sensibles au genre sont des outils précieux dans la lutte contre la discrimination et dans la promotion de l'égalité des genres^{482,483}.

Les gouvernements agissent souvent à deux niveaux pour promouvoir la passation de marchés publics intégrant la notion de genre : ils utilisent leur rôle d'autorité de réglementation pour structurer avec soin les politiques et réglementations qui régissent



la passation des marchés publics et privés; ils se servent des politiques et pratiques d'achat et d'approvisionnement comme leviers d'avancement économique des femmes⁴⁸⁴. ONU Femmes a relevé huit grands types de points d'accès légaux mis en place dans différents pays. Les principaux objectifs de ces politiques vont de l'augmentation du montant des marchés adjugés aux entreprises détenues par des femmes aux mesures d'incitation au renforcement des pratiques commerciales sensibles au genre dans les entreprises⁴⁸⁵.

Le Bipartisan Policy Center a recensé trois approches permettant aux gouvernements d'accroître la passation de marchés fédéraux avec des entreprises détenues par des femmes :

- > améliorer la communication en menant en priorité des réformes qui veillent à rendre l'information plus accessible et la communication entre les parties prenantes plus transparente
- > élargir les voies d'accès en rehaussant les seuils contractuels pour offrir aux PME détenues par des femmes de nouvelles possibilités de remporter des marchés fédéraux
- > rendre compte des données réelles pour que les décideurs puissent mieux juger du rendement au regard des objectifs et accroître la diversité des fournisseurs⁴⁸⁶.

Il existe des exemples notoires de programmes d'achat public qui appuient activement les entreprises détenues et exploitées par des personnes issues de groupes ayant droit à l'équité. La trousse à outils des marchés publics tenant compte des questions de genre de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE) accompagne l'élaboration, la rédaction et la passation de contrats en vue d'atteindre des objectifs d'égalité des genres⁴⁸⁷. Cette trousse à outils est destinée aux autorités nationales, régionales et locales contractantes au sein de l'Union européenne et peut être utile aux professionnels et aux

décisionnaires qui œuvrent en faveur de l'égalité des genres en matière d'achat public. Elle fait également office de référence pour d'autres parties prenantes, telles que les organisations non gouvernementales⁴⁸⁸. Au Royaume-Uni, les institutions publiques ont le devoir de tenir compte de certaines questions d'égalité dans l'exercice de leurs fonctions, notamment la passation de marchés⁴⁸⁹. Cette obligation est inscrite dans la loi *Equality Act 2010* qui prévoit des dispositions de lutte contre la discrimination au regard de « caractéristiques protégées » telles que l'âge, le handicap, la réaffectation de genre, le mariage et l'union civile, la grossesse et la maternité, la race, la religion ou la croyance, le sexe et l'orientation sexuelle⁴⁹⁰.

Des directives d'achat ont été élaborées afin d'encourager le secteur public à promouvoir des pratiques exemplaires en matière de diversité et d'équité salariale parmi les fournisseurs⁴⁹¹. En Suisse, les entreprises qui participent à un appel d'offres public fédéral ont l'obligation d'assurer l'égalité de traitement salarial en application de la *Loi fédérale sur les marchés publics*⁴⁹². En Australie, les entreprises hors secteur public comptant au moins 100 employés qui souhaitent participer à la passation de marchés publics doivent prouver leur conformité à la loi *Workplace Gender Equality Act 2012*⁴⁹³, laquelle impose aux fournisseurs de rendre compte d'indicateurs tels que la composition par genre de la main-d'œuvre et des organes de direction des employeurs, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, la mise à disposition de modalités de travail souples, ainsi que la prévention du harcèlement fondé sur le sexe et de la discrimination⁴⁹⁴.

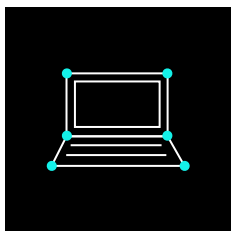
Les principes d'achat visant l'égalité des genres en milieu de travail (*Workplace Gender Equality - Procurement Principles*) décrivent la politique de passation des marchés publics du gouvernement australien dans le contexte de la loi *Workplace Gender Equality Act 2012*⁴⁹⁵. Ces principes répondent à l'engagement pris par le gouvernement, à travers des mesures plus

justes et uniformes, de faire affaire uniquement avec des entreprises en conformité avec cette loi⁴⁹⁶. Aux États-Unis, la loi *Small Business Act* appelle à augmenter la participation des petites entreprises dans l'optique de leur adjudger annuellement au moins 23 p. 100 des marchés fédéraux. Elle impose également la passation d'au moins 5 p. 100 de ces marchés avec des petites entreprises détenues par des femmes⁴⁹⁷.

Au Canada, Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC) a lancé en 2022 un Plan d'action pour la diversité des fournisseurs, lequel prévoit la prestation de services visant à favoriser la participation fructueuse aux marchés publics fédéraux des groupes ayant droit à l'équité⁴⁹⁸. En vertu de ce plan, la Politique d'approvisionnement social de SPAC détermine comment la passation des marchés publics peut faire office de levier pour réduire les obstacles, améliorer la diversité des fournisseurs et élargir les possibilités économiques et sociales au profit des groupes ayant droit à l'équité, notamment les femmes⁴⁹⁹. En 2021, SPAC a mené un projet pilote comprenant 12 occasions de marchés publics destinées à des entrepreneurs noirs, et conclu que la diversité et l'inclusion dans des initiatives d'approvisionnement social seraient bénéfiques pour l'économie⁵⁰⁰. SPAC s'efforce également de

simplifier le processus d'approvisionnement et d'accroître la diversité des fournisseurs par le biais de l'initiative Mieux acheter. Divers projets pilotes sont en cours dans la région de la capitale nationale et la région de l'Atlantique pour la prestation de services de restauration par des entrepreneurs issus de groupes ayant droit à l'équité⁵⁰¹.

Les chercheurs ont formulé des recommandations quant au rôle que les gouvernements peuvent jouer en établissant des politiques d'achat sensibles au genre, potentiellement bénéfiques pour les entreprises détenues par des femmes. Il est notamment préconisé de mener une réforme des marchés publics en étudiant les politiques et pratiques d'achat dans une optique d'approvisionnement durable et inclusif. À titre d'exemple, le gouvernement du Canada a annoncé dans le budget de 2024 son intention d'explorer des cibles en matière d'approvisionnement prévues par la loi pour les PME et les sociétés novatrices, y compris en tenant des consultations auprès des parties intéressées de l'industrie et en évaluant les pratiques exemplaires à l'international⁵⁰². Les gouvernements peuvent œuvrer par ailleurs pour réduire les obstacles à la participation des femmes au sein de l'économie en créant des mécanismes de soutien qui offrent un environnement propice à la croissance des entreprises détenues par des femmes. Autre rôle important : favoriser le déploiement à grande échelle de l'approvisionnement intégrant la notion de genre dans le secteur privé en encourageant les entreprises à dépenser une part plus importante de leur budget auprès d'entreprises détenues par des femmes. Enfin, il revient aux gouvernements d'inciter à plus de transparence grâce au partage des bases de données, des meilleures pratiques et des enseignements tirés en matière d'approvisionnement⁵⁰³.



Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC) a lancé en 2022 un

Plan d'action pour la diversité des fournisseurs, lequel prévoit la prestation de services visant à favoriser la participation fructueuse aux marchés publics fédéraux des groupes ayant droit à l'équité.



Améliorer l'accès des entrepreneures au capital financier

L'une des principales difficultés rencontrées par les entrepreneures réside dans l'accès au capital financier. Les politiques d'amélioration tiennent compte des obstacles liés tant à l'offre qu'à la demande. Parmi les obstacles liés à l'offre qui restreignent la circulation des capitaux à destination des entrepreneures figurent les critères d'évaluation des grandes institutions financières; les préjugés inconscients à l'œuvre dans les pratiques de financement; les préférences des investisseurs dans les secteurs où les femmes sont sous-représentées; et l'existence de réseaux à dominante masculine qui excluent les entrepreneures^{504,505,506}. Les mesures stratégiques visant à lever ces obstacles consistent notamment à prévoir des sources de financement ciblées au profit des entrepreneures (subventions, microcrédits, fonds d'envergure, capital de risque, prix, etc.) et à promouvoir des initiatives volontaires contribuant à remodeler l'écosystème de l'entrepreneuriat en faveur d'une meilleure inclusion des femmes (Investing in Women Code au Royaume-Uni, par exemple).

Réciproquement, il existe des obstacles liés à la demande : manque d'information au sujet des produits et services financiers, faible niveau de littératie financière et de confiance dans ce domaine, perception d'un manque de soutien⁵⁰⁷. Les politiques visant à lever ces obstacles aident les entrepreneures à se doter des connaissances, des compétences et des réseaux nécessaires pour accéder au financement dont elles ont besoin à l'heure de lancer leur entreprise et de prendre de l'expansion.

Les approches adoptées pour soutenir les entrepreneures sur le plan financier varient selon les pays. Certains proposent des programmes allouant des sommes modestes sous la forme de microcrédits. C'est le cas, par exemple, du Women's Enterprise Fund doté de 200 millions d'euros et géré par le ministère italien du développement économique. Ce fonds destiné aux entreprises dirigées par des femmes verse des contributions non remboursables et des subventions d'un montant variable en fonction de l'ampleur des projets, à concurrence de 125 000 euros⁵⁰⁸.

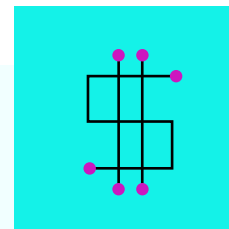
Dernièrement, l'État de Berlin a quant à lui créé le GründerinnenBONUS à l'intention des entrepreneures qui souhaitent se lancer en Allemagne et des jeunes pousses comptant majoritairement des femmes parmi leurs actionnaires. Les candidates sélectionnées reçoivent une subvention plafonnée à 50 000 euros⁵⁰⁹. Le programme Women in Innovation d'Innovate UK a lui aussi pour but de lutter contre la sous-représentation des femmes dans l'innovation commerciale. Récompensant les fondatrices, cofondatrices et hautes dirigeantes d'entreprise, il a permis d'octroyer 7,6 millions de livres sterling à 152 femmes depuis son lancement en 2016⁵¹⁰. Chacune des 50 lauréates des prix « Women in Innovation » 2022-2023 a reçu une subvention de 50 000 livres sterling et bénéficié d'un ensemble de soutiens incluant accompagnement, mentorat, mise en réseau et formation⁵¹¹.

Diverses initiatives de financement international octroient également des sommes modestes aux entrepreneures dans les pays en développement. Parmi les principales, citons l'Initiative de financement en faveur des femmes entrepreneures (We-Fi), menée en collaboration par 14 gouvernements (dont celui du Canada), huit banques multilatérales de développement et d'autres parties prenantes des secteurs public et privé, sous la houlette du Groupe de la Banque mondiale⁵¹². L'initiative We-Fi a soutenu plus de 50 000 entreprises dirigées par des femmes dans 59 pays. Sur la seule année 2022, un financement de quelque 1,2 milliard de dollars de financement a été octroyé à des entrepreneures évoluant principalement dans des pays à revenu faible et sur des marchés émergents⁵¹³.

Women's World Banking Asset Management (WAM) réalise des prises de participation dans des établissements financiers inclusifs sur les marchés mondiaux émergents, déployant son expertise en matière d'investissement dans une optique de genre pour aider les sociétés de portefeuille à toucher les entrepreneures

Doté de 55 millions de dollars, le Fonds de prêts pour les femmes en entrepreneuriat

constitue l'exemple canadien le plus notable parmi les initiatives de microfinancement au profit des entrepreneures, lesquelles peuvent obtenir des microcrédits à concurrence de 50 000 dollars.



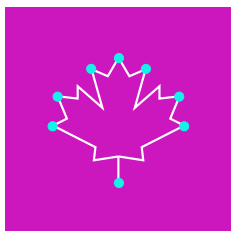
insuffisamment desservies sur le plan financier⁵¹⁴. WAM a investi quelque 150 millions de dollars dans 21 sociétés de portefeuille au service de 8,5 millions de femmes à travers le monde⁵¹⁵. Son plaidoyer en faveur des entrepreneures a permis d'accroître le montant médian des prêts à l'échelle des portefeuilles, lequel est passé d'environ 5 200 dollars en 2018 à presque 6 000 dollars en 2022, et de faire diminuer l'écart relatif au montant moyen des prêts accordés aux hommes et aux femmes de 28 p. 100 à 3 p. 100 sur la même période⁵¹⁶.

Doté de 55 millions de dollars, le Fonds de prêts pour les femmes en entrepreneuriat constitue l'exemple canadien le plus notable parmi les initiatives de microfinancement au profit des entrepreneures, lesquelles peuvent obtenir des microcrédits à concurrence de 50 000 dollars.

Il existe également des programmes de financement octroyant aux entrepreneures des sommes plus importantes, y compris des fonds de capital de risque dans le cas d'entreprises à fort potentiel de croissance. À titre d'exemple notoire dans le monde, citons la Boosting Female Founders Initiative du gouvernement australien, qui accorde 100 000 dollars à 400 000 dollars de subvention (et jusqu'à 480 000 dollars en faveur des groupes prioritaires) aux jeunes pousses détenues majoritairement et dirigées par des femmes pour les aider à prendre de l'expansion

sur le marché national et à l'étranger⁵¹⁷. Ce programme a notamment pour objectif d'inciter le secteur privé à investir dans des entreprises en démarrage innovantes dirigées par des femmes et de doper l'économie en renforçant la diversité des créateurs de jeunes pousses⁵¹⁸.

Dans le budget de 2018, la Banque de développement du Canada (BDC) s'est engagée à financer à hauteur de 1,4 milliard de dollars sur trois ans des entreprises détenues majoritairement par des femmes. À la fin de l'exercice 2021-2022, elle avait dépassé cet objectif, leur octroyant plus de 1,75 milliard de dollars⁵¹⁹. En juin 2022, la BDC avait fourni un soutien financier et consultatif à près de 17 000 entreprises détenues par des femmes. Elle s'est engagée à porter ce nombre à 19 000 d'ici à 2024⁵²⁰. Financement agricole Canada (FAC) a vocation à soutenir l'autonomie des femmes dans les secteurs de l'agriculture, de l'agroentreprise et de l'agroalimentaire par le biais de son programme Femme entrepreneure. Depuis le lancement de ce dernier en 2019, FAC a approuvé plus de 2 600 prêts pour un montant total de plus de 1,9 milliard de dollars, soit près de quatre fois l'engagement initial de 500 millions de dollars^{521,522}.



Dans le budget de 2018, la Banque de développement du Canada (BDC) s'est

engagée à financer à hauteur de 1,4 milliard de dollars sur trois ans des entreprises détenues majoritairement par des femmes. À la fin de l'exercice 2021-2022, elle avait dépassé cet objectif, leur octroyant plus de 1,75 milliard de dollars.

Dans le but de faciliter l'accès des entrepreneures canadiennes aux investissements de capital, le budget de 2021 a alloué la somme de 15 millions de dollars au titre de l'Initiative pour l'inclusion des femmes dans le secteur du capital de risque de la SFE, afin de soutenir des projets menés par des organismes sans but lucratif qui aident les entrepreneures à obtenir des fonds de capital de risque, augmentent le nombre de femmes travaillant dans le secteur du capital de risque au Canada et font reculer les préjugés sexistes qui y ont cours. Par ailleurs, la Plateforme Excelles pour les femmes de la BDC, dotée de 500 millions de dollars, se compose d'un fonds d'investissement direct de 300 millions de dollars destiné à investir dans des entreprises technologiques canadiennes dirigées par des femmes, aux stades de l'amorçage et des séries A et B; d'un laboratoire doté de 100 millions de dollars visant à développer des modèles innovants d'investissement de capital pour les entreprises dirigées par des femmes; et d'une enveloppe d'investissement indirect de 100 millions de dollars pour contribuer à bâtir un écosystème plus viable pour les entrepreneures⁵²³.

Récemment, la BDC a aussi lancé un modèle de rapport sur la diversité, l'équité et l'inclusion (DEI) à l'intention des sociétés en commandite et de leurs sociétés de portefeuille sous-jacentes afin de contribuer à l'établissement de normes de divulgation et de production de rapports au sein de l'industrie canadienne du capital de risque⁵²⁴. Ce modèle permet aux fonds de capital de risque et de capital-investissement de taille moyenne de suivre et de rendre compte de la diversité des genres et des horizons au sein de leurs entreprises et de leur portefeuille, et d'utiliser ces données pour éclairer les politiques et les pratiques en matière de DEI. Lancé en 2022, il a permis depuis lors d'accroître la transparence à cet égard, les résultats initiaux servant de référence aux données qui permettent à l'industrie canadienne du capital de risque de faire le point sur la situation de la DEI, y compris sur la participation des femmes et d'autres groupes ayant droit à l'équité.



Les gouvernements ont également mis au point des codes volontaires et d'autres initiatives qui établissent des normes et des directives applicables par les entreprises qui le souhaitent pour aider les entrepreneures à obtenir un financement en promouvant un environnement axé sur la transparence, la responsabilité et la confiance à l'échelle des institutions financières et des investisseurs. Au Royaume-Uni, l'Investing in Women Code (IWC) est une initiative volontaire à laquelle les entreprises peuvent souscrire pour veiller à l'équité de leurs transactions financières avec les entrepreneures. En 2022, environ 35 p. 100 de l'ensemble des placements de capital de risque réalisés par les signataires de l'IWC visaient des sociétés fondées par des femmes, contre 27 p. 100 en moyenne sur l'ensemble du marché⁵²⁵.

Autre exemple au Royaume-Uni : le groupe de travail « Women-Led High-Growth Enterprise Taskforce » a travaillé aux côtés d'entrepreneures, d'organismes de campagne et d'acteurs de la communauté d'investissement pour recenser les principaux obstacles rencontrés par les femmes qui créent et développent des entreprises à forte croissance. Dans cette optique, il a réuni de solides données granulaires permettant de déceler les connaissances lacunaires et de formuler des recommandations éclairées, visant notamment à améliorer la diversité parmi les spécialistes de l'investissement et à susciter l'inspiration chez les filles et les femmes afin qu'elles se projettent dans l'entrepreneuriat à forte croissance⁵²⁶. Ce projet soutient l'objectif du gouvernement britannique d'accroître le nombre d'entrepreneures de 50 p. 100 d'ici à 2030 (soit l'équivalent de presque 600 000 entrepreneures supplémentaires)⁵²⁷. L'Initiative de financement en faveur des femmes entrepreneures (We-Fi) coordonne le Women Entrepreneurs Finance Code : lancé en octobre 2023, il marque un engagement pris par les fournisseurs de services financiers, les organismes de réglementation, les banques de développement et d'autres acteurs

de l'écosystème financier de contribuer à la hausse des financements accordés aux PME dirigées par des femmes à travers le monde^{528,529}. Les organisations qui choisissent de souscrire à ce code s'engagent à désigner un membre de leur direction chargé de porter les efforts de soutien aux entrepreneures, à instaurer et élargir les mesures de soutien en faveur de l'entrepreneuriat féminin, ainsi qu'à suivre le niveau de financement octroyé aux PME dirigées par des femmes et à en rendre compte⁵³⁰.

L'analyse des politiques de financement montre qu'au Canada, la plupart des initiatives publiques prennent la forme de prêts remboursables, lesquels ont notamment pour avantage de permettre le recouvrement des fonds publics et d'inciter davantage les entrepreneures à réussir, dans la mesure où l'argent emprunté doit être remboursé. Les microcrédits conçus pour répondre aux besoins des personnes rencontrant des difficultés sur le marché bancaire traditionnel sont en train de se généraliser au Canada. Ils s'accompagnent souvent d'une éducation financière et d'un counselling en affaires⁵³¹. En revanche, les exemples internationaux mis en avant dans cette partie affichent plutôt une tendance aux subventions publiques en soutien à l'entrepreneuriat féminin. Ces subventions ne sont pas remboursables et leur obtention est souvent soumise à des critères de sélection (présentation d'un plan d'activités détaillé, participation à un concours de pitch, etc.).

Prévoir des programmes de formation en entrepreneuriat et de renforcement des compétences

L'entrepreneuriat requiert un vaste éventail de compétences : planification stratégique, gestion des affaires, leadership, marketing, littératie financière, etc. L'accès à la formation en entrepreneuriat et au renforcement des compétences, sous forme de services d'accompagnement, de mentorat et de counselling en affaires, joue donc un rôle important dans la réussite des entrepreneures. Toutefois, les femmes ont plus de chances que

les hommes de penser que les compétences entrepreneuriales leur font défaut⁵³². Les politiques publiques peuvent aider les femmes à surmonter les obstacles liés aux compétences en proposant des programmes de formation en entrepreneuriat et de perfectionnement professionnel. Les gouvernements axent de plus en plus leurs efforts sur la création et le déploiement de programmes de formation en entrepreneuriat, lesquels constituent une précieuse mine de ressources pour les entrepreneures. Ils peuvent notamment proposer des cours, des ateliers et des séminaires abordant divers sujets, tels que la planification commerciale, la gestion financière, le marketing, la conception de produits, la technologie et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et offrir des possibilités de réseautage, d'accompagnement, de soutien par les pairs et d'accès à des solutions potentielles de financement.

Néanmoins, il est primordial que ces programmes s'adaptent aux besoins particuliers des entrepreneures en fonction de leur secteur d'activité et de leur milieu, au lieu d'adopter une approche universelle.

Aux États-Unis, le programme Academy for Women Entrepreneurs (AWE) du Département d'État sous-tend directement la stratégie nationale sur l'équité et l'égalité entre les genres. Depuis 2019, la plateforme en ligne d'AWE a desservi plus de 25 000 entrepreneures dans 100 pays⁵³³. Ce programme a pour objectif de fournir aux femmes des ressources pédagogiques en ligne pour un apprentissage guidé et localisé; de promouvoir des réseaux favorisant l'accès aux occasions de mentorat par les pairs, de partenariat commercial et d'expansion; et de proposer un accès aux ressources et aux programmes AWE en continu⁵³⁴. Dans le cadre d'une enquête menée auprès de 1 000 diplômées du programme dans 26 pays, 74 p. 100 des répondantes ont fait état d'une hausse de leur chiffre d'affaires, 44 p. 100 ont étendu leur offre de produits ou de services

et 29 p. 100 ont augmenté leurs effectifs⁵³⁵. Le réseau national de centres d'entrepreneuriat Women's Business Centers (WBC) a pour but d'accompagner les femmes, partout aux États-Unis, dans la création de petites entreprises et le développement commercial⁵³⁶. Les femmes chefs d'entreprise peuvent y suivre une formation et un counselling en affaires, décrocher des contrats fédéraux et obtenir des crédits et des capitaux⁵³⁷. L'administration Biden a investi près de 70 millions de dollars dans le réseau WBC⁵³⁸ et en mars 2023, le président Biden a annoncé que le nombre de centres implantés à l'échelle du pays, dans les 50 États, serait porté à 160⁵³⁹. Parmi les exemples d'ampleur internationale, citons le Programme de Développement de l'Entrepreneuriat Féminin (OIT-DEF) de l'Organisation internationale du Travail, qui s'efforce de corriger les déséquilibres existants entre les genres dans le développement des entreprises en créant un environnement propice à l'entrepreneuriat féminin à travers un accès amélioré aux ressources et aux possibilités; en fournissant des services de développement financier et commercial plus sensibles au genre; et en dispensant des formations sur mesure et des programmes de soutien après la formation qui améliorent la gestion des affaires ainsi que les compétences interpersonnelles et financières des femmes⁵⁴⁰.

Au Canada, le Fonds pour l'écosystème de la SFE propose des formations, des services de mentorat et l'accès à des réseaux d'affaires aux entrepreneures de tout le pays. En 2021-2022, ce programme a soutenu quelque 30 000 entrepreneures, dont près de 15 000 femmes issues de la diversité ou de groupes mal desservis ou ayant des facteurs d'identité intersectionnels⁵⁴¹. Financée par l'entremise des agences de développement régional du gouvernement fédéral, l'Initiative pour les femmes entrepreneurs (IFE) compte un organisme dans chacune des quatre provinces canadiennes suivantes : la Colombie-Britannique, l'Alberta, la Saskatchewan et le Manitoba. Ces

organismes aident les entrepreneures en leur fournissant des services de counselling en affaires et de mentorat, des possibilités de mise en réseau et des services financiers. En 2021-2022, l'agence de l'IFE de la Colombie-Britannique, WeBC, a servi plus de 1 700 clientes, tandis que les trois autres organismes (Alberta Women Entrepreneurs, Women Entrepreneurs of Saskatchewan Inc. et le Centre d'entreprise des femmes du Manitoba) ont servi en tout plus de 4 400 clientes⁵⁴².

Le gouvernement du Canada reconnaît l'importance de la formation en entrepreneuriat et du renforcement des compétences des femmes à titre de levier de la croissance économique, d'outil de promotion de l'égalité des genres et de moyen d'avancement économique des femmes. La Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat (SFE) adopte une approche pangouvernementale qui s'appuie sur la collaboration et la coordination entre divers ministères et organismes du gouvernement. Elle a pour but d'aider les entrepreneures canadiennes à se former et à obtenir des soutiens propices au renforcement de leurs compétences, à travers des programmes tels que le Fonds pour l'écosystème de la SFE. À l'étranger, au contraire, certains programmes de formation en entrepreneuriat et de renforcement des compétences à l'intention des femmes, parmi les exemples cités dans cette partie, ciblent les entrepreneures à l'échelle mondiale et visent principalement à aider les femmes dans les pays en développement et les économies émergentes. Si la portée géographique et les méthodes de prestation peuvent varier, il n'en reste pas moins que les programmes évoqués ici ont tous pour objectif de renforcer le pouvoir d'action des femmes par le biais de la formation en entrepreneuriat et du perfectionnement professionnel.



Les femmes dans le domaine du commerce international

Les politiques en matière d'échanges commerciaux intégrant la notion de genre permettent d'élargir les débouchés commerciaux des entrepreneures à l'international et de lever les obstacles et les contraintes qui touchent les femmes de manière disproportionnée. Néanmoins, l'« intégration de la notion de genre » n'est pas destinée à mesurer l'incidence d'un accord commercial sur le pouvoir d'action des femmes, et ne constitue pas un outil d'évaluation des éventuelles répercussions positives ou négatives d'un accord commercial sur l'égalité des genres. Au contraire, l'« intégration de la notion de genre » doit servir d'indicateur évaluant dans quelle mesure les dispositions d'un accord commercial sont sensibles, avisées et engagées au regard des questions de genre⁵⁴³. En ce sens, il convient de faire la distinction entre l'intégration de la notion de genre et les répercussions sur le genre.

L'élaboration de politiques et d'accords commerciaux qui intègrent la notion de genre, au lieu d'être simplement neutres ou insensibles

au genre, est un phénomène relativement récent au Canada et dans le monde. En 1995, les Nations Unies ont adopté la Déclaration et le programme d'action de Beijing à titre d'ordre du jour mondial visant à réaliser l'égalité entre les genres et à renforcer le pouvoir d'action des femmes et des filles⁵⁴⁴. Le paragraphe 165 de ce document invite les gouvernements à « veiller à ce que les politiques adoptées pour appliquer les accords commerciaux internationaux et régionaux ne fassent pas obstacle aux activités économiques nouvelles et traditionnelles des femmes » et à « effectuer, lors de l'élaboration des politiques macro et micro-économiques et sociales, une analyse préalable de leurs effets sexospécifiques pour pouvoir en assurer le suivi et modifier celles dont les conséquences seraient néfastes »⁵⁴⁵. La Déclaration et le programme d'action de Beijing, adoptés à l'unanimité par 189 pays, dont le Canada, sont considérés comme un document majeur de politique mondiale en matière d'égalité des genres^{546,547}.

À l'échelle internationale, on recense un grand nombre d'accords commerciaux intégrant la notion de genre. L'Organisation mondiale du commerce (OMC) a compilé une base de données

TABLEAU 4

Analyse régionale des dispositions relatives au genre dans les accords commerciaux⁵⁴⁸

Région	Thèmes	Portée
Amérique du Nord	travail, accès aux ressources, accès aux marchés, technologie, renforcement des compétences, augmentation de la participation des femmes à la croissance économique	148 mentions sexospécifiques recensées dans 18 accords commerciaux
Amérique latine	travail, accès aux marchés, accès aux ressources, rôle des femmes dans la croissance et le développement, garde d'enfants	87 mentions sexospécifiques recensées dans 14 accords commerciaux
Union européenne	égalité des genres, non-discrimination, éducation, renforcement des compétences, santé et sécurité, protection maternelle	160 mentions sexospécifiques recensées dans 36 accords commerciaux
Afrique	intégration des femmes dans le processus de développement, accès aux ressources, entrepreneuriat féminin, représentation des femmes en politique et aux postes décisionnaires	101 mentions sexospécifiques recensées dans 15 accords commerciaux
Asie-Pacifique	santé et sécurité, protection maternelle, garde d'enfants, nutrition	66 mentions sexospécifiques recensées dans 22 accords commerciaux

regroupant plus de 300 dispositions relatives à l'égalité des genres dans une centaine d'accords commerciaux bilatéraux et multilatéraux⁵⁴⁹, sachant que près d'un tiers des accords commerciaux actuellement en vigueur et notifiés à l'OMC en prévoient⁵⁵⁰. Après analyse par région, il ressort que 78 p. 100 des accords commerciaux de l'Union européenne comportent au moins une disposition relative à l'égalité des genres, contre 38 p. 100 pour l'Amérique du Nord, 32 p. 100 pour l'Afrique, 20 p. 100 pour l'Amérique latine et 14 p. 100 pour l'Asie-Pacifique⁵⁵¹. Le tableau 4 offre une analyse régionale des thèmes abordés et du nombre de mentions sexospécifiques dans les accords commerciaux intégrant la notion de genre.

Dans la plupart des cas, les dispositions relatives à l'égalité des genres ne sont pas contraignantes, sauf dans les accords commerciaux de certains pays comme la Corée du Sud ou la Nouvelle-Zélande⁵⁵². L'emplacement de ces dispositions au sein des accords commerciaux varie : elles peuvent apparaître dans le préambule, constituer des chapitres à part entière ou se présenter sous la forme d'accords additionnels, de clauses, de protocoles, de déclarations et d'annexes⁵⁵³. Le Chili et l'Uruguay ont signé en 2016 le premier accord commercial comportant un chapitre entièrement consacré au commerce et à l'égalité des genres⁵⁵⁴. Le Chili a ensuite signé deux autres accords commerciaux comportant un chapitre à part entière sur la question, avec

l'Argentine en 2017 et avec le Brésil en 2018⁵⁵⁵. En 2019, les accords de libre-échange Canada-Chili et Canada-Israël incluaient eux aussi des chapitres dédiés au commerce et à l'égalité des genres^{556,557}. Faisant figure de pionniers de cette approche, le Canada et le Chili sont les pays qui comptent le plus grand nombre de mentions sexospécifiques (respectivement 133 et 57) dans leurs politiques en matière d'échanges commerciaux⁵⁵⁸.

Plusieurs autres initiatives visent également à promouvoir l'égalité des genres dans le domaine des échanges commerciaux.

En 2020, l'**Organisation mondiale du commerce (OMC)** a créé le Groupe de travail informel sur le commerce et l'égalité des genres, lequel a pour mandat de partager les meilleures pratiques pour éliminer les obstacles à la participation des femmes au commerce mondial et d'échanger des avis sur la manière d'intégrer la « perspective de l'égalité hommes-femmes » dans les travaux de l'OMC. En mai 2023, 128 membres de l'OMC et sept observateurs participaient à ce groupe de travail⁵⁵⁹. L'initiative SheTrades du Centre du Commerce International donne aux femmes les moyens de participer au commerce international et a aidé trois millions de femmes dans 30 pays à accéder aux marchés internationaux⁵⁶⁰.

L'Organization of Women in International Trade (OWIT) est un organisme sans but lucratif qui offre des occasions de réseautage et d'apprentissage aux femmes faisant affaire à l'international. Le réseau mondial de l'OWIT recense plus de 2 000 membres à titre personnel au sein de ses sections présentes partout dans le monde⁵⁶¹. WEConnect International est un réseau mondial qui met les entreprises appartenant à des femmes en relation avec des acheteurs du monde entier. À l'heure actuelle, il compte plus de 17 000 entreprises détenues par des femmes et quelque 180 sociétés et organisations membres représentant plus de 4 000 milliards de dollars en pouvoir d'achat cumulé⁵⁶².

ConnectAmericas for Women est la plateforme de l'Inter-American Development Bank destinée à promouvoir la capacité d'exportation des entrepreneures en Amérique latine et dans les Caraïbes. Forte d'un réseau de 180 000 entrepreneures, cette dernière propose des cours en ligne et des webinaires abordant divers sujets tels que la planification stratégique, le marketing numérique et l'internationalisation⁵⁶³.

Enfin, la **Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement (CNUCED)** propose un cadre systématique d'évaluation de l'incidence des réformes commerciales sur les femmes.

- > À travers une trousse à outils sur le commerce et l'égalité des genres⁵⁶⁴ comportant quatre volets :
- > l'analyse descriptive des disparités hommes-femmes et du contexte économique dans le pays à l'étude;
- > l'analyse quantitative des effets attendus de la réforme commerciale sur la participation des femmes à l'économie;
- > une liste de vérification des mesures d'accompagnement sensibles au genre et des indicateurs de suivi; et
- > un indice sur le commerce et l'égalité des genres⁵⁶⁵.

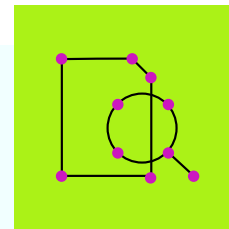
Cette trousse à outils s'intéresse principalement aux femmes dans la population active et a été appliquée dans divers contextes, notamment dans le cadre d'une évaluation des effets potentiels sur les Kényanes de l'accord de partenariat économique entre l'UE et l'East African Community (EAC) et de l'évaluation des effets en matière de développement durable de l'Accord d'association UE-Chili⁵⁶⁶.

Le Canada a adopté des politiques et des textes législatifs qui ont marqué d'importants progrès dans la promotion de l'égalité des genres et a intégré de plus en plus les questions de genre dans ses accords commerciaux. En 1995, le gouvernement du Canada a adopté le Plan fédéral pour l'égalité entre les sexes qui formalise l'engagement du Canada à mettre en œuvre l'analyse comparative entre les sexes (ACS) dans ses politiques, programmes et lois⁵⁶⁷. En 2002, le Canada a adhéré à la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes⁵⁶⁸.

Le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes s'est inquiété de l'incidence des politiques en matière de commerce international et d'investissement à l'égard des femmes. Il a ainsi déclaré, par exemple, que les pays développés ne réalisent pas suffisamment d'évaluations des effets sexospécifiques des accords commerciaux internationaux lors de leurs négociations⁵⁶⁹. En 2016 et 2017, le comité a recommandé à plusieurs pays, dont le Canada, d'instaurer des évaluations ex ante des répercussions sur le genre des accords commerciaux, à titre d'outil principal de responsabilisation dans le cadre de l'élaboration des politiques en matière d'échanges commerciaux⁵⁷⁰. Depuis lors, le Canada a mis au point l'Analyse comparative entre les sexes plus (ACS+), un outil analytique utilisé pour appuyer l'élaboration d'initiatives adaptées et inclusives, y compris des lois, des politiques, des programmes et des services⁵⁷¹.

En 2019, le gouvernement du Canada a réalisé une analyse ACS+ de l'accord commercial qui était en cours de négociation avec le Mercosur (Argentine, Brésil, Paraguay et Uruguay), devenant ainsi le premier à entreprendre une évaluation ex ante indépendante des répercussions sur le genre d'un accord commercial⁵⁷². Depuis lors, le Canada a exigé que l'ACS+ soit intégrée à toutes les politiques et propositions⁵⁷³, y compris à l'ensemble des accords de libre-échange⁵⁷⁴.

Le Canada a exigé que l'ACS+ soit intégrée à toutes les politiques et propositions⁵⁷⁵, y compris à l'ensemble des accords de libre-échange.



Ces dernières années, le Canada a mis en application l'analyse ACS+ et adopté des dispositions relatives à l'égalité des genres dans le cadre de plusieurs accords de libre-échange, dont l'Accord Canada-États-Unis-Mexique (ACEUM) et l'Accord de partenariat transpacifique global et progressiste (PTPGP), ainsi qu'à l'occasion des négociations de libre-échange avec le Royaume-Uni et l'Ukraine⁵⁷⁵. Les accords de libre-échange en vigueur entre le Canada et le Chili, la Colombie, le Honduras, Israël, la Jordanie, le Panama et le Pérou comportent eux aussi des dispositions relatives à l'égalité des genres⁵⁷⁶. Le Canada a par ailleurs cofondé l'Arrangement mondial sur le commerce et le genre aux côtés du Chili et de la Nouvelle-Zélande, afin d'encourager la promotion de politiques synergiques en matière de commerce et d'égalité entre les genres. Depuis son adoption en 2020, le Mexique, la Colombie et le Pérou ont également adhéré à cet Arrangement⁵⁷⁷.

TABLEAU 5

Accords commerciaux canadiens prévoyant des dispositions relatives à l'égalité des genres⁵⁷⁸

Accord commercial	Parties	Année d'entrée en vigueur
Accord de libre-échange Canada-Pérou	Canada, Pérou	2009
Accord de libre-échange Canada-Colombie	Canada, Colombie	2011
Accord de libre-échange Canada-Jordanie	Canada, Jordanie	2012
Accord de libre-échange Canada-Panama	Canada, Panama	2013
Accord de libre-échange Canada-Honduras	Canada, Honduras	2014
Accord de libre-échange Canada-Ukraine	Canada, Ukraine	2017
Accord économique et commercial global entre le Canada et l'Union européenne (AECG)	Canada, Union européenne	2017
Accord de partenariat transpacifique global et progressiste (PTPGP)	Australie, Brunéi Darussalam, Canada, Chili, Japon, Malaisie, Mexique, Nouvelle-Zélande, Pérou, Singapour, Vietnam	2018
Accord de libre-échange Canada-Israël	Canada, Israël	2019
Accord de libre-échange entre le gouvernement du Canada et le gouvernement de la République du Chili	Canada, Chili	2019
Accord Canada-États-Unis-Mexique	Canada, Mexique, États-Unis	2020
Accord de continuité commerciale Canada-Royaume-Uni	Canada, Royaume-Uni	2021

Outre les accords commerciaux intégrant la notion de genre conclus avec d'autres pays, le Canada a instauré divers programmes et politiques à l'échelon national visant à favoriser la participation des femmes au commerce international. En 2018, par exemple, Exportation et Développement Canada (EDC) a lancé le programme Femmes en commerce, une stratégie nationale destinée à favoriser la participation des entrepreneures au commerce international, en accord avec l'engagement du gouvernement canadien d'adopter des pratiques de commerce inclusif. Cette stratégie d'EDC a pour principal objectif d'aider les entrepreneures en leur offrant des solutions financières sur mesure et les connaissances nécessaires pour percer à

l'étranger. En collaboration avec les partenaires de l'écosystème, EDC s'efforce de fournir un soutien complet aux entreprises détenues et dirigées par des femmes tout au long de leur expansion internationale. Depuis le lancement du programme Femmes en commerce, EDC a soutenu près de 3 000 entreprises détenues et dirigées par des femmes, facilitant des échanges commerciaux d'un montant de 6,8 milliards de dollars⁵⁷⁹. Avec plus de 12 700 entreprises exportatrices canadiennes appartenant à des femmes, la part des revenus d'exportation a augmenté de 250 p. 100 depuis 2011. EDC continue d'œuvrer pour rétablir l'équité en faveur des entreprises détenues et dirigées par des personnes issues de la diversité en menant

des initiatives qui s'attaquent aux difficultés de financement avec lesquelles ces dernières doivent composer, à l'instar du Programme d'investissement pour le commerce inclusif. Ce programme et les actions du même type visent à élargir les débouchés à l'étranger des exportateurs issus de la diversité, en leur fournissant les ressources nécessaires pour prospérer sur les marchés mondiaux⁵⁸⁰.



Dans le cadre du Service des délégués commerciaux (SDC) d'Affaires mondiales Canada (AMC), l'initiative canadienne Femmes d'affaires en commerce international offre des produits et services destinés à promouvoir la participation des entrepreneures dans le domaine du commerce international, à travers des délégations d'affaires et des événements commerciaux internationaux, des possibilités de diversification des fournisseurs, des programmes de financement et d'aide à l'exportation, etc.⁵⁸¹. Cette initiative contribue également à l'élaboration de politiques et de programmes ciblant l'entrepreneuriat féminin, à l'image des documents portant sur la politique étrangère féministe du Canada et du Secrétariat des accords commerciaux (TCT) visant à promouvoir le commerce inclusif⁵⁸². Par ailleurs, CanExport propose un financement pouvant atteindre 50 000 dollars aux PME qui veulent percer à l'étranger⁵⁸³.

La Stratégie du Canada pour l'Indo-Pacifique prévoit quant à elle une initiative visant à offrir un soutien économique accru aux peuples autochtones et aux entrepreneures⁵⁸⁴. En collaboration avec l'Organization of Women in International Trade (OWIT), le Bureau de promotion du commerce Canada s'est engagé à fournir un éventail de services aux entrepreneures, notamment : mise en réseau et entraide; échange d'information et formation; renforcement des capacités et soutien; promotion croisée et collaboration⁵⁸⁵. D'autres accords, tels que l'Accord de partenariat transpacifique global et progressiste (PTPGP) et l'Accord économique et commercial global entre le Canada et l'Union européenne (AECG), intègrent des chapitres relatifs à l'égalité des genres afin de promouvoir la présence des femmes dans le domaine commercial⁵⁸⁶.

Différences entre les entreprises exportatrices selon que le propriétaire est une femme ou un homme (étude)⁵⁸⁷

Même lorsqu'elles n'internationalisent pas leurs activités, les femmes n'en rencontrent pas moins des difficultés au quotidien. Cette étude démontre que les entreprises exportatrices détenues par des femmes se heurtent à des obstacles qui nuisent à leur efficacité en matière d'exportation, tels que le manque d'accès aux réseaux d'affaires, susceptibles d'être à dominante masculine. Or, sans accès à certains de ces réseaux, les entreprises exportatrices détenues par des femmes passent à côté de renseignements précieux qui pourraient favoriser leur réussite sur le marché international. Ces effets négatifs se cumulent et creusent l'écart entre les entreprises exportatrices appartenant à des femmes et les sociétés internationalisées, rendant ainsi l'intensification des exportations moins attractive pour elles.

Par ailleurs, cette étude indique que les femmes surclassent les hommes qui exportent sur le plan de la réussite financière, malgré leur moindre part du marché global des exportations. Les femmes propriétaires d'entreprise sont plus méticuleuses et prudentes lorsqu'elles pénètrent de nouveaux marchés et ont tendance à prendre moins de risques que leurs homologues masculins. En dépit de ces résultats, Sui et coll. (2022)⁵⁸⁸ suggèrent d'approfondir les recherches pour découvrir les autres facteurs qui expliquent le rendement supérieur des exportatrices.



Nouvelles mutations de l'entrepreneuriat féminin au Canada

Introduction

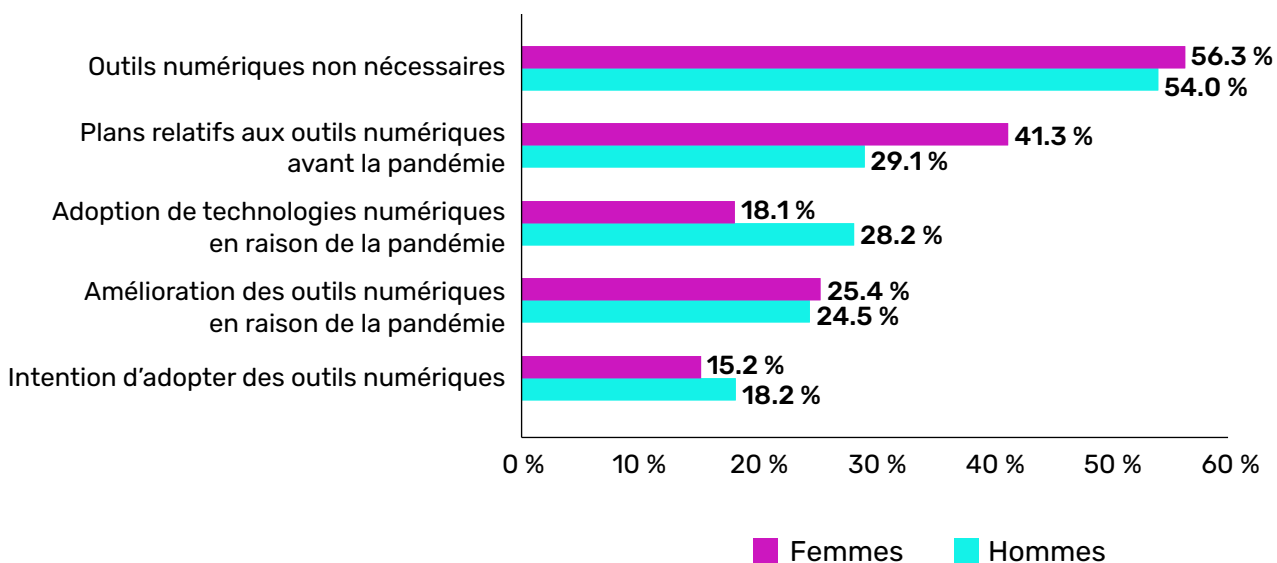
Le présent chapitre s'intéresse aux nouvelles mutations de l'entrepreneuriat féminin au Canada. Actuellement, le gouvernement du Canada a recours à des approches novatrices pour offrir des mesures de soutien pour tous les secteurs et tous les types d'entreprises. Toutefois, les détracteurs de ces démarches font valoir que la panoplie d'outils stratégiques et financiers déployés en faveur de l'innovation ne parvient pas à favoriser efficacement le développement des entreprises et empêche les structures prometteuses à forte croissance de prendre de l'ampleur⁵⁸⁹. En parallèle, pour aider les entrepreneures à surmonter les obstacles existants, les membres de l'écosystème – notamment les organismes publics, les prestataires de services locaux, les établissements d'enseignement, les organisations sans but lucratif et les entrepreneurs individuels – ont mis au point diverses solutions innovantes dans plusieurs domaines : financement, adoption de technologies, pratiques de durabilité environnementale, transition vers la carboneutralité, et formation et perfectionnement des compétences entrepreneuriales. Ces innovations récentes, qui sont l'objet de ce chapitre, témoignent des progrès accomplis dans la création d'un écosystème plus inclusif pour les entrepreneures.

Adoption de la technologie

L'adoption de technologies a grandement contribué à la survie et au succès des entreprises pendant et après la pandémie de COVID-19. Les PME ont été lourdement touchées par les restrictions et les mesures de confinement imposées durant la pandémie, qui les ont contraintes à fermer temporairement leurs portes, leur ont fait subir des pertes de revenus et ont perturbé leurs chaînes d'approvisionnement. En réaction, la transformation numérique s'est rapidement intensifiée, les entreprises se dotant de technologies nouvelles et émergentes dans les domaines du commerce électronique, du marketing, de la comptabilité et de la logistique pour élargir et fidéliser leur clientèle. Bien que les coûts et la complexité liés à leur mise en place puissent être décourageants, notamment pour les PME, les nouvelles technologies peuvent offrir de nombreux avantages. En effet, leur adoption est associée à une augmentation du chiffre d'affaires, à une plus grande résilience, à une productivité plus élevée, à une réduction des coûts et à une meilleure qualité des produits⁵⁹⁰. Des études montrent également que le commerce électronique est un important facteur de la capacité d'exportation des femmes et que les solutions de paiement en ligne et les innovations contribuent davantage à faciliter les exportations des PME appartenant à des femmes⁵⁹¹. Néanmoins, l'adoption du numérique par les PME n'est pas forcément sans difficulté (résistance du personnel et de la direction, coûts

FIGURE 31

Adoption des technologies numériques, 18 à 64 ans, selon le genre, Canada, 2022



Source : Global Entrepreneurship Monitor (2023). *GEM 2022/23 Women's Entrepreneurship Report: Challenging Bias and Stereotypes*. <https://www.gemconsortium.org/report/gem-20222023-womens-entrepreneurship-challenging-bias-and-stereotypes-2>

initiaux élevés, longs délais de mise en œuvre, perturbations des activités existantes, possibilité que les nouveaux systèmes ne répondent pas aux attentes)⁵⁹².

De récentes données publiées par GEM montrent que, du fait de la pandémie, les entrepreneures en démarrage au Canada ont adopté les technologies numériques dans des proportions nettement plus élevées que leurs homologues masculins. En particulier, 28,2 p. 100 des entrepreneures dirigeant une entreprise depuis moins de 42 mois ont adopté des technologies numériques dans le contexte de la pandémie, contre 18,1 p. 100 des entrepreneurs de genre masculin. En revanche, 41,3 p. 100 des hommes entrepreneurs ont déclaré mieux utiliser leurs technologies numériques existantes, contre 29,1 p. 100 des entrepreneures. L'intention d'adopter de nouvelles technologies numériques est légèrement plus élevée chez les hommes (56,3 p. 100) que chez les femmes (54 p. 100), sachant que les hommes étaient proportionnellement plus nombreux (25,4 p. 100) que les femmes (24,5 p. 100) à avoir prévu, avant

la pandémie, d'adopter de nouvelles technologies numériques. Par ailleurs, les femmes sont proportionnellement plus nombreuses (18,2 p. 100) que les hommes (15,2 p. 100) à déclarer que les technologies numériques ne sont pas nécessaires à leur entreprise (figure 31)⁵⁹³.

En plus de promouvoir des mesures globales propices à l'adoption des technologies, il convient de soutenir activement et d'encourager la mise en place de politiques et de programmes destinés spécifiquement à accélérer l'adoption des technologies et le développement des compétences numériques chez les entrepreneures. Il s'agit d'apporter aux femmes un soutien et une assistance dans le domaine technologique et de les former à l'utilisation des technologies numériques dans le cadre d'activités de recyclage ou de perfectionnement des compétences. Sur le plan financier, les mesures d'aide à l'adoption des technologies peuvent revêtir différentes formes : prêts, subventions, crédits d'impôt, bons numériques et investissements en immobilisations⁵⁹⁴.

D'autres ressources peuvent aussi être proposées aux entrepreneures pour les aider à intégrer les nouvelles technologies dans leur entreprise :

- > notamment des outils numériques et des supports d'apprentissage
- > des ateliers en ligne et en personne, des services de mentorat et d'accompagnement professionnel
- > des consultations avec des spécialistes techniques et informatiques et des séances de réseautage⁵⁹⁵.

Il convient de souligner à cet égard le **Programme canadien d'adoption du numérique (PCAN)**, lancé par le gouvernement du Canada pour aider les PME à adopter les technologies numériques afin d'accroître leur compétitivité⁵⁹⁶. Le PCAN propose deux subventions aux entreprises qui remplissent certaines conditions :

- > **La subvention Développez** vos activités commerciales en ligne – d'un montant maximal de 2 400 dollars – a pour but d'aider les entreprises à déployer des solutions de commerce électronique pour proposer leurs biens et leurs services sur Internet, créer une présence marketing sur les médias sociaux, rehausser leur expérience client en ligne et échanger avec un réseau de conseillers en commerce électronique⁵⁹⁷.
- > **La subvention Améliorez les technologies** de votre entreprise, qui n'accepte plus de nouvelles demandes, permettait aux entreprises retenues d'obtenir jusqu'à 15 000 dollars pour élaborer un plan d'adoption numérique, jusqu'à 100 000 dollars sous forme de prêt sans intérêt aux fins de la mise en œuvre du plan et jusqu'à 7 300 dollars sous forme de subvention salariale pour embaucher un ou une jeune possédant les qualités requises pour mettre en œuvre des technologies propices à l'adoption du numérique. Le prêt visait à

couvrir des éléments liés au plan d'adoption du numérique, comme l'acquisition de matériel informatique et la mise à niveau ou l'expansion du matériel existant, l'installation de nouvelles technologies, la formation du personnel à l'intégration de technologies et l'achat de services de conseil⁵⁹⁸.

La subvention Améliorez les technologies de votre entreprise a aidé des PME à réduire leurs frais généraux, à accélérer les transactions, à répondre à leurs clients plus rapidement, à gérer les stocks plus efficacement et à améliorer la logistique de la chaîne d'approvisionnement⁵⁹⁹.

D'autres initiatives ont été mises en place pour favoriser l'adoption des technologies chez les femmes au Canada. **Advanced Digital and Professional Training (ADAPT)** est un programme d'apprentissage intégré au travail ayant pour but d'accroître les compétences numériques et les aptitudes professionnelles de jeunes diplômés qui ne sont pas issus de filières STIM, notamment des personnes appartenant à des groupes ayant droit à l'équité qui sont sous-représentés dans les domaines numériques, comme les femmes. ADAPT propose des programmes de formation et de perfectionnement rapides dans de nombreux domaines, comme les méthodes quantitatives, l'analyse de données, le référencement naturel, la conception de sites Web et les principes fondamentaux de la conception d'expérience utilisateur⁶⁰⁰.

Pour sa part, l'initiative **Ignite Digital** propose subventions, formations, ressources et accompagnement à des femmes et d'autres minorités souhaitant intégrer des solutions numériques dans leur entreprise. Dans le cadre d'un partenariat avec le PCAN, Ignite Digital a aidé plus d'un millier d'entrepreneurs au Canada à acquérir des compétences et des connaissances numériques⁶⁰¹.



La Mastercard Emerging Leaders Cyber Initiative (ELCI), proposée par Rogers Cybersecure Catalyst de l'Université métropolitaine de Toronto, a pour objectif de favoriser l'avancement de femmes et de personnes non binaires ayant de hautes responsabilités en leur permettant d'acquérir une solide compréhension des risques numériques et des stratégies d'atténuation, de renforcer leurs compétences en leadership et d'avoir accès à un réseau de soutien professionnel⁶⁰².

Le programme **InTeRN de l'University College of the North** propose des formations en informatique aux femmes et aux jeunes autochtones selon une démarche adaptée aux spécificités culturelles. Il s'appuie sur des éléments autochtones, favorise l'équilibre entre responsabilités familiales et communautaires, offre des possibilités d'apprentissage intégré au travail et offre des soutiens complémentaires, notamment en matière de mentorat, de transport et d'accompagnement psychologique⁶⁰³.

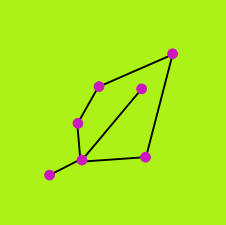
Enfin, le programme **Women in Technology d'ACCES Employment** aide les femmes nouvellement arrivées au Canada à démarrer une carrière dans l'informatique en acquérant des compétences technologiques essentielles dans les domaines de la programmation, du développement Web et du codage, entre autres. En plus d'offrir des formations techniques spécifiques, le programme permet aux nouvelles arrivantes d'affiner leur compréhension de la culture professionnelle canadienne, de nouer des liens avec des employeurs, d'obtenir de l'aide en matière de recherche d'emploi et de bénéficier de possibilités de mentorat⁶⁰⁴.

Les changements technologiques ont un effet certain sur les entrepreneures et leurs entreprises. Cependant, cet effet n'est pas le même selon les contextes et les marchés. Par exemple, dans le domaine du commerce international, les services numériques concourent à la réduction des écarts femmes-hommes au niveau des importations. En revanche, il semble que les disparités relatives aux compétences numériques limitent les entrepreneures en ce qui concerne l'exportation de services numériques⁶⁰⁵. C'est pourquoi il est primordial de mettre en place des cadres complets de perfectionnement des compétences pour fournir des incitatifs et des ressources permettant de surmonter les obstacles.

Passage à la carboneutralité

Résolu à œuvrer en faveur d'une économie plus verte et à atténuer les effets du changement climatique, le gouvernement du Canada s'est fixé un objectif ambitieux de carboneutralité qu'il compte atteindre d'ici à 2050⁶⁰⁶. À cet égard, il a mis en place plusieurs mesures de soutien dans l'écosystème de l'entrepreneuriat. Depuis 2016, plus de 120 milliards de dollars ont été investis au titre de la *Loi canadienne sur la responsabilité en matière de carboneutralité* pour soutenir différents secteurs et faciliter la mise en place de stratégies en matière d'énergie propre⁶⁰⁷. Néanmoins, malgré ces efforts, des coupes budgétaires ont été opérées dans les aides publiques destinées à aider les PME à adopter des pratiques plus écologiques. Par exemple, en février 2024, le gouvernement fédéral a annoncé une réduction du montant des remises sur le carbone accordées aux petites entreprises, alors même qu'il ne leur avait toujours pas reversé plus de 2,5 milliards de dollars déjà promis qu'il avait perçus au titre de la tarification du carbone durant les cinq premières années du programme⁶⁰⁸. En outre, les retards en matière de financement et d'investissement peuvent avoir de lourdes conséquences sur les capacités des PME en matière d'efficacité énergétique, d'écologisation, d'innovation et de transformation numérique et peuvent tout particulièrement entraver la compétitivité⁶⁰⁹.

Si la coopération des grandes entreprises est essentielle pour parvenir à l'objectif de carboneutralité, il importe de tenir compte de l'effet des PME sur la réduction des émissions^{610, 611}. D'après l'OCDE, les PME sont responsables de 60 à 70 p. 100 des émissions industrielles^{612, 613}. Elles émettent plus d'émissions que les industries pétrolière et gazière, ce qui montre bien à quel point elles ont un rôle décisif à jouer en matière de durabilité environnementale⁶¹⁴. De fait, elles occupent une place majeure dans l'économie en ce qu'elles contribuent aux perspectives d'emploi dans le



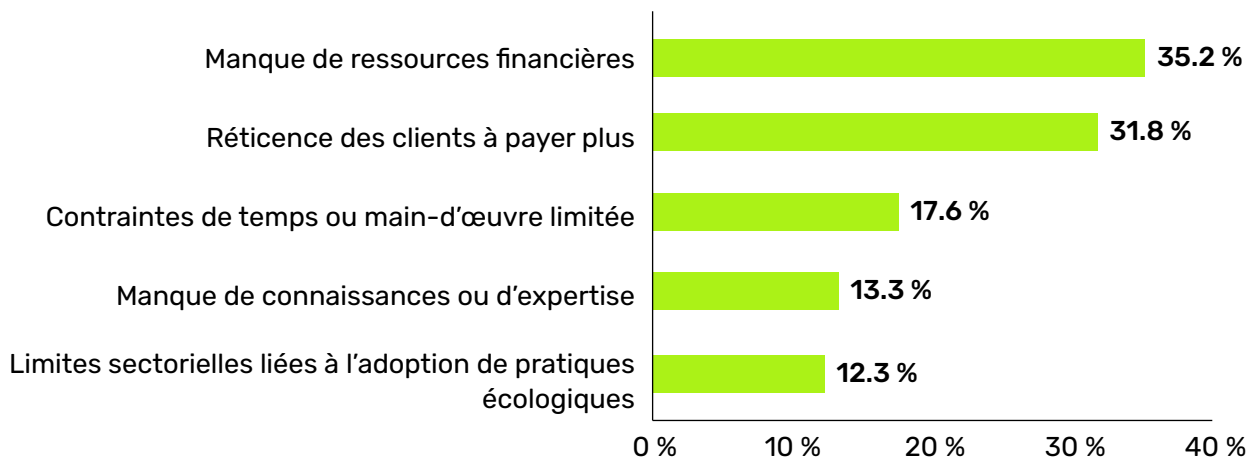
Il est crucial d'accompagner les entrepreneures non seulement pour stimuler la croissance économique au Canada, mais aussi pour favoriser la durabilité. Les entrepreneures peuvent participer concrètement à la promotion d'une économie verte, d'autant plus que les études montrent qu'elles sont plus enclines à adopter des initiatives de développement durable que les hommes.

secteur privé et permettent à des entrepreneurs de divers horizons d'explorer et d'élargir des pistes économiques durables. Néanmoins, d'après une récente enquête de l'OCDE, le manque de données sur la performance climatique des PME demeure le principal obstacle empêchant les institutions financières de mesurer les besoins de financement et l'impact environnemental des PME^{615, 616, 617}.

Il est crucial d'accompagner les entrepreneures non seulement pour stimuler la croissance économique au Canada, mais aussi pour favoriser la durabilité. Les entrepreneures peuvent participer concrètement à la promotion d'une économie verte, d'autant plus que les études montrent qu'elles sont plus enclines à adopter des initiatives de développement durable que les hommes⁶¹⁸. Cependant, la volonté de mettre en place des approches plus écologiques est souvent fonction de l'accès à des services de soutien financier et autres adaptés aux besoins singuliers des entrepreneures. Dans le cadre de la transition vers une économie verte, les entrepreneures continuent de se heurter à des difficultés persistantes, comme les perceptions

FIGURE 32

Obstacles à l'adoption de pratiques plus écologiques, entreprises appartenant majoritairement à des femmes, Canada, troisième trimestre de 2023



Source : Statistique Canada (2023). « Obstacles que les entreprises ou les organismes pourraient rencontrer en adoptant des pratiques plus écologiques au cours des 12 prochains mois, troisième trimestre de 2023 ». <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/en/cv.action?pid=3310070201>

de soi et les perceptions sociétales concernant les capacités technologiques des femmes, le manque de débouchés, la sous-représentation dans les politiques publiques ainsi que d'autres contraintes associées à l'entrepreneuriat vert⁶¹⁹. En conséquence, les femmes sont sous-représentées dans l'économie verte, seulement 28 p. 100 des emplois verts étant occupés par des femmes dans les pays de l'OCDE⁶²⁰.

Bien que des études aient déjà montré que les entrepreneures étaient plus soucieuses de l'environnement que leurs homologues masculins, 43,4 p. 100 des entreprises appartenant majoritairement à des femmes au Canada ont récemment indiqué ne pas avoir l'intention de mettre en œuvre d'autres pratiques durables. En tout, 35,2 p. 100 des entreprises détenues majoritairement par des femmes déclarent que leur capacité d'adopter des pratiques plus durables est grandement limitée par le manque de ressources financières et 31,8 p. 100 soulignent la réticence des clients à payer plus pour des produits et services durables (figure 32). Cette situation témoigne des

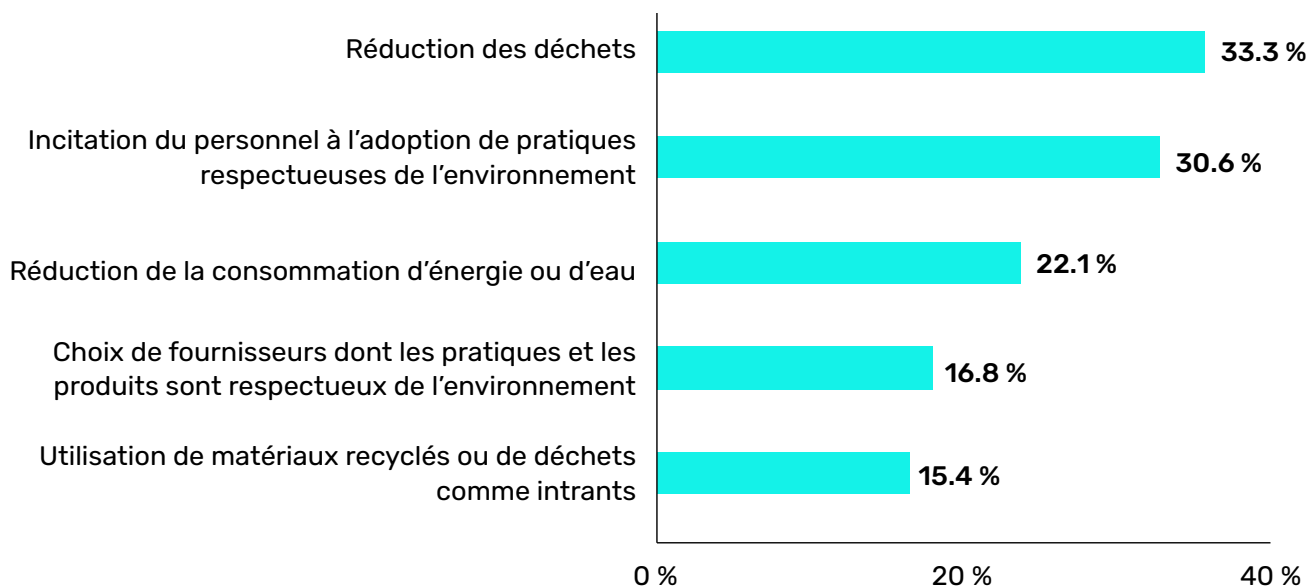
répercussions qu'ont les contraintes financières à tous les niveaux des entreprises et freine les progrès en matière de durabilité.

Si l'on veut cultiver un écosystème d'entrepreneuriat vert inclusif, il est essentiel de remédier à ces obstacles et d'améliorer les connaissances par des activités de formation, des initiatives de renforcement des compétences et des possibilités de mentorat. En outre, il faut mettre à disposition des outils permettant d'aider à créer des entreprises vertes pour poursuivre le développement d'options écologiquement durables.

Les entrepreneures continuent de faire de petits gestes sur le plan de l'écologie et de participer énergiquement à la vulgarisation et à la promotion des pratiques vertes. Par exemple, un tiers (33,3 p. 100) des entreprises canadiennes appartenant majoritairement à des femmes ont adopté des pratiques commerciales visant à réduire le gaspillage et les déchets, et 30,6 p. 100 encouragent activement leur personnel à adopter des pratiques respectueuses de l'environnement. En outre, 16,8 p. 100

FIGURE 33

Pratiques environnementales en vigueur ou qui seront bientôt mises en œuvre au cours des 12 prochains mois, entreprises appartenant majoritairement à des femmes, Canada, troisième trimestre de 2022



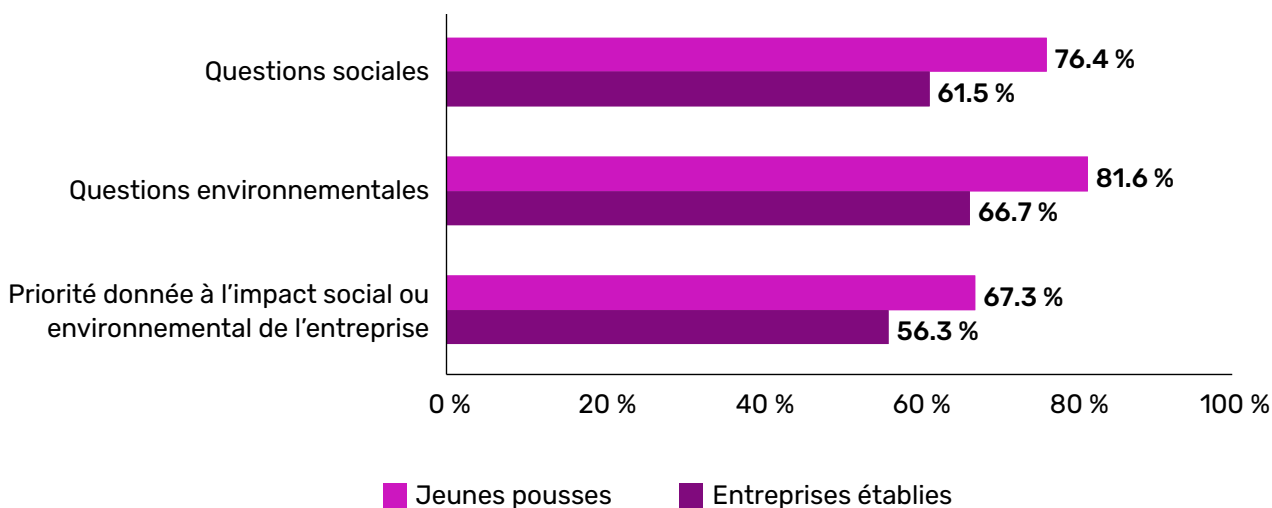
Source : Statistique Canada (2023). « Pratiques environnementales en place ou qui seront mises en œuvre par les entreprises ou les organismes au cours des 12 prochains mois, troisième trimestre de 2022 ». <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tb11/fr/>

des entreprises canadiennes détenues majoritairement par des femmes ont décidé de promouvoir des pratiques écologiques dans leur réseau d'approvisionnement en choisissant de travailler avec des fournisseurs dont les pratiques et les produits sont respectueux de l'environnement (figure 33). Bien qu'elles manquent souvent de ressources financières pour mener de plus grandes initiatives en matière de durabilité environnementale, les entrepreneures font preuve de résilience et de détermination à l'égard des questions environnementales. Ainsi, les investissements destinés à appuyer les initiatives de durabilité des entrepreneures pourraient tirer parti de la motivation et de l'attachement de ces femmes à renforcer la durabilité dans leurs collectivités locales et la société dans son ensemble et, ainsi, réduire concrètement l'impact environnemental du Canada.

D'après un récent état des lieux des technologies propres au Canada, les entrepreneures sont sous-représentées dans le secteur des technologies propres comparativement à d'autres secteurs. En effet, seulement 4,9 p. 100 des PME de technologies propres sont détenues majoritairement par des femmes, contre 16,8 p. 100 des PME tous secteurs confondus. En revanche, 82,1 p. 100 des PME de technologies propres sont détenues majoritairement par des hommes, contre 68,9 p. 100 des PME tous secteurs confondus. Par ailleurs, 13 p. 100 des PME de technologies propres sont détenues à parts égales par des hommes et des femmes, soit quasi autant que les PME de tous les secteurs (14,3 p. 100)⁶²¹. Ces chiffres soulignent la nécessité de combler l'écart significatif qui existe entre les femmes et les hommes dans le secteur canadien des technologies propres.

FIGURE 34

Questions prises en compte au moment de prendre des décisions concernant l'avenir, selon le type d'entreprise, propriétaires-dirigeantes, Canada, 2022



Source : Global Entrepreneurship Monitor (2022). GEM 2022, données de niveau individuel.

Les études portant sur l'incidence des femmes sur l'entrepreneuriat vert et la durabilité montrent que les pouvoirs publics, les organisations et les industries doivent tenir compte du rôle déterminant que les femmes peuvent jouer dans les initiatives écologiques⁶²². En effet, d'après des recherches, les politiques et réglementations gouvernementales (niveau méso), les mesures de soutien organisationnel (niveau méso) et les comportements au travail (niveau micro) peuvent influencer sur la capacité des entrepreneures à mener des activités respectueuses de l'environnement⁶²³.

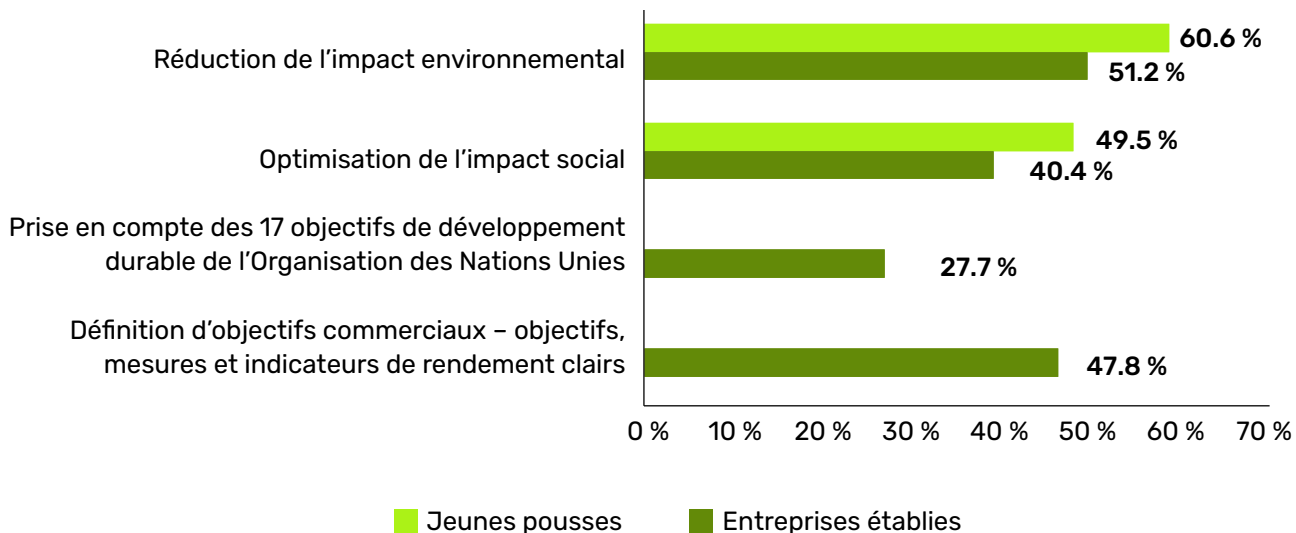
Selon les données 2022 du GEM, près de 82 p. 100 des femmes en démarrage d'entreprise au Canada indiquent prendre des décisions concernant l'avenir de leur entreprise en tenant compte des questions environnementales (préservation des espaces verts, réduction des émissions de polluants et de gaz toxiques, tri des déchets, consommation consciente). En comparaison, seulement 67 p. 100 des propriétaires-dirigeantes d'entreprises établies

prennent en considération les questions environnementales (figure 34). Néanmoins, tant pour les femmes en démarrage d'entreprise que pour les propriétaires-dirigeantes, les thématiques environnementales constituent la considération principale dans la prise de décisions concernant l'avenir de leur entreprise.

Toujours d'après ces données de 2022, les femmes en démarrage d'entreprise sont proportionnellement plus nombreuses que les propriétaires-dirigeantes à tenir compte des enjeux d'ordre social (accès à l'éducation, santé et sécurité, travail inclusif, logement, transports, qualité de vie au travail, etc.) lorsqu'elles prennent des décisions concernant l'avenir de leur entreprise (76 p. 100 contre 61 p. 100). De même, elles tendent plus souvent à privilégier les retombées sociales ou environnementales à la rentabilité ou à la croissance comparativement aux propriétaires-dirigeantes (67 p. 100 contre 56 p. 100) (figure 34).

FIGURE 35

Mesures propices à la durabilité, selon le type d'entreprise, propriétaires-dirigeantes, Canada, 2022



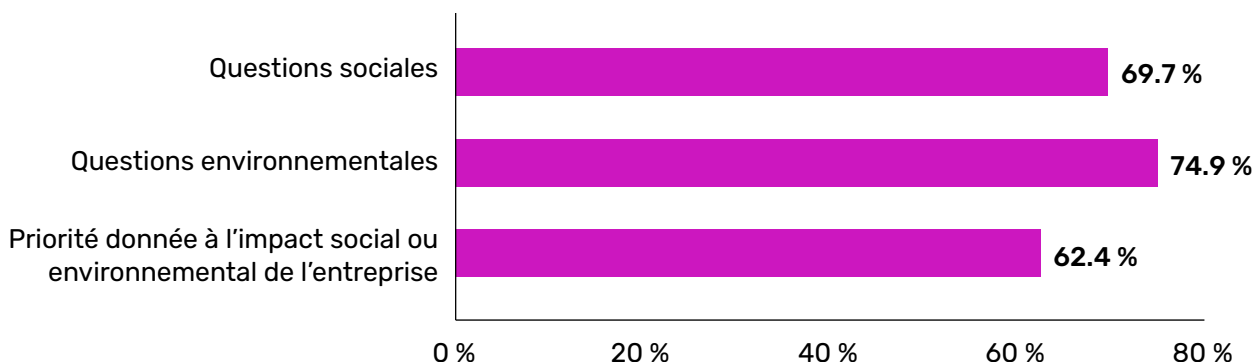
Source : Global Entrepreneurship Monitor (2022). GEM 2022, données de niveau individuel.

En ce qui concerne les mesures propices à la durabilité dans l'entreprise, l'enquête du GEM répertorie quatre axes d'action possibles : réduire l'impact environnemental, maximiser l'impact social, tenir compte des 17 objectifs de développement durable de l'Organisation des Nations Unies et définir des objectifs commerciaux en fonction d'un ensemble d'objectifs, de mesures et d'indicateurs de rendement clairs. Environ 61 p. 100 des femmes en démarrage d'entreprise indiquent avoir pris des mesures pour réduire l'impact environnemental de leur entreprise, un chiffre plus élevé de 10 points par rapport aux propriétaires-dirigeantes d'entreprises établies (51 p. 100) (figure 35).

La réduction de l'impact environnemental est la mesure de durabilité la plus souvent adoptée par les femmes en démarrage d'entreprise et les propriétaires-dirigeantes dans leur entreprise. En outre, près de 49 p. 100 des femmes en démarrage d'entreprise prennent des mesures pour maximiser leur impact social, contre 40 p. 100 des propriétaires-dirigeantes. Concernant la prise en compte des 17 objectifs de développement durable et la définition d'objectifs commerciaux, les données ne sont disponibles que pour les propriétaires-dirigeantes. Près de la moitié d'entre elles (48 p. 100) ont établi un ensemble défini d'objectifs, de mesures et d'indicateurs de rendement clairs pour leur entreprise. Toutefois, seulement 28 p. 100 tiennent compte des 17 objectifs de développement durable (figure 35).

FIGURE 36

Questions prises en compte au moment de prendre des décisions concernant l'avenir, propriétaires-dirigeantes, jeunes pousses et entreprises établies, Canada, 2022



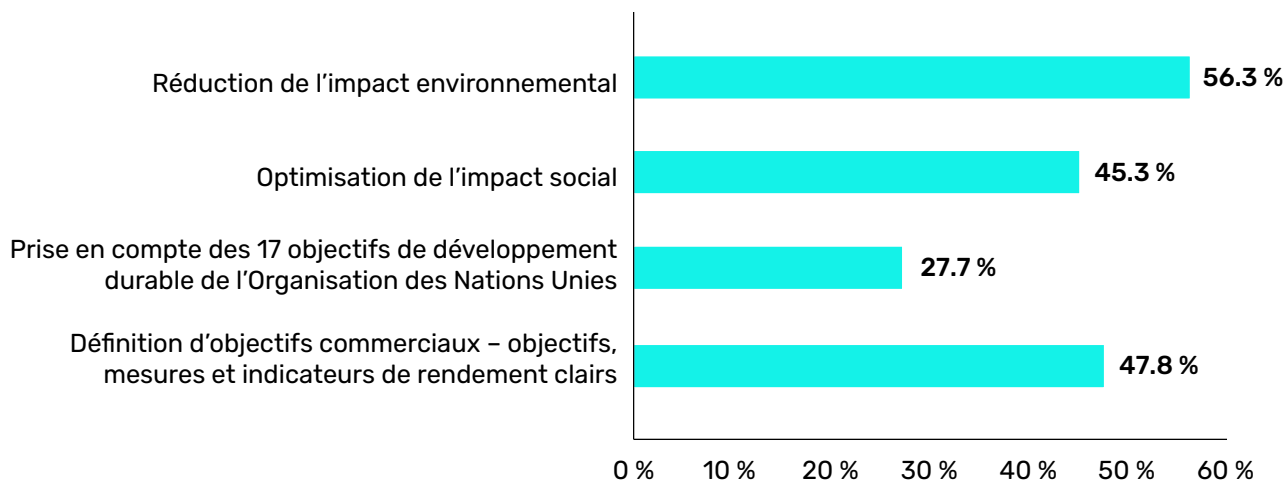
Source : GEM Global Entrepreneurship Monitor (2022). GEM 2022, données de niveau individuel.

Si l'on examine les éléments pris en compte par les femmes en démarrage d'entreprise et les propriétaires-dirigeantes – regroupées en un seul et même groupe – au moment de prendre des décisions concernant l'avenir, on constate que 75 p. 100 des femmes interrogées tiennent compte des questions environnementales (préservation des espaces verts, réduction des émissions de polluants et de gaz toxiques, tri des déchets, consommation consciente). En outre, 70 p. 100 des personnes interrogées prennent en considération les questions sociales (accès à l'éducation, santé, sécurité, travail inclusif, logement, transports et qualité de vie au travail), et 60 p. 100 privilégient l'impact social ou environnemental de leur entreprise à la rentabilité et à la croissance (figure 36).

60 p. 100 privilégient l'impact social ou environnemental de leur entreprise à la rentabilité et à la croissance.

FIGURE 37

Mesures propices à la durabilité, propriétaires-dirigeantes, jeunes pousses et entreprises établies, Canada, 2022



Source : GEM Global Entrepreneurship Monitor (2022). GEM 2022, données de niveau individuel.

Si l'on se penche les mesures de durabilité prises par les femmes en démarrage d'entreprise et les propriétaires-dirigeantes – regroupées en un seul et même groupe –, on observe que plus de la moitié (56 p. 100) des femmes interrogées prennent des mesures visant à réduire l'impact environnemental de leur entreprise, et près de la moitié (48 p. 100) ont défini un ensemble d'objectifs, de mesures et d'indicateurs de rendement clairs. En outre, 45 p. 100 des femmes interrogées veillent à maximiser l'impact social de leur entreprise, et seulement 28 p. 100 tiennent compte des 17 objectifs de développement durable (figure 37).

Malgré le rôle majeur que jouent les femmes dans le domaine de la durabilité, les questions d'équité de genre et de justice sociale n'ont pas encore imprégné la conscience du public et des décideurs en ce qui concerne l'action à mener dans le cadre de la transition vers une économie verte. Dans ce contexte, il importe de déployer des initiatives plus efficaces dans une optique intersectionnelle afin de poursuivre la mise en place d'un cadre d'action durable pour les groupes marginalisés⁶²⁴. Le fait d'apporter un plus grand soutien aux niveaux sociétal, organisationnel et individuel peut favoriser un paysage entrepreneurial inclusif où des pratiques commerciales durables peuvent prospérer.



L'ambition de favoriser une économie plus verte s'est traduite par une multiplication des initiatives et des programmes durables devant permettre d'aider le Canada à parvenir à la carboneutralité d'ici à 2050. Les ressources mises à disposition comprennent, entre autres, des cours de formation et des financements visant les mesures écologiques des entrepreneurs. Par exemple, le Fonds Avenir durable de la Banque de développement du Canada (BDC) investit dans des entreprises qui mettent au point des technologies propices à la réalisation des objectifs de développement durable au Canada et à l'étranger⁶²⁵.

Dans son rapport sur l'énergie propre et les voies vers la carboneutralité, le Conseil des technologies de l'information et des communications (CTIC) évalue les répercussions des initiatives en matière d'énergie propre sur les besoins du marché du travail dans le secteur énergétique canadien et donne un aperçu des tendances actuelles et à venir de l'économie de l'énergie propre⁶²⁶. Par ailleurs, des efforts ont été faits pour mettre en place des programmes d'aide aux entrepreneures à la tête d'entreprises vertes, comme le programme Financial Inclusion in the Green Economy, le projet Accelerating Women Climate Entrepreneurs et le Défi des femmes en tech propres^{627, 628}. Toutefois, en dépit des grands progrès qui ont été accomplis, il existe encore des marges de progression non négligeables pour ce qui est d'accroître la participation des femmes aux secteurs de la science, de la technologie et de l'innovation dans la perspective des objectifs de transition verte et numérique à long terme⁶²⁹.

Transition verte des PME au Canada

Coralus (anciennement SheEO) est une organisation sans but lucratif qui s'appuie sur un modèle économique et social à fort impact qui permet à ses membres de trouver des financements participatifs. La communauté Coralus comprend des femmes et des personnes non binaires du monde entier qui travaillent comme entrepreneures, conseillères, investisseuses, influenceuses, clientes, spécialistes du marketing et expertes. Les membres de la communauté – les « activatrices » – alimentent un fonds perpétuel collectif, qui permet d'accorder des prêts sans intérêt à des entreprises sociales dirigées par des femmes ou des personnes non binaires⁶³⁰. Le taux de remboursement des prêts est de 95 p. 100, et les sommes remboursées sont reversées au fonds perpétuel et utilisées pour soutenir d'autres entreprises. C'est le réseau d'activatrices de Coralus qui vote pour les entreprises à financer⁶³¹. En tout, Coralus a accordé plus de 18 millions de dollars à plus de 180 entreprises dirigées par des femmes ou des personnes non binaires, dont plus de 7 millions de dollars à 80 entreprises canadiennes. Ces deux dernières années, Coralus a octroyé des prêts sans intérêt à 31 entreprises canadiennes; 58 p. 100 de ces entreprises sont dirigées par des entrepreneures ayant des facteurs d'identité croisés.

En 2023, le Diversity Institute s'est associé à Coralus pour mettre au point un rapport intitulé *Greening SMEs in Canada: Multiple Paths to Net-Zero, Multiple Paths to Women Greenpreneurship* (L'écologisation des PME au Canada : multiplicité des voies vers la carboneutralité et l'entrepreneuriat féminin vert). Ce rapport s'intéresse au rôle décisif que jouent les PME appartenant à des femmes dans la réalisation des objectifs de carboneutralité au Canada. Il présente les constatations tirées des entretiens menés auprès de 43 entrepreneures qui dirigent des entreprises contribuant directement à la carboneutralité, puis, au moyen du modèle écologique critique, il analyse les modèles opérationnels durables de ces entreprises aux niveaux macro (sociétal), méso (organisationnel) et micro (individuel).

La mobilisation des PME appartenant à des femmes revêt une importance particulière alors que le Canada s'efforce de parvenir à un avenir carboneutre. En effet, les PME occupent une place prépondérante dans l'économie canadienne : elles représentent 99,8 p. 100 des entreprises qui emploient du personnel au Canada et 88,1 p. 100 de l'emploi privé⁶³². Chaque année, elles produisent 200 millions de tonnes de gaz à effet de serre dans le pays, soit plus que le secteur pétrolier et gazier canadien⁶³³. Néanmoins, les entrepreneures sont plus enclines à mener des initiatives de durabilité que leurs homologues masculins et peuvent donc catalyser la transition vers des PME durables. Ces entrepreneures durables sont appelées « écopreneures ».



The study found that :

Au niveau macro :

L'étude montre que les PME durables appartenant à des femmes évoluent notamment dans les secteurs de la gestion des déchets et de l'agriculture, où elles mènent des projets de recyclage et de réutilisation de matériaux, conçoivent des produits et des processus commerciaux respectueux de l'environnement et mettent au point des technologies de traitement de l'eau innovantes.

Au niveau méso :

Elles intègrent la durabilité dans toute la chaîne de valeur, notamment dans les domaines du marketing et des ventes, des opérations et des achats.

Au niveau micro :

Les écopreneures ont indiqué que, pour concrétiser leur vision stratégique, elles devaient mobiliser leurs compétences socioémotionnelles pour établir des relations avec les parties prenantes et les clients. Elles ont aussi fait valoir que des connaissances en STIM pouvaient certes être utiles à l'entrepreneuriat durable, mais n'étaient pas forcément nécessaires, car nombre d'entre elles apprenaient ce qu'était la durabilité au fur et à mesure de l'avancement de leurs projets⁶³⁴.





L'action climatique des Autochtones

Les Autochtones, premiers intendants des terres, des eaux et de la glace qui constituent ce qui est aujourd'hui le Canada, jouent aujourd'hui un rôle de premier plan en matière de leadership climatique. Le gouvernement du Canada est conscient de la nécessité de collaborer avec les partenaires autochtones pour réduire les émissions de gaz à effet de serre et atteindre l'objectif de carboneutralité d'ici à 2050. Ainsi, en novembre 2023, le gouvernement fédéral a lancé le Fonds de leadership autochtone pour soutenir l'action climatique des Premières Nations, des Inuits et des Métis⁶³⁵. Doté d'une enveloppe de 180 millions de dollars, ce fonds a pour objet d'appuyer des projets d'énergie renouvelable, d'efficacité énergétique et de chauffage à faible émission de carbone qui sont détenus et dirigés par des Autochtones, le but étant d'aider le Canada à atteindre l'objectif qu'il s'est fixé pour réduire ses émissions d'ici à 2030 et parvenir à la carboneutralité d'ici à 2050⁶³⁶. Il contribue également à la mise en œuvre des priorités d'ordre climatique, social et économique définies par les Autochtones⁶³⁷. Ainsi, une enveloppe d'un montant maximal de 32,2 millions de dollars sera allouée au projet d'agrandissement de la centrale hydroélectrique d'Atlin, qui permettra d'accroître

la quantité d'hydroélectricité renouvelable dans le Yukon. Le projet sera réalisé par Tlingit Homeland Energy Limited Partnership (THELP), une entreprise détenue intégralement par des membres de la Première Nation Tlingit de la rivière Taku⁶³⁸.

En novembre 2023, des organisations autochtones et climatiques canadiennes (dont Sacred Earth Solar, Indigenous Climate Action et la Fondation David Suzuki) ont publié un rapport intitulé *Just Transition Guide: Indigenous-led pathways toward equitable climate solutions and resiliency in the climate crisis* (Guide pour une transition juste : Approches dirigées par les Autochtones pour des solutions climatiques équitables et la résilience face à la crise climatique)⁶³⁹. Ce rapport présente des solutions climatiques pilotées par les Autochtones dans tout le pays et met en évidence les lacunes notables qui existent dans les politiques fédérales, notamment le projet de loi C-50 et la *Loi canadienne sur les emplois durables*. Il y est notamment indiqué que le gouvernement fédéral omet de mentionner et de traiter les causes profondes de la crise climatique dans le projet de loi C-50 (à savoir l'extraction continue de combustibles fossiles) et que la *Loi canadienne sur les emplois durables* est étroitement axée sur la création d'emplois et ne tient pas compte

du rôle que les communautés peuvent jouer dans la mise en place de solutions climatiques équitables⁶⁴⁰. On y trouve notamment les recommandations suivantes à l'intention des décideurs politiques et des partenaires sectoriels : nouer des partenariats et intensifier la collaboration (en faisant véritablement des communautés autochtones des partenaires à part entière et des cocréateurs dans les instances de décision); soutenir la souveraineté et l'autosuffisance (au moyen de programmes communautaires de sensibilisation et de formation); concevoir des solutions énergétiques justes et impartiales (encourager des solutions énergétiques propres qui tiennent compte de l'emplacement géographique et des besoins des communautés autochtones); faire prospérer des systèmes énergétiques démocratisés (faciliter l'établissement de partenariats constructifs entre les communautés autochtones et les sociétés de services d'utilité publique); et décoloniser et décentraliser les systèmes énergétiques (faire participer des chefs de file autochtones aux initiatives de réglementation des services d'utilité publique, à la propriété des infrastructures et aux activités d'élaboration des politiques)⁶⁴¹.

Les communautés autochtones sont les plus grands propriétaires de ressources énergétiques propres au Canada, après les sociétés de services d'utilité publique. Le pays compte actuellement plus de 2 000 projets d'énergie renouvelable dirigés par des Autochtones⁶⁴², projets auxquels les femmes autochtones apportent une contribution majeure. Fondée par Melina Laboucan-Massimo, une Albertaine originaire de la Nation crie du Lac-Lubicon, l'entreprise Sacred Earth Solar a mené à bien toute une série de projets d'énergie solaire dans des collectivités autochtones. Elle collabore également avec des communautés autochtones pour améliorer les connaissances concernant le climat et l'énergie, favoriser la justice réparatrice et mettre en place des politiques en faveur du climat⁶⁴³. Autre exemple : l'entreprise Askii Environmental Inc. a été fondée par Cara Sanders, une Anishinaabe-

Les communautés autochtones sont les plus grands propriétaires de ressources énergétiques propres au Canada, après les sociétés de services d'utilité publique. Le pays compte actuellement plus de 2 000 projets d'énergie renouvelable dirigés par des Autochtones, projets auxquels les femmes autochtones apportent une contribution majeure.



kwe de la Première Nation de Curve Lake. Askii travaille avec Ressources naturelles Canada et la Société indépendante d'exploitation du réseau d'électricité (SIERE) à la conception de plans énergétiques communautaires, à l'installation de chaudières à copeaux de bois et à l'exécution de projets d'énergie solaire dans le cadre du projet en matière d'énergie pour les Autochtones⁶⁴⁴. Récemment, Askii a reçu un financement de 1,67 million de dollars de Ressources naturelles Canada aux fins de l'installation de systèmes de chauffage à la biomasse dans deux collectivités des Premières Nations du Nord de l'Ontario, l'objectif étant de réduire le recours aux combustibles fossiles pour le chauffage des écoles⁶⁴⁵.

Compétences et main-d'œuvre

Le milieu de la recherche utilise différents termes pour désigner les diverses étapes du processus entrepreneurial⁶⁴⁶, et de nombreuses études proposent des modèles conceptuels pour expliquer les étapes et les compétences impliquées dans le processus entrepreneurial^{647, 648, 649, 650, 651}. De précédentes études ont mis en relief cinq étapes entrepreneuriales distinctes : 1) reconnaissance des opportunités; 2) évaluation des opportunités; 3) exploitation des opportunités; 4) début de l'entreprise; et 5) entreprise établie⁶⁵².

TABLEAU 6

Principales compétences des entrepreneurs⁶⁵³

Catégorie de compétence	Exemples de compétences
Compétences entrepreneuriales (démarrage)	Repérage et évaluation des débouchés, mise au point de nouveaux produits, aptitude à trouver des solutions, prise de risques, créativité
Compétences techniques	Gestion des opérations et des machines, gestion de la chaîne logistique, production, développement des technologies, capacité d'analyse
Gestion financière	Gestion de la trésorerie, maîtrise des coûts, établissement des prix, mobilisation de capitaux, gestion des factures, utilisation de logiciels de gestion financière
Gestion du capital humain	Recrutement, perfectionnement du personnel, gestion de la performance, affectation aux postes, délégation de pouvoirs, licenciement des employés ne donnant pas satisfaction
Marketing	Définition de l'image de marque, segmentation de la clientèle, veille concurrentielle, positionnement de la marque, promotion de la marque, expérience client/utilisateur, marketing numérique et marketing par médias sociaux
Gestion des affaires	Conception et application d'un plan d'affaires, exécution stratégique, aptitude à trouver des solutions, supervision, compétences en matière de gestion des affaires courantes
Compétences personnelles	Responsabilité, obligation de rendre compte, communication, courage, résilience, souplesse, capacités d'apprentissage, aptitudes cognitives et capacité de raisonnement, autorégulation, prise en main des défis, ténacité, confiance
Compétences sociales	Intelligences sociale et émotionnelle, aptitudes en relations humaines, collaboration, négociation, adaptabilité sociale, coordination d'équipe, renforcement des liens bénéfiques
Leadership	Capacité à encourager le personnel et à renforcer l'esprit d'équipe, empathie, déontologie, équité, influence

Au stade de la reconnaissance des opportunités, les entrepreneurs estiment disposer du capital humain nécessaire pour monter une entreprise et ont repéré des occasions d'affaires qui, à leurs yeux, les mèneront sur la voie du succès^{654, 655}.

Au stade de l'évaluation des opportunités, ils examinent les occasions repérées pour déterminer celles qui pourraient produire des résultats concrets ou abandonner celles dont l'impact est minime ou nul⁶⁵⁶. Dans ce contexte, les opportunités marquantes sont celles qui correspondent au capital humain des entrepreneurs⁶⁵⁷. Au stade de l'exploitation des opportunités, les entrepreneurs commencent à créer leur entreprise en planifiant leurs activités, en obtenant un capital financier, en acquérant du matériel et en embauchant du personnel⁶⁵⁸. Au stade du début de l'entreprise, ils s'emploient à établir une clientèle, à comprendre les besoins

des clients et à fournir des produits ou des services en réponse aux besoins définis^{659, 660}. Enfin, au stade de l'entreprise établie, ils introduisent de nouveaux produits ou services en fonction de l'évolution des besoins des clients et s'efforcent de maintenir, de diversifier et de développer leurs entreprises^{661, 662}.

On trouvera dans le tableau 6 un résumé des résultats tirés d'une analyse thématique des études sur l'entrepreneuriat publiées au cours des 50 dernières années concernant les compétences clés des entrepreneurs.

Des études montrent que le perfectionnement des compétences (par exemple, aptitude à déceler les opportunités, connaissance de soi et auto-efficacité, connaissances financières et économiques, mobilisation des ressources et réseautage)⁶⁶³ peut grandement aider

les entrepreneures à éliminer les obstacles auxquelles elles ont face. **EntreComp**⁶⁶⁴, l'un des cadres les plus crédibles à l'échelle internationale pour le développement inclusif des compétences entrepreneuriales, est souvent considéré comme un point de départ pour la mise au point d'un cadre spécifiquement canadien. Il diffère de nombreux autres modèles entrepreneuriaux (par exemple, Mamabolo et Myres, 2020) dans la mesure où il se concentre non seulement sur les compétences techniques, telles que les connaissances financières et économiques, mais aussi sur les compétences générales ou non techniques, comme le leadership, la communication, la créativité, la faculté d'adaptation, l'intelligence émotionnelle, l'aptitude à trouver des solutions et le réseautage. Ces compétences non techniques contribuent effectivement à l'identification des

opportunités, à la mobilisation des ressources, à une collaboration efficace et à la prise d'initiative dans le contexte entrepreneurial. En ce sens, EntreComp s'inscrit dans la droite lignée d'études récentes, qui valorisent les compétences générales des entrepreneurs, en plus de l'expertise technique^{665, 666, 667}. Il met en avant trois grandes catégories de compétences : 1) idées et opportunités (détecter les opportunités, faire preuve de créativité, développer une vision, valoriser les idées, développer une pensée éthique et durable); 2) ressources (développer la connaissance de soi et l'auto-efficacité, faire preuve de motivation et de persévérance, mobiliser des ressources, mobiliser les autres); et 3) passage à l'action (planifier et gérer, faire face aux incertitudes, aux ambiguïtés et aux risques, travailler avec les autres, évoluer grâce à l'expérience).



TABLEAU 7

Compétences requises à chaque étape du parcours entrepreneurial⁶⁶⁸

Domaine de compétences	Compétences
Idées et opportunités	1.1 Déceler les opportunités
	1.2 Faire preuve de créativité
	1.3 Développer une vision
	1.4 Valoriser les idées
	1.5 Développer une pensée éthique et durable
Ressources	2.1 Développer la connaissance de soi et l'auto-efficacité
	2.2 Faire preuve de motivation et de persévérance
	2.3 Mobiliser des ressources
	2.4 Avoir des connaissances financières et économiques
	2.5 Mobiliser les autres
Passage à l'action	3.1 Prendre l'initiative
	3.2 Planifier et gérer
	3.3 Faire face aux incertitudes, aux ambiguïtés et aux risques
	3.4 Travailler avec les autres
	3.5 Évoluer grâce à l'expérience

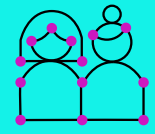
Bon nombre des cadres présentés dans la documentation scientifique sur le sujet sont dépourvus de vue d'ensemble des compétences entrepreneuriales. Certains d'entre eux (comme EntreComp) mettent l'accent sur les compétences non techniques, comme le leadership, la communication, la créativité, la faculté d'adaptation, l'intelligence émotionnelle et l'aptitude à trouver des solutions et à créer des réseaux, tandis que d'autres s'articulent exclusivement autour de compétences techniques comme l'analyse financière, l'établissement du budget, la planification, la commercialisation ou la maîtrise des outils logiciels. D'autres portent principalement sur les relations entre mentors et mentorés. Par exemple, le projet MindFrame Connect⁶⁶⁹ est un cadre canadien qui fait jouer la qualité

du mentorat et l'efficacité des relations entre mentors et mentorés pour aider les entrepreneurs, femmes ou hommes, à acquérir des aptitudes et des compétences et à les améliorer. Il intègre des méthodes d'évaluation spécifiques qui permettent de suivre les progrès accomplis à l'échelle de l'individu. Il est toutefois principalement axé sur le mentorat. Les entrepreneures qui souhaitent acquérir des compétences au moyen d'autres méthodes doivent se tourner vers un cadre plus complet. Dans l'idéal, un cadre conceptuel décrirait les étapes du parcours entrepreneurial ainsi que les compétences requises à chacune de ces étapes. Il comprendrait un éventail de compétences techniques et non techniques complémentaires, les deux catégories étant indispensables à la réussite entrepreneuriale^{670, 671, 672}.

EntreComp et MindFrame Connect sont des cadres de compétences qui placent l'accent sur les compétences non techniques et les relations entre mentors et mentorés et qui mettent des outils précieux à la disposition des entrepreneurs. Cependant, tant les compétences techniques que les compétences non techniques sont indispensables à la réussite entrepreneuriale : les premières constituent le socle technique nécessaire permettant d'exécuter des tâches et des fonctions spécifiques, tandis que les secondes aident à faire face aux incertitudes, à constituer des équipes solides et à établir des liens concrets. Le cadre conceptuel idéal comprendrait un descriptif de la combinaison optimale de compétences techniques et de compétences non techniques pour chaque étape du parcours entrepreneurial. Prenant appui sur les modèles et les travaux de recherche existants, le PCFE a élaboré un modèle conceptuel du parcours entrepreneurial (figure 38). Ce modèle, qui présente plusieurs étapes du processus entrepreneurial, offre un cadre structuré qui permet de comprendre le parcours emprunté par les entrepreneures, de la phase de la recherche d'idées à l'accession au rang de leader mondial. Le modèle du PCFE est conçu de manière à prendre en compte les besoins des entrepreneures issues de la diversité provenant de toutes les régions et évoluant dans tous les secteurs, notamment les femmes ayant des facteurs d'identité croisés, telles que les femmes autochtones, les femmes noires et racisées, les immigrantes, les personnes 2SLGBTQ+ et les femmes en situation de handicap.

Le modèle illustre le parcours entrepreneurial féminin sous la forme d'un itinéraire, qui commence par l'idée de départ et par l'incubation précoce, se poursuit par l'incubation, le passage à l'échelle et le financement par capital de risque ou le financement autonome, et se termine, en fin de compte, par l'accession au statut de leader mondial. Il commence par la phase de « recherche d'idées », pendant laquelle

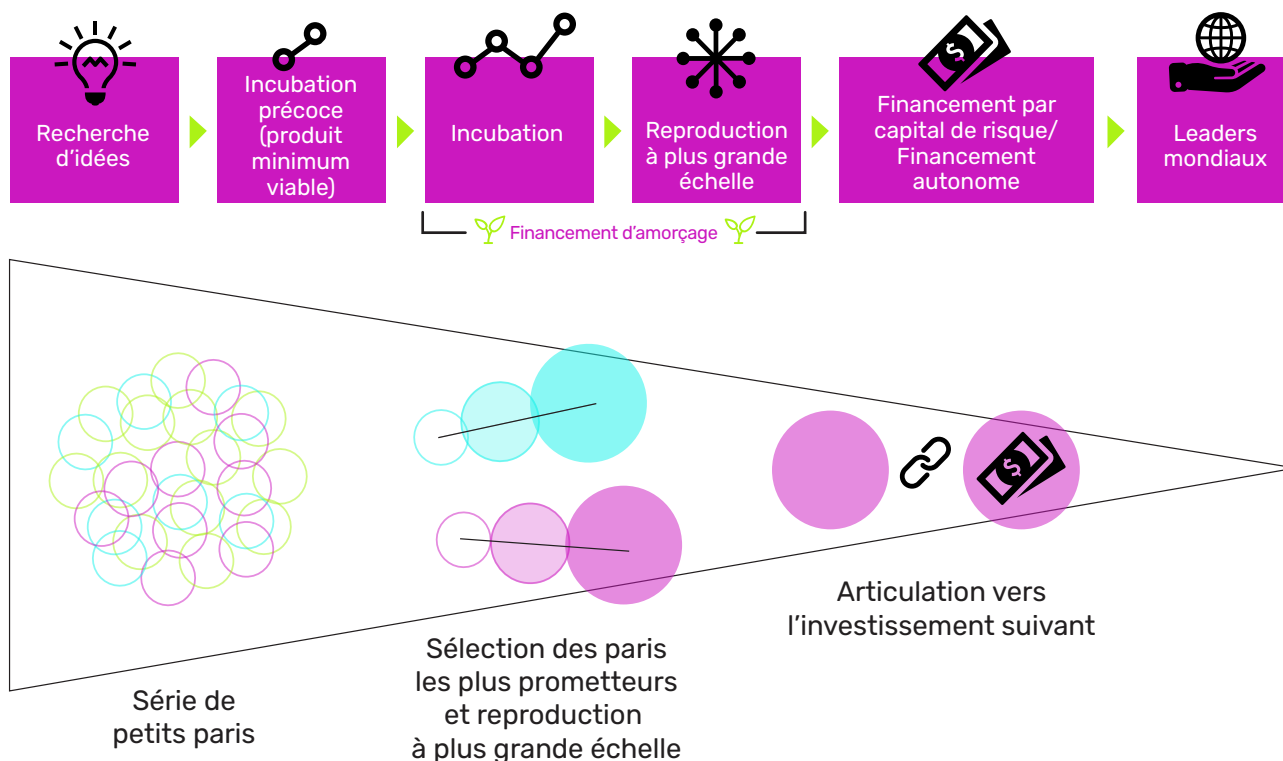
Le modèle illustre le parcours entrepreneurial féminin sous la forme d'un itinéraire, qui commence par l'idée de départ et par l'incubation précoce, se poursuit par l'incubation, le passage à l'échelle et le financement par capital de risque ou le financement autonome, et se termine, en fin de compte, par l'accession au statut de leader mondial.



le concept de l'entreprise prend forme. La phase suivante, l'« incubation précoce (produit minimum viable) », consiste à créer un produit minimum viable (PMV), c'est-à-dire le produit dans sa version la plus simple, en vue de le mettre à l'épreuve des marchés. La phase de l'« incubation » couvre l'étape de financement de démarrage, pendant laquelle l'investissement de départ permet de développer le produit et de commencer à constituer une clientèle. À l'étape du « passage à l'échelle », l'entreprise étend ses activités, étend sa présence sur les marchés et affine ses produits ou services. Vient ensuite l'étape du « financement par capital de risque/financement autonome », pendant laquelle l'entreprise devrait avoir atteint la stabilité financière et générer un flux de recettes régulier, qui débouchera éventuellement sur d'autres cycles de financement pour un plus grand volume de fonds. L'étape finale consiste à accéder au rang de « leader mondial », à savoir que l'entreprise a acquis d'importantes parts de marché et obtenu une reconnaissance à l'international. Ce modèle trace les grandes lignes de l'évolution d'une entreprise, tout en montrant que la complexité et le volume des investissements, ainsi que la présence sur les marchés, s'accroissent au fur et à mesure.

FIGURE 38

Parcours entrepreneurial



Le cadre proposé par le PCFE fait apparaître les interconnexions entre les étapes du parcours entrepreneurial et les compétences requises à chaque étape – dont bon nombre sont néanmoins mobilisées à plusieurs étapes du parcours. Les entrepreneures qui souhaitent développer leur activité ont à leur portée plusieurs programmes, dont chacun est adapté à une étape précise de ce parcours. Par exemple, l'incubateur DMZ propose le programme Launchpad for Entrepreneurs, qui cible les entrepreneures se trouvant à l'étape de la recherche d'idées, le programme Pre-Incubator, destiné aux entrepreneures dont l'objectif est d'établir un produit minimum viable, et le programme Incubator, qui est axé sur les entrepreneures souhaitant créer leur entreprise et développer leurs activités⁶⁷³.

Plusieurs pratiques optimales offrent des exemples de stratégies et d'initiatives qui outillent les entrepreneures et favorisent

l'inclusion au sein de l'écosystème entrepreneurial. Ces initiatives et programmes offrent aux entrepreneures des services de mentorat, de perfectionnement des compétences, de formation et de réseautage. Ensemble, ces meilleures pratiques permettent aux entrepreneures de s'épanouir dans leur activité. Si l'on se réfère au tableau 8, en s'intéressant tout d'abord à l'étape de la recherche d'idées, on peut voir que les entrepreneures canadiennes peuvent s'appuyer sur des programmes tels que Startup Canada, qui propose des webinaires et des services de mentorat pour faciliter la recherche de concepts d'entreprise en phase de démarrage et aider au développement. L'importance de la créativité et de la pensée éthique est ici prise en considération, et plus particulièrement celle de la formulation et la valorisation de concepts innovants. Des entités telles que Futurpreneur Canada et Organisations d'entreprises de femmes du Canada (OEF) offrent un appui



indispensable au développement de ces compétences fondamentales. À mesure que l'entrepreneure chemine vers l'incubation précoce et le développement du produit minimum viable, l'accent se porte sur le développement de la connaissance de soi, la gestion des émotions et les connaissances financières. À cette étape, des ressources comme le Fonds de prêts pour les femmes en entrepreneuriat constituent un facteur déterminant pour la croissance et la résilience, car elles apportent l'appui financier dont les entrepreneures ont besoin pour mettre au point un produit minimum viable et réaliser une première incursion sur les marchés.

Lorsque les entreprises accèdent à l'étape du passage à l'échelle et à celle du financement par capital de risque ou du financement autonome, les blocs de compétences requis gagnent en complexité, couvrant des aspects comme la conduite des opérations, l'exécution stratégique et la constitution de réseaux à l'échelle

mondiale. Les programmes tels que Capital de croissance et transfert d'entreprise (Banque de développement du Canada) et l'Initiative pour l'inclusion des femmes dans le secteur du capital de risque (Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat) offrent aux entrepreneures un accompagnement déterminant au cours de ces étapes critiques de la croissance de leur entreprise. Enfin, aux entreprises souhaitant atteindre le statut de leader mondial, Exportation et développement Canada propose l'initiative Femmes en commerce et le Programme d'investissement pour le commerce inclusif, qui aident les entrepreneures à mieux comprendre les marchés internationaux. Cet appui donne une indication de l'importance que revêtent les compétences avancées en gestion d'entreprise, en planification stratégique et en constitution de réseaux à l'échelle mondiale.

TABEAU 8

Compétences en gestion d'entreprise requises à chaque étape du parcours entrepreneurial et programmes correspondants

Étape du parcours entrepreneurial	Compétences requises	Exemples de programmes proposés au Canada
Recherche d'idées	Capacités de perception et de conceptualisation, capacité à repérer les débouchés, créativité, vision, capacité à évaluer l'intérêt des idées, analyse du contexte, réseautage stratégique, pensée éthique et pensée durable ^{674, 675}	Futurpreneur Canada ⁶⁷⁶ , York Entrepreneurship Development Institute ⁶⁷⁷ , Startup Canada ⁶⁷⁸
Incubation précoce (PMV)	Connaissance de soi et auto-efficacité, capacité d'autorégulation, capacité de maîtrise des émotions, habiletés sociales et acquisition de savoirs, motivation et persévérance, mobilisation des ressources, connaissances financières et économiques ^{679, 680}	Futurepreneur Canada, DMZ ⁶⁸¹ , Fonds de prêts pour les femmes en entrepreneuriat ⁶⁸² , Organisations d'entreprises de femmes du Canada (OEFC) ⁶⁸³
Incubation	Capacité d'analyse, attraction de la clientèle, livraison des produits convenus, mobilisation de sources de financement, prise d'initiative, planification et gestion, capacité à faire face aux incertitudes, aux ambiguïtés et aux risques, capacité à travailler avec les autres, mise à profit de l'expérience acquise ^{684, 685}	Futurepreneur Canada, Lab2Market (Launch) ⁶⁸⁶ , DMZ ⁶⁸⁷ , Fonds de prêts pour les femmes en entrepreneuriat ⁶⁸⁸ , Organisations d'entreprises de femmes du Canada (OEFC) ⁶⁸⁹ , Fonds pour l'écosystème (SFE)
Passage à l'échelle	Gestion des opérations et des machines, gestion de la chaîne logistique, production, développement des technologies, gestion de la trésorerie, maîtrise des coûts, établissement des prix, mobilisation de capitaux, gestion des factures, utilisation de logiciels de gestion financière, budgétisation, contrôle des recettes et des dépenses, gestion de l'approvisionnement ⁶⁹⁰	Organisations d'entreprises de femmes du Canada (OEFC) ⁶⁹¹ , Capital de croissance et transfert d'entreprise (BDC) ⁶⁹²
Financement par capital de risque ou financement autonome	Coordination de la mise en œuvre de la stratégie, gestion de la croissance, des collaborations et des partenariats, recrutement, perfectionnement du personnel, gestion de la performance, affectation aux postes, délégation de pouvoirs, licenciement des employés ne donnant pas satisfaction, définition de l'image de marque, segmentation de la clientèle, veille concurrentielle, positionnement de la marque, promotion de la marque, expérience client, marketing numérique et marketing par médias sociaux ⁶⁹³	Initiative pour l'inclusion des femmes dans le secteur du capital de risque de la SFE ⁶⁹⁴ , Initiative de catalyse du capital de risque (ICCR) ⁶⁹⁵

<p>Leaders mondiaux</p>	<p>Capacité de réseautage à l'échelle internationale, compréhension des marchés internationaux et des réglementations commerciales, conception et application d'un plan d'affaires, exécution stratégique, aptitude à trouver des solutions, supervision, compétences en matière de gestion des affaires courantes, responsabilité, obligation de rendre compte, communication, courage, résilience, souplesse, aptitudes d'apprentissage, aptitudes cognitives et capacité de raisonnement, autorégulation, prise en main des défis, ténacité, confiance, intelligences sociale et émotionnelle, aptitudes en relations humaines, collaboration, négociation, adaptabilité sociale, coordination d'équipe, renforcement des liens bénéfiques, aptitude à galvaniser les effectifs, développement de l'esprit d'équipe, empathie, démarche éthique, équité, influence^{696, 697}</p>	<p>Femmes en commerce (Exportation et développement Canada [EDC])⁶⁹⁸, Programme d'investissement pour le commerce inclusif d'EDC⁶⁹⁹, Femmes d'affaires en commerce international (Affaires mondiales Canada [AMC])⁷⁰⁰, Financement CanExport pour les exportateurs (AMC)⁷⁰¹, Approche inclusive du Canada à l'égard du commerce (AMC)⁷⁰²</p>
--------------------------------	--	---

Toutefois, l'écosystème présente encore certaines insuffisances, notamment en ce qui concerne la fluidité de la transition entre les étapes et la disponibilité des services d'appui spécialisés qui permettent aux entrepreneures de développer leurs activités à l'échelle mondiale. Bien qu'une gamme complète de programmes soit disponible à chaque étape du parcours, il convient de mettre en place des initiatives plus ciblées qui prennent en compte les difficultés propres aux femmes lors du passage à l'échelle et de l'internationalisation, comme la connaissance de la réglementation applicable aux échanges commerciaux et l'accès aux réseaux internationaux⁷⁰³. Ce modèle présente certains des principaux soutiens offerts aux entrepreneures, mais il souligne également l'importance de proposer des programmes spécialisés qui soient adaptés aux besoins particuliers des femmes à chaque étape de leur parcours entrepreneurial, notamment des programmes qui préparent les femmes à l'accession au rang de leader mondial et à l'entrée sur les marchés internationaux.

En dépit de l'environnement favorable dont les jeunes pousses et les entreprises en phase de démarrage bénéficient, seul un petit nombre d'entreprises canadiennes parviennent à s'internationaliser. Des recherches récentes montrent que les politiques canadiennes en matière d'innovation et de financement ne soutiennent pas suffisamment le passage à l'échelle des entreprises technologiques, ce qui entrave la montée en puissance des sociétés susceptibles de présenter un fort potentiel de croissance⁷⁰⁴.

La plupart des programmes ciblent les petites et moyennes entreprises (PME), qui sont majoritaires au Canada. Cependant, ces programmes ne tiennent pas compte des difficultés propres aux entreprises technologiques en cours de passage à l'échelle. La transition du statut de jeune entreprise à celui d'entreprise à forte croissance nécessite des ressources considérables, une planification stratégique et un cadre d'action porteur, trois facteurs qui font actuellement défaut au Canada⁷⁰⁵. Pour favoriser l'expansion des entreprises à forte croissance, il est nécessaire de repenser radicalement les politiques canadiennes relatives à l'innovation. L'accent doit être mis sur la création d'un environnement qui

permet aux jeunes pousses de se développer et d'accéder au statut de grandes entreprises. Cet objectif peut être atteint moyennant l'élaboration de politiques et programmes répondant aux besoins propres aux entreprises technologiques en cours de passage à l'échelle, et la mobilisation de ressources financières suffisantes pour soutenir ces dernières⁷⁰⁶.

Les programmes de formation axés sur tel ou tel secteur d'activité sont également des modèles prometteurs et efficaces de renforcement des compétences dans l'écosystème canadien⁷⁰⁷. Certains secteurs bénéficient d'un appui solide, comme celui des services d'hébergement et de restauration. À titre d'exemple, l'organisme Foodpreneur Advantage propose des séminaires d'introduction aux fondamentaux aux entrepreneures qui souhaitent créer une entreprise dans le secteur des services d'hébergement et de restauration, et Financement agricole Canada a alloué 2,2 milliards de dollars à son programme Femme entrepreneure, qui

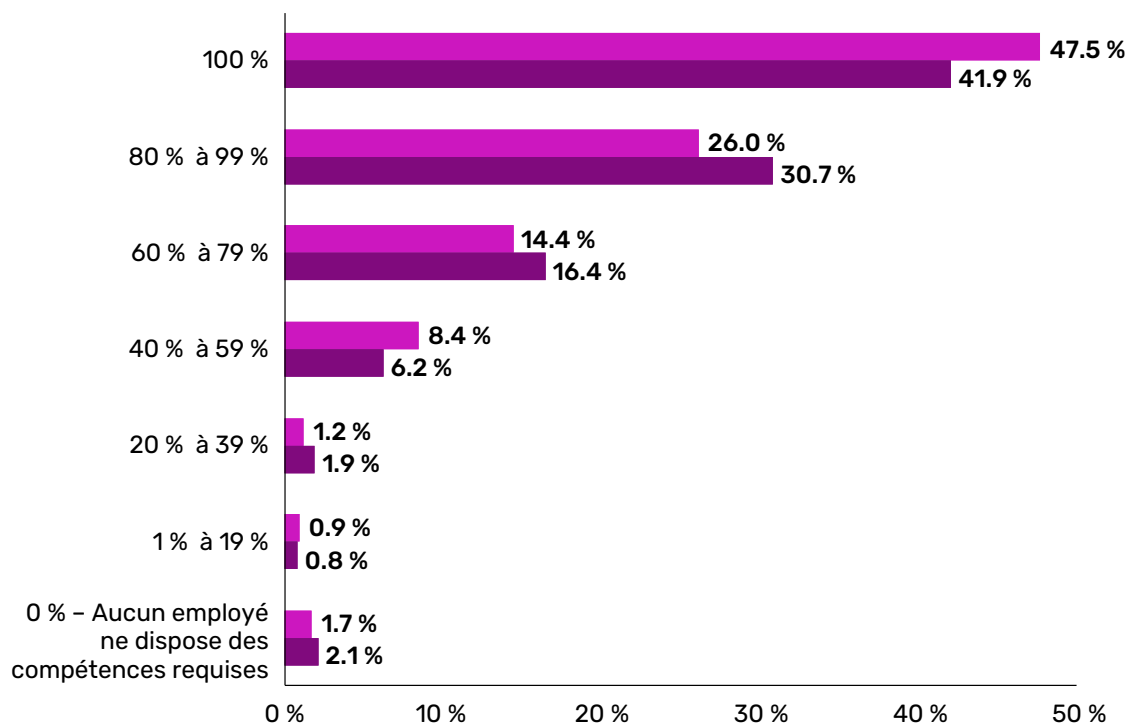


visé les secteurs de l'agriculture, des agro-entreprises et de l'alimentation^{708, 709}. Dans d'autres secteurs, davantage doit être fait pour promouvoir et favoriser l'inclusion des femmes, comme l'industrie de la musique, dans laquelle les productrices sont fortement sous-représentées⁷¹⁰. Par exemple, on comptait seulement 3,4 p. 100 de femmes parmi les producteurs figurant au classement Billboard Hot 100 Year-End Chart de 2022⁷¹¹. Dans le secteur de l'énergie également, les femmes sont faiblement représentées dans la formation professionnelle, notamment celles consacrées aux technologies énergétiques et à la décarbonation, ce qui, en plus d'accroître les inégalités, freine l'innovation technologique dans les domaines susceptibles de contribuer à une économie à zéro émission nette⁷¹². Bien qu'il existe au Canada des programmes qui visent à soutenir la participation des filles aux disciplines des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM), comme le programme Femmes en science et en génie, il est urgent d'offrir aux entrepreneures des programmes de formation professionnelle et des services de soutien spécifiquement consacrés au domaine de la décarbonation⁷¹³.

En outre, dans une économie d'après-pandémie marquée par des mutations rapides, les entrepreneures doivent pouvoir renforcer leurs compétences dans les domaines liés à l'entrepreneuriat et à la gestion d'entreprise. Elles se retrouvent par ailleurs excessivement pénalisées par la pénurie de main-d'œuvre qui touche le secteur des PME. L'accès aux candidats qualifiés est un défi pour les propriétaires de PME, qui peinent à recruter, à maintenir en poste leurs employés et à les former⁷¹⁴. En raison de leur taille modeste, les PME disposent rarement des ressources humaines nécessaires pour assurer le recrutement et la formation⁷¹⁵. En lieu et place, elles ont recours à des procédures d'entretiens non structurées, qui ne prennent pas en compte les pratiques en matière d'équité, de diversité et d'inclusion⁷¹⁶.

FIGURE 39

Pourcentage des employés de l'entreprise qui sont pleinement compétents, selon la propriété majoritaire, Canada, 2023



Source : Statistique Canada (2024). « Pourcentage des employés de l'entreprise ou de l'organisme qui sont pleinement compétents, quatrième trimestre de 2023 ». <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3310073801>

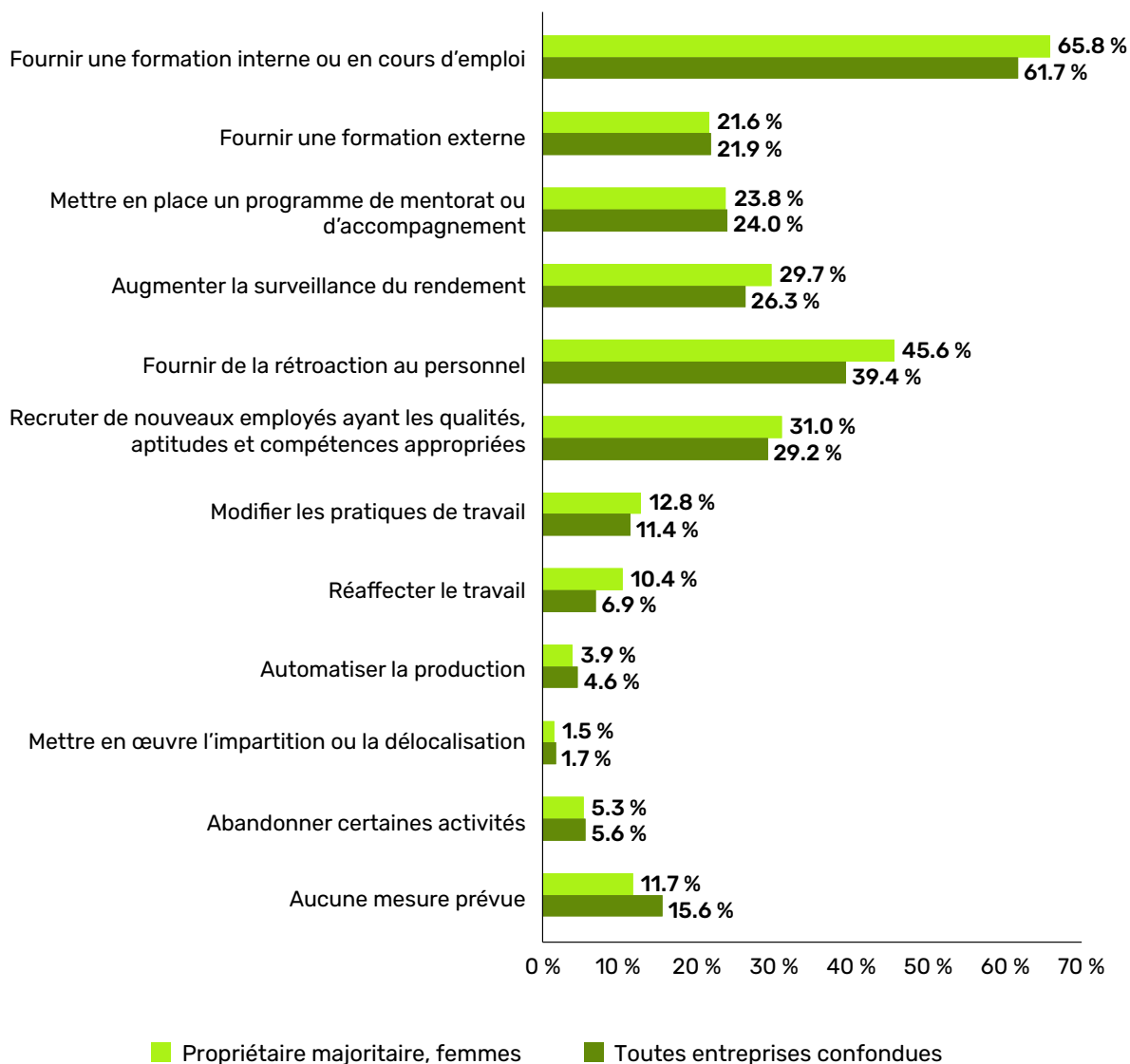
Contrairement aux grandes entreprises, les PME ne disposent pas des ressources nécessaires à l'intégration de procédures de recrutement structurées et n'ont donc pas accès à certains viviers de talents. Par exemple, il se peut que des propriétaires de PME ne soient pas en mesure de trouver et de recruter de nouveaux arrivants qualifiés parce qu'elles ne sont pas en capacité d'identifier ni d'évaluer les titres délivrés à l'étranger⁷¹⁷. Paradoxalement, les entreprises détenues par des femmes concourent de manière déterminante à remédier au problème du manque de compétences. Si l'on considère l'ensemble des entreprises, on constate que celles détenues majoritairement par des femmes déclarent moins souvent que leurs employés présentent des lacunes au niveau des compétences. Par exemple, les entreprises détenues majoritairement par des femmes

Les entreprises détenues majoritairement par des femmes sont plus susceptibles de compter 100 p. 100 d'employés formés aux compétences requises pour leur activité.

d'employés formés aux compétences requises pour leur activité (47,5 p. 100, contre 41,9 p. 100 pour toutes les entreprises confondues). En outre, seulement 1,7 p. 100 des entreprises détenues majoritairement par des femmes ne comptent aucun salarié possédant les compétences requises pour leur activité (figure 39).

FIGURE 40

Mesures prévues par les entreprises pour combler les lacunes en matière de compétences au cours des 12 prochains mois, selon la propriété majoritaire, Canada, 2023



Source : Statistique Canada (2024). « Mesures prévues par les entreprises ou les organismes pour combler les lacunes en matière de compétences ou de personnel au cours des 12 prochains mois, quatrième trimestre de 2023 ». <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3310073901>

Il est à noter que les entreprises détenues majoritairement par des femmes se consacrent activement à remédier aux lacunes en matière de compétences du personnel; 15,6 p. 100 de l'ensemble des entreprises ne prévoient pas d'en faire autant, contre seulement 11,7 p. 100 pour les entreprises dont le propriétaire majoritaire est une femme (figure 40). En ce qui concerne les mesures prévues, la plupart des entreprises

détenues majoritairement par des femmes envisagent d'offrir une formation interne ou une formation en cours d'emploi à leur personnel en 2024 (65,8 p. 100). En outre, 45,6 p. 100 des entreprises détenues majoritairement par des femmes prévoient de communiquer aux membres du personnel des appréciations sur leur travail afin d'améliorer continuellement leurs compétences.

Programme de formation Leadership d'entrepreneuriat chez les communautés noires d'Afrique et des Caraïbes



Le programme de formation Leadership d'entrepreneuriat chez les communautés noires d'Afrique et des Caraïbes (BACEL) est mené à titre expérimental par la Black Business and Professional Association (BBPA) avec le concours du Diversity Institute (Université métropolitaine de Toronto), qui intervient en qualité de partenaire d'évaluation, et avec le financement du Centre des Compétences futures. Le programme a permis à 563 entrepreneurs noirs du Canada d'accéder sans frais à des services de renforcement des compétences, de mentorat et de réseautage.

Le programme a permis d'instaurer un environnement d'apprentissage adapté aux besoins de groupes distincts – les jeunes, les femmes et les hommes. La constitution d'un groupe des femmes par BACEL découle de la reconnaissance des difficultés et des obstacles particuliers auxquels les entrepreneures noires font face, comme l'accès limité au financement et la baisse des recettes. Par ailleurs, le groupe prend en considération la manière dont l'identité intersectionnelle des femmes noires gagne en complexité au contact du monde des affaires.

Le groupe féminin du programme BACEL a aidé des entrepreneures noires à affûter leurs compétences, à renforcer leur résilience et à cultiver un réseau dynamique de pairs en adaptant le programme aux difficultés qui leur étaient propres. Les programmes visant les femmes ont été conduits exclusivement par des formatrices noires. Leur mise en œuvre donnait de meilleurs résultats dans le cadre de groupes plus restreints, car cette configuration permettait d'offrir un appui personnalisé et ciblé. La plus grande intimité offerte par les petits groupes a permis aux participantes de se sentir libres de parler de sujets qu'elles évitaient généralement d'aborder, comme la technologie et les connaissances financières.

Une évaluation préalable ainsi qu'une évaluation a posteriori ont été intégrées à l'étape de conception du programme aux fins d'analyse des effets du programme BACEL. Les constatations mettent en évidence le fait que les difficultés auxquelles se heurtent les entrepreneures noires sont plus importantes que celles rencontrées par les entrepreneurs noirs. Si les programmes BACEL ont été bénéfiques aux femmes – beaucoup d'entre elles ont étoffé leurs réseaux (65 p. 100, n = 44) et accédé à de nouvelles occasions de financement (51 p. 100, n = 33) – deux tendances préexistantes se sont maintenues. Ces femmes mobilisent plus souvent leurs fonds personnels que les hommes et sont moins susceptibles de solliciter un prêt bancaire. Le groupe des femmes (42 p. 100, n = 59) a plus souvent indiqué que celui des hommes (40 p. 100, n = 8) ou que celui des jeunes (34 p. 100, n=29) que le racisme ou la discrimination contre les personnes noires constituaient un obstacle à la création de leur entreprise, ce qui laisse entendre que les obstacles rencontrés par les femmes noires sont plus difficiles encore à surmonter.

Programmes de formation dirigés par le Diversity Institute et le Centre des Compétences futures



Conscient que les PME sont le pilier de l'économie canadienne, le Diversity Institute travaille depuis plus d'une décennie à la mise en place de programmes fondés sur des données factuelles visant à accompagner les jeunes pousses, les entreprises en cours de passage à l'échelle et les entreprises durables de tout le pays en prenant en compte les questions de genre et de diversité. En collaboration avec le Centre des Compétences futures, le Diversity Institute a recentré ses priorités sur l'élaboration de cadres de compétences afin que la définition des compétences des entrepreneurs, leur évaluation, leur renforcement et leur utilisation s'appuient sur des approches fondées sur des données factuelles. Bien qu'il existe une multitude de programmes de formation en entrepreneuriat, peu d'entre eux ont recours aux cadres de compétences ou aux évaluations structurées pour évaluer leurs effets, outre les niveaux de participation et de satisfaction.

Pour y remédier, le Diversity Institute, le PCFE et le Centre des Compétences futures travaillent à l'élaboration et à la mise à l'essai d'un cadre de compétences en entrepreneuriat qui prend en considération l'étape de développement, le secteur et les caractéristiques démographiques, y compris le genre, et qui se fonde sur des travaux de recherche consacrés à ce qui fonctionne et pour qui. L'appui offert aux entrepreneures issues de la diversité comprenait, entre autres, des concours de présentation de projets à financer et des services de formation, de mentorat et d'accompagnement, une attention particulière étant portée à l'intersectionnalité, aux différences existant entre les femmes travaillant dans le secteur des technologies et celles évoluant dans les industries culturelles, aux disparités observées entre les femmes résidant en milieu urbain et celles vivant en milieu rural ainsi qu'aux femmes autochtones, racisées, noires, immigrantes, en situation de handicap ou issues de la communauté 2SLGBTQ+.

On trouvera ci-après un résumé des programmes et des résultats obtenus. Le Diversity Institute supervise le programme de formation professionnelle Women's Entrepreneurship Hub (WE-Hub), qui vise à éliminer les obstacles à l'entrepreneuriat que rencontrent les personnes à faible revenu de la région du grand Toronto s'identifiant comme femmes. Le programme comprend plus de 40 heures de formation assurées par des professionnels de divers secteurs et des membres du corps professoral de la Ted Rogers School of Management. Depuis son lancement

en 2018, le programme de formation WE-Hub a été suivi par plus de 360 femmes, a été mené à bien par 275 femmes et a permis à 125 femmes de créer leur propre entreprise⁷¹⁸.

Le programme **Pursue Entrepreneurship**, encadré par des professionnels de divers secteurs, offre une formation en entrepreneuriat sous la forme d'ateliers couvrant différentes thématiques comme la capacité de prendre soin de sa santé, le réseautage, le marketing, la gestion de l'image de marque et des médias sociaux, la fiscalité et la comptabilité pour les petites entreprises, ainsi que le droit applicable aux petites entreprises. À l'issue de la formation, chaque participante est associée à un mentor en entrepreneuriat qui l'accompagne dans ses démarches et la prépare aux concours de présentation de projets.

Le Newcomer Entrepreneurship Hub offre aux personnes nouvellement arrivées dans la région du grand Toronto une formation professionnelle à l'entrepreneuriat qui aborde notamment la stratégie opérationnelle, les compétences en affaires, le financement et la réglementation, les compétences en marketing, les capacités et aptitudes personnelles, ainsi que la gestion relationnelle et le réseautage. Plus de 370 participantes et participants – soit un total de 12 groupes – ont participé aux programmes du Newcomer Entrepreneurship Hub.

Pour remédier aux lacunes en matière de compétences et à la pénurie de main-d'œuvre qui touchent les PME, le Diversity Institute collabore avec l'Ontario Chamber of Commerce (OCC) et le centre Magnet afin de mettre en place un système de gestion de contenus d'apprentissage dans le cadre du projet **Renforcer les capacités des PME canadiennes – Déployer les systèmes de gestion de l'apprentissage**. Ce programme vise à offrir aux PME des contenus d'apprentissage et de renforcement des compétences, à mettre à leur disposition des ressources pédagogiques qui mettent en avant des méthodes de recrutement axées sur la diversité et l'inclusion, et à mettre au point un modèle de formation rentable et évolutif, fondé sur des données factuelles. Le projet a mobilisé 55 chambres de commerce du Canada, ainsi que 846 PME et les membres de leur personnel. Parmi ces 846 PME, 385 ont pris part aux travaux, et 691 de leurs employés-apprenants se sont inscrits aux cours en vue d'améliorer les connaissances et compétences dans les domaines du numérique et de la gestion, en suivant le cadre Compétences pour réussir et des plans d'apprentissage personnalisés.



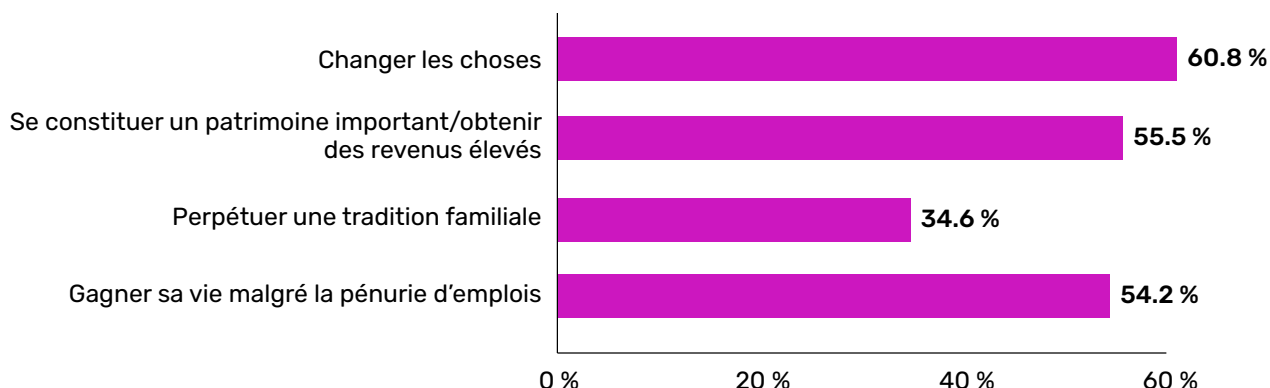
Pour répondre aux besoins des propriétaires de PME au lendemain de la pandémie de COVID-19, le Diversity Institute et le Centre des Compétences futures ont créé le programme **Capital Skills**, qui s'adresse aux entrepreneurs issus de groupes ayant droit à l'équité et a été exécuté par l'intermédiaire de la Black Business and Professional Association (BBPA), du Conseil canadien des fournisseurs autochtones et de minorités visibles (CAMSC), du Conseil canadien pour l'entreprise autochtone (CCEA) ainsi que du Centre for Women in Business (CWB) de l'Université Mount Saint Vincent pour les entrepreneures du Canada atlantique. Environ 400 chefs d'entreprises, hommes, femmes, autochtones ou noirs, ont participé au programme.

MindFrame Connect est un organisme canadien sans but lucratif qui permet aux mentors d'entrepreneurs et à leurs mentorés d'accéder à des modules et à des outils de renforcement des compétences, le but étant de mieux soutenir les entrepreneurs lors des premières étapes du développement de leur activité. Dirigé par l'Université Dalhousie, Globalive, l'Université métropolitaine de Toronto, I-INC et Davis Pier, MindFrame Connect offre une panoplie de ressources, comme des vidéos, des ateliers et une sélection de contenus, et a accompagné plus de 6 000 participants au cours de 184 ateliers et événements⁷¹⁹.

de Sedulous Women Leaders est une entreprise à vocation sociale qui œuvre en faveur de l'accession des femmes à l'égalité dans le monde des affaires et de l'amélioration des conditions économiques des personnes immigrantes, noires et racisées. Le programme iLaunchHERproduct, créé par de Sedulous Women Leaders, est le premier incubateur de préparation au commerce de détail au Canada, pour toutes les catégories de produits de consommation conditionnés sous emballage. Destiné aux entreprises de ce secteur arrivées en phase de démarrage, le programme, qui a permis de former environ 120 femmes, cible spécifiquement celles qui souhaitent mieux comprendre le secteur du commerce de détail, la dynamique de distribution des grands magasins à succursales, et la marche à suivre pour placer leurs produits dans ces magasins, que ce soit au Canada ou à l'étranger.⁷²⁰

FIGURE 41

Raisons ayant motivé les femmes à créer une entreprise, Canada, 2022



Source : Global Entrepreneurship Monitor (2022). GEM 2022, données de niveau individuel (calculs du Diversity Institute).

Rôles liés au genre

Les normes de genre traditionnelles ont depuis toujours défini le travail et le rôle des hommes et des femmes dans la société. Toutefois, ces dernières années, les hommes et les femmes se sont éloignés de bon nombre de ces rôles traditionnels. En se lançant dans l'entrepreneuriat, les femmes sont notamment venues bousculer ces stéréotypes de genre ainsi que la vision stéréotypée du rôle des femmes et des hommes⁷²¹. Des recherches montrent que l'entrepreneuriat féminin contribue de manière significative à la société, en ce qu'il crée des emplois et participe à la croissance sociale et économique^{722, 723}.

Si l'on examine les raisons qui poussent les femmes à créer une entreprise, on peut noter qu'en 2023 peu d'entrepreneures se sont lancées dans l'entrepreneuriat pour poursuivre une tradition familiale, une tendance qui concorde avec les constatations faites en 2022⁷²⁴. En effet, seulement 34,6 p. 100 des entrepreneures ont indiqué avoir créé leur entreprise pour perpétuer une tradition familiale (figure 41).

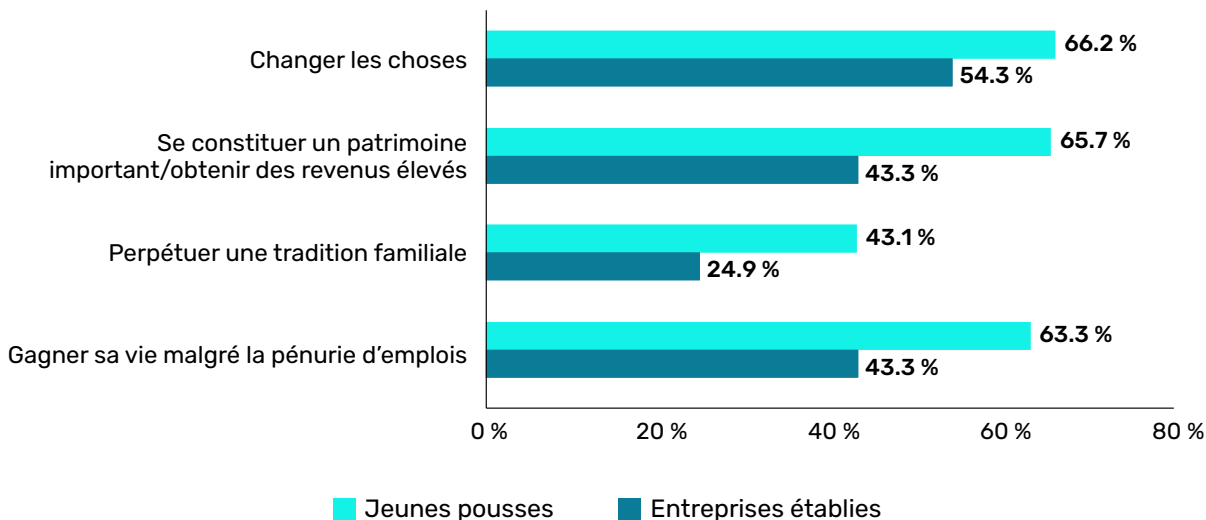
Les femmes qui se trouvent en début de carrière sont plus enclines à créer une entreprise que les femmes dont la carrière est à un stade plus avancé. Selon le GEM, on entend par

« propriétaire-dirigeante », ou propriétaire d'entreprise établie, une femme qui détient et gère une entreprise en activité qui a versé une rémunération ou tout autre paiement aux propriétaires pendant plus de 42 mois⁷²⁵. Le terme « femmes en démarrage d'entreprise » désigne les entrepreneures en devenir qui entendent créer leur entreprise dans les trois ans⁷²⁶. La perpétuation d'une tradition familiale est la raison la moins fréquemment évoquée par les entrepreneures en début de carrière (43,1 p. 100) et les entrepreneures plus expérimentées (24,9 p. 100) (figure 42).

Les deux principales raisons motivant le choix de l'entrepreneuriat chez les femmes sont le souhait de changer les choses (66,2 p. 100 des propriétaires de jeunes pousses et 54,3 p. 100 des propriétaires d'entreprises établies) et de se constituer un patrimoine important (65,7 p. 100 des propriétaires de jeunes pousses et 43,3 p. 100 des propriétaires d'entreprises établies). Le degré de certitude quant aux motivations est plus élevé chez les femmes en démarrage d'entreprise; cet écart pourrait tenir au fait que certaines avaient créé leur entreprise peu avant l'enquête ou que leur entreprise était déjà en cours de création, ce qui explique qu'elles avaient davantage de facilité à préciser leurs intentions.

FIGURE 42

Raison ayant motivé le choix de l'entrepreneuriat selon le type d'entreprise, propriétaires-dirigeantes, Canada, 2022



Source : Global Entrepreneurship Monitor (2022). GEM 2022, données de niveau individuel (calculs du Diversity Institute).

Par ailleurs, d'autres études ont déterminé que les femmes font le choix de l'entrepreneuriat parce que ce mode offre des perspectives de flexibilité, d'autonomie et de satisfaction professionnelles, ainsi qu'un juste équilibre entre vie professionnelle et vie privée^{727, 728, 729, 730, 731}. L'autonomie et la satisfaction professionnelles dans l'emploi donnent aux femmes un élan qu'elles peuvent mobiliser dans leur activité professionnelle et leur vie privée⁷³². Ces aspects sont un facteur de motivation pour les mères-entrepreneures, qui disposent de davantage de temps et de liberté pour s'acquitter de leurs responsabilités en tant que propriétaires d'entreprise, aidantes et membres de la communauté^{733, 734}.

Bien que l'entrepreneuriat offre l'avantage d'un juste équilibre entre vie professionnelle et vie privée, pendant la pandémie de COVID-19, les entrepreneures ont évolué de l'équilibre vie professionnelle-vie privée vers l'intégration vie professionnelle-vie privée^{735, 736, 737}. Les modalités de travail souples sont devenues chose courante au sortir de la pandémie, et la

généralisation des technologies de l'information et des communications dans différentes entreprises a normalisé l'adoption de modalités de travail flexibles^{738, 739}. Lorsque la pandémie s'est déclarée, c'est aux femmes, notamment aux mères, qu'il est revenu de travailler à domicile tout en assumant les responsabilités familiales. Si le travail à distance autorise certains aménagements du temps de travail, la soudaineté de la pandémie de COVID-19 a renforcé les rôles traditionnellement attribués aux hommes et aux femmes et alourdi les responsabilités familiales des femmes^{740, 741}. Certaines femmes ont déclaré que le travail à domicile leur avait permis d'être davantage présentes dans la vie de leurs enfants pendant la pandémie, au lieu d'avoir à se rendre sur leur lieu de travail⁷⁴², tandis que d'autres ont indiqué que leurs responsabilités familiales les avaient contraintes à diminuer le temps consacré à leur activité professionnelle⁷⁴³.

Les entrepreneures, en particulier les mères-entrepreneures, sont victimes de préjugés sexistes qui valorisent la masculinité associée au rôle de soutien de famille assumé par les pères entrepreneurs, qui veut que les hommes soient considérés à la fois comme des chefs d'entreprise prospères et comme des pères qui apportent un soutien financier à leur famille⁷⁴⁴. En parallèle, l'absence d'appui apporté aux mères-entrepreneures ou son insuffisance pourrait pousser ces dernières à se retirer de leur entreprise⁷⁴⁵. Selon certaines études, il est nécessaire de faire en sorte que les conditions de travail soient « compatibles avec le désir d'enfant » afin de prendre en compte les besoins des personnes qui assument ou seront amenées à assumer des responsabilités parentales⁷⁴⁶. Des chercheurs ont également examiné la manière dont les traits relevant de stéréotypes masculins (par exemple, la force physique ou l'esprit d'initiative) sont associés à la réussite dans certaines professions (par exemple, les

métiers de lutte contre les incendies), tandis que les caractéristiques relevant de stéréotypes féminins (par exemple, la douceur et la compassion) sont moins valorisées. Cependant, il a été établi que l'adoption de profils métiers plus équilibrés qui soulignent l'importance des attributs professionnels typiquement associés aux femmes sans écarter ceux associés aux hommes incite davantage à porter un regard positif sur les capacités des femmes et diminue l'opposition aux femmes dans les professions majoritairement masculines⁷⁴⁷.

Le déséquilibre entre vie professionnelle et vie privée a une incidence négative sur la santé mentale des entrepreneures. En mai 2023, un sondage effectué par BDC a révélé que la note moyenne obtenue par l'ensemble des entrepreneures selon l'indicateur de bien-être en cinq points de l'Organisation mondiale de la Santé s'élevait à 54, un résultat inférieur au score moyen global (58)⁷⁴⁸. Cet écart montre qu'il est nécessaire de mettre en place des mesures compatibles avec une vie de famille, comme les prestations parentales et une assistance pour la garde d'enfants, qui ont des effets bénéfiques sur l'équilibre travail-vie privée des entrepreneures⁷⁴⁹. Par exemple, au titre de la nouvelle Prestation parentale partagée de l'assurance-emploi, les parents qui se répartissent les responsabilités parentales ont pu bénéficier, à compter de mars 2019, de semaines supplémentaires de prestations parentales, une mesure qui a permis de faire un pas en avant vers l'égalité des genres et l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle⁷⁵⁰.



Intersection de la maternité et de l'entrepreneuriat⁷⁵¹

Dans le contexte socioéconomique actuel, l'intersection du genre, de la maternité et de l'entrepreneuriat est un phénomène qui prend de l'ampleur. Les mères-entrepreneures, qui sont représentatives de cette intersectionnalité, mobilisent leur double compétence en leur qualité d'aidantes et d'entrepreneures pour créer des entreprises compatibles avec la vie de famille et les besoins des communautés. Alors que la contribution des femmes permettrait de dynamiser considérablement l'économie mondiale – l'augmentation serait de l'ordre de 2 500 à 5 000 milliards de dollars si les femmes y participaient à parts égales avec les hommes⁷⁵² –, les effets réciproques particuliers entre maternité et entrepreneuriat restent trop peu étudiés.

Les constatations de la présente étude, tirées de l'expérience vécue par 439 mères-entrepreneures canadiennes, révèlent que les rôles liés au genre ont encore aujourd'hui des répercussions sur l'entrepreneuriat féminin. Les mères-entrepreneures doivent gérer un ensemble complexe de difficultés ancrées dans des normes sociétales qui ont traditionnellement cantonné les femmes aux rôles d'aidantes et de femmes au foyer, souvent aux dépens des ambitions entrepreneuriales de ces dernières. Selon les données disponibles, les mères-entrepreneures doivent non seulement composer avec les obstacles que rencontrent toutes leurs semblables, mais également gérer une dimension supplémentaire, celle des responsabilités liées à la parentalité.

Les principales conclusions issues de l'étude mettent en lumière les multiples obstacles auxquels font face les mères-entrepreneures :

- > Un grand nombre de mères-entrepreneures peinent à obtenir des financements pour leur entreprise, un problème majeur qui se pose avec d'autant plus d'acuité que ces femmes n'ont souvent pas connaissance des programmes d'aide qui sont à leur disposition.
- > Le fardeau excessif lié aux tâches domestiques et à la garde des enfants, un travail non rémunéré, restreint la marge de manœuvre dont les femmes disposent dans leur activité entrepreneuriale, une difficulté qui touche moins souvent les hommes.
- > La pandémie de COVID-19 est venue accentuer les inégalités entre les femmes et les hommes : les mères-entrepreneures font état d'une hausse considérable de leurs responsabilités familiales et domestiques, qui a pesé encore plus lourdement sur leur santé mentale et la productivité de leur entreprise.



Les entrepreneures sont omniprésentes dans les secteurs dits « féminins » comme les soins de santé, l'aide sociale et le commerce de détail, ce qui montre que les projets d'entreprise suivent un schéma différencié selon le genre.

Les obstacles systémiques entravant l'accès aux ressources et aux services de soutien tiennent souvent aux préjugés sociétaux et à la sous-représentation des femmes dans les réseaux à prédominance masculine. Les stratégies employées par les « mompreneurs » – les mères-entrepreneures – pour composer avec leur double rôle consistent notamment à adopter des modalités de travail souples et à aménager leurs horaires, à utiliser les technologies et les outils d'organisation qui leur permettent d'optimiser leurs tâches et, souvent, à s'appuyer sur les réseaux de soutien, pour la majorité, féminins.

Les rôles liés au genre qui sont profondément enracinés dans la société influent grandement sur la vie des mères-entrepreneures. Le présent rapport confirme qu'il est urgent de parvenir à une meilleure compréhension de ces dynamiques et de créer des mécanismes de soutien ciblés qui prennent en compte les difficultés supplémentaires rencontrées par les entrepreneures, notamment les mères, et qui contribuent à les alléger.

Le présent rapport souligne que ces obstacles ne sont pas simplement d'ordre logistique, mais sont profondément ancrés dans la conception que se fait la société des rôles incombant aux femmes et aux hommes. Les mères-entrepreneures font preuve d'une résilience et d'une capacité d'adaptation remarquables et ont recours à des stratégies innovantes pour maintenir l'équilibre entre leur rôle de mère et leur travail. Elles s'affranchissent des rôles traditionnellement assignés aux femmes pour se consacrer à la réussite de leur entreprise tout en redéfinissant les contours de ce que constitue « une présence bienveillante » au sein de la famille.

Les rôles liés au genre qui sont profondément enracinés dans la société influent grandement sur la vie des mères-entrepreneures. Le présent rapport confirme qu'il est urgent de parvenir à une meilleure compréhension de ces dynamiques et de créer des mécanismes de soutien ciblés qui prennent en compte les difficultés supplémentaires rencontrées par les entrepreneures, notamment les mères, et qui contribuent à les alléger. Ses auteurs appellent à opérer des changements systémiques de manière à soutenir pleinement et outiller les femmes dans leurs divers rôles, contribuant ainsi à la réflexion générale sur l'équité entre les genres dans l'entrepreneuriat.

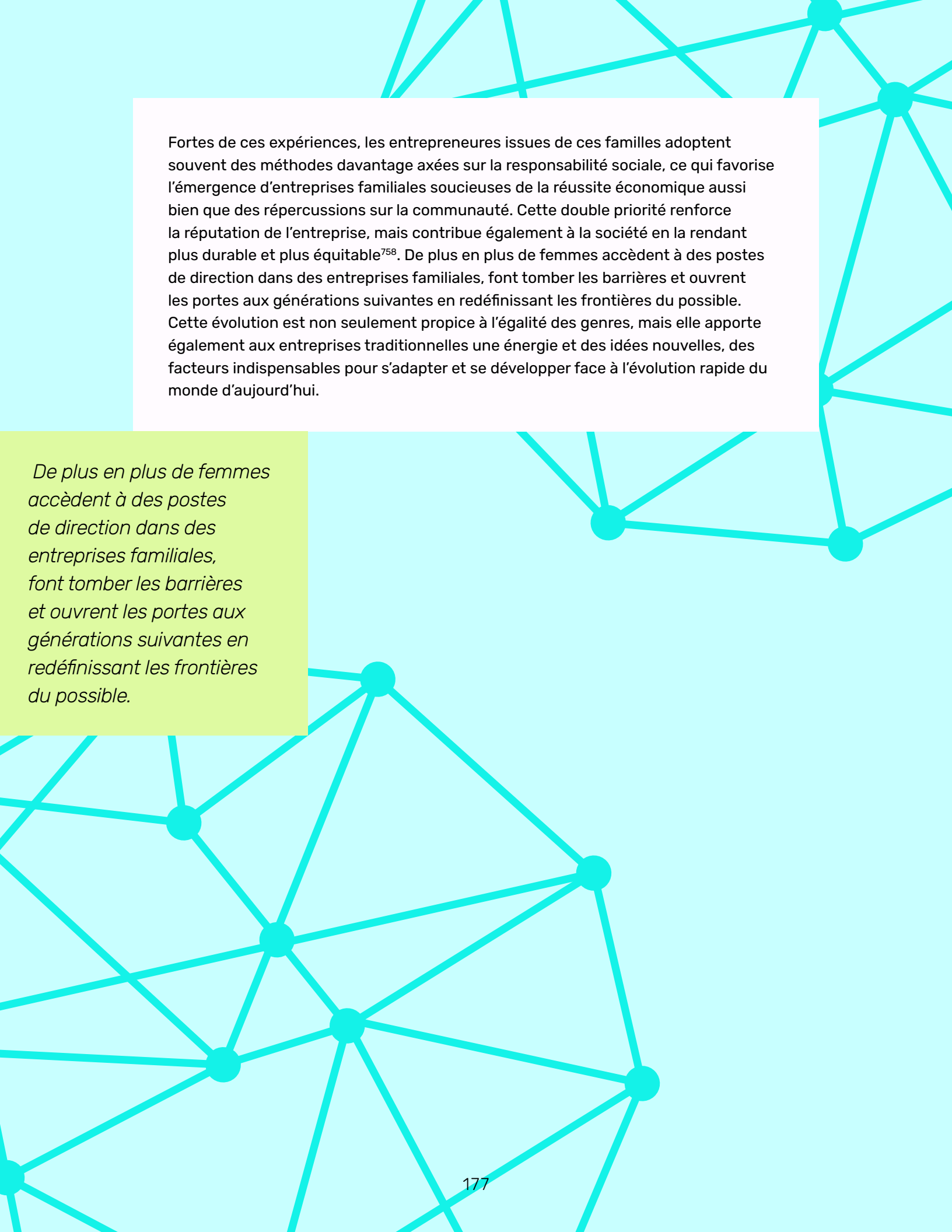
L'entrepreneuriat féminin dans le cadre familial

Les entreprises familiales sont depuis longtemps un maillon essentiel de l'économie des pays et se démarquent par leur résilience, leur longévité et leur attachement aux valeurs des communautés. On retiendra surtout que le rôle des femmes dans ces entreprises a nettement évolué au cours des décennies, les femmes délaissant le second plan pour passer en première ligne. Cette évolution fait écho aux changements généraux de société et laisse entrevoir l'importance croissante de la diversité de genre au sein de la direction des entreprises. Aujourd'hui, de plus en plus de femmes créent, gèrent et font prospérer des entreprises familiales, amenant avec elles des compétences et des stratégies nouvelles et des points de vue inédits⁷⁵³. Les entreprises familiales représentent un système d'entrepreneuriat particulier à analyser, à la fois source de contraintes et riches de potentialités, notamment pour les entrepreneures⁷⁵⁴.

S'agissant tout d'abord des aspects positifs, étant donné que les entreprises familiales créent et préservent généralement les richesses non économiques (c'est-à-dire les richesses socioémotionnelles), elles contribuent souvent à éliminer bon nombre d'obstacles habituellement associés à l'entrepreneuriat féminin. Par exemple, animées par la nécessité d'assurer l'harmonie entre les membres de la famille et leur perfectionnement professionnel, les entreprises familiales offrent aux entrepreneures en devenir l'occasion d'acquérir une expérience précieuse à des postes de direction, d'être mentorées et d'accéder à une source de financement essentielle, qu'elles pourront mobiliser pour créer leur nouvelle activité⁷⁵⁵. En revanche, la culture de l'entreprise familiale peut vouloir que les femmes soient cantonnées à des rôles familiaux stéréotypés, comme celui d'aidantes, de médiatrices ou de garantes de la bonne entente familiale. Ces attributions, bien qu'essentielles, peuvent parfois exclure les femmes du processus de prise de décision et des discussions liées à la direction stratégique⁷⁵⁶.

Malgré ces problèmes, leur participation au sein des entreprises familiales a une incidence nettement positive pour les femmes. Par exemple, le fait de devoir composer avec la dynamique familiale dans ces entreprises permet aux femmes d'acquérir une expérience qu'elles mettront à profit pour gérer leurs relations futures avec leurs clients, leurs investisseurs et leur personnel⁷⁵⁷.





Fortes de ces expériences, les entrepreneures issues de ces familles adoptent souvent des méthodes davantage axées sur la responsabilité sociale, ce qui favorise l'émergence d'entreprises familiales soucieuses de la réussite économique aussi bien que des répercussions sur la communauté. Cette double priorité renforce la réputation de l'entreprise, mais contribue également à la société en la rendant plus durable et plus équitable⁷⁵⁸. De plus en plus de femmes accèdent à des postes de direction dans des entreprises familiales, font tomber les barrières et ouvrent les portes aux générations suivantes en redéfinissant les frontières du possible. Cette évolution est non seulement propice à l'égalité des genres, mais elle apporte également aux entreprises traditionnelles une énergie et des idées nouvelles, des facteurs indispensables pour s'adapter et se développer face à l'évolution rapide du monde d'aujourd'hui.

De plus en plus de femmes accèdent à des postes de direction dans des entreprises familiales, font tomber les barrières et ouvrent les portes aux générations suivantes en redéfinissant les frontières du possible.

Conclusions et recommandations

Le modèle de l'écosystème d'innovation inclusif pour l'entrepreneuriat est un cadre holistique qui recense les facteurs propices et les freins à la réussite entrepreneuriale des femmes et des groupes ayant droit à l'équité aux niveaux sociétal, organisationnel et individuel. À la lumière des constatations énoncées dans le présent rapport, ce chapitre formule des recommandations à mettre en œuvre à chaque niveau de l'écosystème en vue de promouvoir l'entrepreneuriat féminin au Canada.

Recommandations au niveau sociétal (macro)

- > Continuer d'améliorer la collecte de données ventilées afin de comprendre les obstacles et les facteurs favorables au sein de l'écosystème.
- > Remettre en question les stéréotypes et partager des témoignages de réussite qui démantèlent les normes de genre traditionnelles et qui mettent en avant les accomplissements de l'entrepreneure.
- > Promouvoir les lois, les réglementations et les codes volontaires qui encouragent l'inclusion (à l'image du Défi 50-30) et réfléchir aux manières d'adapter les meilleures pratiques internationales, telles que l'Investing in Women Code au Royaume-Uni, au contexte canadien.
- > Poursuivre l'instauration d'une approche « pangouvernementale » pour débloquer l'accès aux ressources de soutien aux entrepreneures issues de la diversité (marchés publics, subventions, fiscalité, politique d'immigration, prestations transférables, etc.).
- > Continuer d'appliquer une optique de genre et de diversité pour faire advenir des conditions favorables à l'entrepreneuriat féminin au sein de l'écosystème d'innovation, par exemple en investissant dans l'infrastructure ou en adaptant la fiscalité.
- > Veiller à l'application d'une optique de genre et de diversité permettant de tenir compte de l'entrepreneuriat féminin dans les priorités gouvernementales, telles que l'infrastructure et la carboneutralité.
- > Œuvrer pour réduire les chevauchements et les doublons, promouvoir la coopération et la coordination, et faciliter les démarches à l'échelle des services et de l'écosystème.
- > S'assurer que les soutiens publics sont disponibles pour tous les secteurs et tous les types de sociétés, en veillant particulièrement à lever les obstacles structurels auxquels se heurtent les entreprises en phase d'expansion.
- > Renforcer à l'échelle nationale les capacités permettant de recenser et de soutenir les entreprises prometteuses appartenant à des femmes.

Recommandations au niveau organisationnel (méso)

- > Consolider les programmes innovants et les soutiens sur mesure à l'intention des entrepreneures issues de la diversité, en fonction du stade de développement, du secteur d'activité et du profil de leur entreprise.
- > Inciter les institutions financières et les investisseurs à adopter des mesures qui font reculer les préjugés fondés sur le genre dans les décisions de financement, en particulier à l'égard des entrepreneures venues de divers horizons.
- > Exiger que les partenaires intermédiaires, les fournisseurs de services et les bénéficiaires d'un financement fixent des objectifs en matière de diversité des entrepreneures, y compris à l'égard de celles ayant des facteurs d'identité croisés, puis recueillent des données et produisent des rapports sur cette question.



- > Faire en sorte que les formations, les services de mentorat et les soutiens à l'entrepreneuriat définissent clairement les résultats escomptés (au moyen d'un cadre de compétences, par exemple), soient adaptés au public visé et offrent une prise en charge complète : contenus adaptés à la culture, approches tenant compte des traumatismes, services de garde d'enfants, counselling, etc.
- > Renforcer la collaboration entre les parties prenantes de l'écosystème de l'entrepreneuriat afin de guider, de soutenir et d'accompagner les entrepreneures à chaque stade du développement de leur entreprise.
- > Mesurer régulièrement l'efficacité des programmes de formation au moyen de mécanismes de rétroaction et d'évaluations, et assurer leur amélioration continue et leur réajustement à la lumière de cette rétroaction.

Recommandations au niveau individuel (micro)

- > Renforcer l'acquisition des compétences (connaissances, aptitudes et attitudes) dont les entrepreneures ont besoin pour réussir.
- > Créer des occasions de réseautage et des groupes de soutien par les pairs qui permettent aux entrepreneures de mettre en commun leurs expériences et leurs analyses pour réussir l'adoption de technologies.
- > Fournir un soutien continu et un accompagnement de suivi aux entrepreneures qui ont adopté certaines technologies.
- > Mesurer régulièrement l'efficacité des programmes de formation au moyen de mécanismes de rétroaction et d'évaluations.
- > Prévoir des discussions au sujet des rôles liés au genre, des stéréotypes et des préjugés inconscients dans la formation en entrepreneuriat.

Références

- 1 Global Entrepreneurship Monitor (2024). *What is the Adult Population Survey (APS)?*. <https://www.gemconsortium.org/wiki/1141>
- 2 Statistique Canada (2024). *Nombre d'entreprises canadiennes, avec employés, décembre 2023*. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/cv.action?pid=3310080601>
- 3 Statistique Canada (2023). *Nombre d'entreprises canadiennes, avec employés, décembre 2022, 2023*. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/cv.action?pid=3310066101>
- 4 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#s2.1>
- 5 Gouvernement du Canada (2 février 2024). *Principales statistiques relatives aux petites entreprises 2023*. 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-2023#s1>
- 6 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>
- 7 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-propretaire-2022#s3.2>
- 8 Statistique Canada (2023). *Entreprises du secteur privé, selon le propriétaire majoritaire, premier trimestre de 2023*. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3310063301>
- 9 Statistique Canada (2023). *Entreprises du secteur privé, selon le propriétaire majoritaire, deuxième trimestre de 2023*. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3310066401>
- 10 Statistique Canada (2023). *Entreprises du secteur privé, selon le propriétaire majoritaire, troisième trimestre de 2023*. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3310068701>
- 11 Statistique Canada (2023). *Entreprises du secteur privé, selon le propriétaire majoritaire, quatrième trimestre de 2023*. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3310072301>
- 12 Statistique Canada (2022). *Enquête canadienne sur la situation des entreprises* (calculs du Diversity Institute).
- 13 Statistique Canada (2023). *Entreprises du secteur privé, selon le propriétaire majoritaire, quatrième trimestre de 2023*. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3310072301>
- 14 Statistique Canada (2023). *Entreprises du secteur privé, selon le propriétaire majoritaire, premier trimestre de 2023*. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3310063301>
- 15 Innovation, Sciences et Développement économique Canada (2024). *Principales statistiques relatives aux petites entreprises 2023*. 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-2023>

- 16 Certaines différences sont susceptibles d'apparaître au regard des données communiquées au titre de la comparaison 2018-2020 dans le rapport précédent. Le nombre d'entreprises du secteur privé recensées de 2018 à 2020 diffère de celui publié l'an dernier en raison d'une révision des données. La BDCEE est mise à jour annuellement à l'aide des données fiscales les plus récentes. Les écarts d'une version à l'autre reflètent l'ajout de nouvelles déclarations et la révision de déclarations existantes concernant les entreprises et les particuliers. En outre, l'inclusion de filtres supplémentaires dans la nouvelle mouture permet désormais de déterminer la structure du capital social de certaines entreprises dont les propriétaires n'étaient pas identifiés auparavant.
- 17 Innovation, Sciences et Développement économique Canada (2024). *Principales statistiques relatives aux petites entreprises 2023*. 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-2023>
- 18 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/tv.action?pid=3310044301>
- 19 Statistique Canada. *Tableau 14-10-0288-02 : Emploi selon la catégorie de travailleur, données mensuelles désaisonnalisées (x 1 000)*. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410028801&request_locale=fr
- 20 Statistique Canada (2023). *Entreprises du secteur privé, selon le propriétaire majoritaire, quatrième trimestre de 2023*. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3310072301>
- 21 Le nombre de PME détenues majoritairement par des femmes (198 220) est estimé au regard de deux points de données : 1) le nombre total d'entreprises détenues majoritairement par des femmes au quatrième trimestre de 2023 (198 617) et 2) la proportion de PME parmi les entreprises du secteur privé, soit 99,8 p. 100.
- 22 Portail des connaissances pour les femmes en entrepreneuriat (2023). *État des lieux de l'entrepreneuriat féminin au Canada 2023*. https://tpy.921.myftpupload.com/wp-content/uploads/2023/06/PCFE_Etat-des-lieux-de-l-entrepreneuriat-feminin-au-Canada-2023-X.pdf
- 23 Statistique Canada (2024). *Tableau 14-10-0438-01 : Caractéristiques de l'emploi selon le groupe de minorités visibles, données annuelles*. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/cv.action?pid=1410043801>
- 24 Uppal, S. (2023). *Le travail autonome chez les femmes au Canada*. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2023001/article/00014-fra.htm>
- 25 Portail des connaissances pour les femmes en entrepreneuriat (2023). *État des lieux de l'entrepreneuriat féminin au Canada 2023*. https://tpy.921.myftpupload.com/wp-content/uploads/2023/06/PCFE_Etat-des-lieux-de-l-entrepreneuriat-feminin-au-Canada-2023-X.pdf
- 26 Association of Ontario Land Economists (2023). *The State of Women in the Construction Industry*. <https://aole.org/news/state-women-construction-industry>
- 27 Agriculture et Agroalimentaire Canada (2023). *Aperçu du secteur agricole et agroalimentaire canadien*. <https://agriculture.canada.ca/fr/secteur/aperçu>
- 28 Portail des connaissances pour les femmes en entrepreneuriat (2023). *État des lieux de l'entrepreneuriat féminin au Canada 2023*. https://tpy.921.myftpupload.com/wp-content/uploads/2023/06/PCFE_Etat-des-lieux-de-l-entrepreneuriat-feminin-au-Canada-2023-X.pdf
- 29 Cukier, W., Chavoushi, Z.H., Donaldson, L. et Singh, S. (octobre 2023). *Report on women's entrepreneurship in Manitoba*. <https://wecm.ca/wp-content/uploads/2023/12/WEKH-2023.pdf>
- 30 Statistique Canada (2022). *Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises* (calculs du Diversity Institute).
- 31 Statistique Canada (2023). *Entreprises du secteur privé, selon le propriétaire majoritaire, deuxième trimestre de 2023*. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3310066401>
- 32 Statistique Canada (2023). *Base de données canadienne sur la dynamique employeurs-employés* (calculs du Diversity Institute).
- 33 Statistique Canada (2021). *Répercussions de la COVID-19 sur l'état de l'entreprise ou de l'organisme, selon les caractéristiques de l'entreprise, premier trimestre de 2021*. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/cv.action?pid=3310030901>

- 34 Saba, T., Gauthier, V. et Registre, J.F.R. (2023). *Relance inclusive et catalyseur de croissance : favoriser l'accès des femmes sous-représentées en entrepreneuriat aux chaînes d'approvisionnement des grandes entreprises*, Rapport de recherche déposé au Réseau des Femmes d'affaires du Québec, Montréal : Chaire BMO en diversité et gouvernance, Université de Montréal.
- 35 Saba, T., Registre, J.F.R. et Danthine E. (2023). *Impact des mesures de soutien aux entrepreneur·e·s*, Rapport d'analyse de la Société Économique de l'Ontario (SÉO).
- 36 Saba, T., Registre, J.F.R. et Danthine, E. (2023). *État des lieux des femmes entrepreneures de la Ville de Laval*, Rapport de recherche déposé à Laval Économique, Ville de Laval, Montréal : Chaire BMO en diversité et gouvernance, Université de Montréal.
- 37 Saba T., Cachat-Rosset G., Francoeur C., Cisneros Martinez L-F. et Danthine E. (2023). *Rapport d'impact EVOL*, en collaboration avec EVOL, la Base Entrepreneuriale HEC Montréal et la Chaire de gouvernance Stephen-A-Jarislawsky.
- 38 WeBC (2022). *Closing the gap: Meeting the unique borrowing needs of BC's women business owners*. https://we-bc.ca/wp-content/uploads/2022/04/FINAL-WeBC_Closing-the-Gap-Report-2022_04_27-web.pdf
- 39 WeBC (mai 2023). *BC entrepreneurial ecosystem survey summary*, rapport interne.
- 40 WeBC (2022). *Closing the gap: Meeting the unique borrowing needs of BC's women business owners*. https://we-bc.ca/wp-content/uploads/2022/04/FINAL-WeBC_Closing-the-Gap-Report-2022_04_27-web.pdf
- 41 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>
- 42 López Morales, J. S. (2020). « Internationalization: An analysis of 26 definitions ». *Intersticios sociales*, (19), p. 87-99.
- 43 Bureau de l'économiste en chef (2023). *Le point sur le commerce 2023 : Le commerce inclusif*. <https://www.international.gc.ca/transparency-transparence/assets/pdfs/state-trade-commerce-international/2023-point-sur-commerce-fr.pdf>
- 44 Statistique Canada (2024). *Plans de l'entreprise ou de l'organisme en matière de croissance, de restructuration, d'acquisition, d'investissement, de transfert, de vente ou de fermeture au cours des 12 prochains mois, quatrième trimestre de 2023*. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/cv.action?pid=3310073101>
- 45 Anggadwita, G. et Indarti, N. (2023). « Women entrepreneurship in the internationalization of SMEs: a bibliometric analysis for future research directions ». *European Business Review*, 35(5), p. 763-796. <https://doi.org/10.1108/EBR-01-2023-0006>
- 46 Davies, R. B. et Mazhikeyev, A. (2020). « The glass border: Gender and exporting in developing countries ». *The World Economy*, 44(4), p. 879-903. <https://doi.org/10.1111/twec.13075>
- 47 Davies, R. B. et Mazhikeyev, A. (2020). « The glass border: Gender and exporting in developing countries ». *The World Economy*, 44(4), p. 879-903. <https://doi.org/10.1111/twec.13075>
- 48 Exportation et Développement Canada (10 juillet 2020). *Renforcer le pouvoir économique des femmes*. <https://www.edc.ca/fr/article/renforcer-le-pouvoir-economique-des-femmes.html>
- 49 Akter, M., Rahman, M. et Radicic, D. (2019). « Women entrepreneurship in international trade: Bridging the gap by bringing feminist theories into entrepreneurship and internationalization theories ». *Sustainability*, 11(22), 6230. <https://doi.org/10.3390/su11226230>
- 50 De Vita, L., Mari, M. et Poggesi, S. (2014). « Women entrepreneurs in and from developing countries: Evidences from the literature ». *European Management Journal*, 32(3), p. 451-460.
- 51 Conseil canadien pour l'entreprise autochtone (2023). *Trading Nations: Supporting International Indigenous-To-Indigenous Trade Policy Development*. <https://www.ccab.com/wp-content/uploads/2023/09/CCAB-Trading-Nations.pdf>
- 52 Conseil canadien pour l'entreprise autochtone (2023). *Trading Nations: Supporting International Indigenous-To-Indigenous Trade Policy Development*. <https://www.ccab.com/wp-content/uploads/2023/09/CCAB-Trading-Nations.pdf>

- 53 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://doi.org/10.1080/08276331.2022.2045169>
- 54 Expósito, A., Sanchis-Llopis, A. et Sanchis-Llopis, J. A. (2022). « Manager gender, entrepreneurial orientation and SMEs export and import propensities: evidence for Spanish businesses ». *Eurasian Business Review*, 12(2), p. 315-347. <https://doi.org/10.1007/s40821-022-00210-7>
- 55 Davies, R. B. et Mazhikeyev, A. (2020). « The glass border: Gender and exporting in developing countries ». *The World Economy*, 44(4), p. 879-903. <https://doi.org/10.1111/twec.13075>
- 56 Affaires mondiales Canada (2023). Évaluation de l'initiative Femmes d'affaires en commerce international de 2018-2019 à 2021-2022. <https://www.international.gc.ca/transparency-transparence/audit-evaluation-verification/2023/bwit-faci-report.aspx?lang=fra>
- 57 Sekkel, J. et Wang, W. (2023). *Women's exporting success: Evidence from Canadian small and medium-sized enterprises*. https://www.wto.org/english/res_e/booksp_e/making_trade_work_for_women_ch5_e.pdf
- 58 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://doi.org/10.1080/08276331.2022.2045169>
- 59 Service des délégués commerciaux (2023). *Boîtes à outils pour entrepreneures canadiennes faisant des affaires avec l'Union Européenne*. https://www.delegatescommerciaux.gc.ca/guides/toolkit_women_business_eu-outils_faisant_entrepre.aspx?lang=fra
- 60 Blanchet, N. (2020). *PME exportatrices dirigées par des immigrants au Canada*. Bureau de l'économiste en chef. https://www.international.gc.ca/trade-commerce/inclusive_trade-commerce_inclusif/sme-exporter-pme-exportatrice.aspx?lang=fra
- 61 Sekkel, J. et Wang, W. (2023). *Women's exporting success: Evidence from Canadian small and medium-sized enterprises*. https://www.wto.org/english/res_e/booksp_e/making_trade_work_for_women_ch5_e.pdf
- 62 Gouvernement du Canada (22 janvier 2024). *Le point sur le commerce du Canada 2023 : Le commerce inclusif*. https://www.international.gc.ca/transparency-transparence/state-trade-commerce-international/2023.aspx?lang=fra#part_1
- 63 Gouvernement du Canada (22 janvier 2024). *Le point sur le commerce du Canada 2023 : Le commerce inclusif*. https://www.international.gc.ca/transparency-transparence/state-trade-commerce-international/2023.aspx?lang=fra#part_1
- 64 Statistique Canada (2024). *L'entreprise ou l'organisme prévoit déposer une demande de financement par emprunt, quatrième trimestre de 2023*. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3310074901>
- 65 Statistique Canada (2024). *Capacité des entreprises ou organismes à s'endetter davantage, quatrième trimestre de 2023*. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3310075001>
- 66 Banque Royale du Canada (2024). *Compte d'urgence pour les entreprises canadiennes*. <https://www.rbcroyalbank.com/fr/entreprises/prets/compte-durgence-entreprises-canadiennes.html>
- 67 ISDE (2023). *Enquête semestrielle auprès des fournisseurs de services de financement aux entreprises*. <https://ised-isde.canada.ca/site/sme-research-statistics/sites/default/files/documents/2024-01/Biannual-Survey-H1-2023-fr.pdf>
- 68 Gouvernement du Canada (2024). *Compte d'urgence pour les entreprises canadiennes (CUEC)*. <https://ceba-cuec.ca/fr/survol.html>
- 69 ISDE (2023). *Profil des PME : Les coopératives au Canada*. https://ised-isde.canada.ca/site/sme-research-statistics/sites/default/files/attachments/2023/2023-SME-Profile-Co-operatives-in-Canada-fra_0.pdf
- 70 Statistique Canada (2024). *L'entreprise ou l'organisme a reçu un prêt remboursable provenant du Compte d'urgence pour les entreprises canadiennes, quatrième trimestre de 2023*. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3310074401>
- 71 Statistique Canada (2024). *État du remboursement du prêt provenant du Compte d'urgence pour les entreprises canadiennes et si l'entreprise ou l'organisme prévoit avoir les liquidités disponibles ou l'accès au crédit pour rembourser le prêt d'ici le 31 décembre 2026, quatrième trimestre de 2023*. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3310074501>

- 72 Statistique Canada (2024). *L'entreprise ou l'organisme a demandé du financement au moyen de prêts sur le marché, et raisons de l'utilisation de cette source de prêts au cours des 12 derniers mois, quatrième trimestre de 2023*. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3310074601>
- 73 Portail des connaissances pour les femmes en entrepreneuriat (2023). *État des lieux de l'entrepreneuriat féminin au Canada 2023*. https://wekh.ca/wp-content/uploads/2023/06/PCFE_Etat-des-lieux-de-l-entrepreneuriat-feminin-au-Canada-2023-X.pdf
- 74 Portail des connaissances pour les femmes en entrepreneuriat (2023). *État des lieux de l'entrepreneuriat féminin au Canada 2023*. https://wekh.ca/wp-content/uploads/2023/06/PCFE_Etat-des-lieux-de-l-entrepreneuriat-feminin-au-Canada-2023-X.pdf
- 75 Services publics et Approvisionnement Canada (s. d.). *Analyse comparative entre les sexes plus : Rapport sur les résultats ministériels 2020 à 2021*. <https://www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/rapports-reports/rrm-drr/2020-2021/acs-gba-fra.html>
- 76 Services publics et Approvisionnement Canada (s. d.). *Analyse comparative entre les sexes plus : Rapport sur les résultats ministériels 2020 à 2021*. <https://www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/rapports-reports/rrm-drr/2020-2021/acs-gba-fra.html>
- 77 Statistique Canada (2024). *Tableau 17-10-0005-01 : Estimations de la population au 1^{er} juillet, par âge et genre*. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1710000501>
- 78 Statistique Canada (21 septembre 2022). « La population autochtone continue de croître et est beaucoup plus jeune que la population non autochtone, malgré un ralentissement de son rythme de croissance ». <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220921/dq220921a-fra.htm?indid=32990-1&indgeo=0>
- 79 Groupe Imagination (2021). *Définir les entreprises autochtones au Canada*. https://nacca.ca/wp-content/uploads/2022/05/5.-Defining-Indigenous-Businesses-Report_FINAL-French.pdf
- 80 Stratégie économique nationale pour les Autochtones (2022). *Stratégie économique nationale pour les Autochtones au Canada 2022*. https://niestrategy.ca/wp-content/uploads/2022/05/NIES_French_FullStrategy.pdf
- 81 Gueye, B., Lafrance-Cooke A. et Oyarzun, J. (22 décembre 2022). *Caractéristiques des entreprises appartenant à des Autochtones*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/36-28-0001/2022012/article/00004-fra.htm>
- 82 Abdou, M. (2024). *Un portrait de la situation des petites entreprises au Canada : adaptation, agilité, en même temps*. Chambre de commerce du Canada. https://chamber.ca/wp-content/uploads/2024/01/StateOfSmallBusiness_FR_Final.pdf
- 83 Uppal, S. (4 décembre 2023). *Le travail autonome chez les femmes au Canada*, Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2023001/article/00014-fra.htm>
- 84 Uppal, S. (4 décembre 2023). *Le travail autonome chez les femmes au Canada*, Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2023001/article/00014-fra.htm>
- 85 Uppal, S. (4 décembre 2023). *Le travail autonome chez les femmes au Canada*, Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2023001/article/00014-fra.htm>
- 86 Uppal, S. (4 décembre 2023). *Le travail autonome chez les femmes au Canada*, Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2023001/article/00014-fra.htm>
- 87 Barker, J. (dir.) (2005). *Sovereignty matters: Locations of contestation and possibility in indigenous struggles for self-determination*. University of Nebraska Press.
- 88 Bobiwash, H. (2020). *Report on Indigenous Women Entrepreneurship in Canada*. <https://nacca.ca/wp-content/uploads/2020/07/NACCA-IWE-Summary-Report.pdf>
- 89 Richard, A. (janvier 2021). *Mikwam Makwa Ikwe (femme-ourse de glace) : Analyse des besoins nationaux propres à l'entrepreneuriat féminin autochtone*. https://wekh.ca/wp-content/uploads/2021/01/Mikwam_Makwa_Ikwe_FR.pdf
- 90 Gouvernement du Canada (2023). *Loi sur les Indiens* (L.R.C. (1985), ch. I-5). <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/i-5/>
- 91 Gouvernement du Canada (2023). *Loi sur les Indiens* (L.R.C. (1985), ch. I-5). <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/i-5/>

- 92 Bobiwash, H. (2020). *Report on Indigenous Women Entrepreneurship in Canada*. <https://nacca.ca/wp-content/uploads/2020/07/NACCA-IWE-Summary-Report.pdf>
- 93 Schwientek, S. (19 avril 2023). « First Nations high-speed internet access lagging behind Canadian average ». <https://www.cbc.ca/news/indigenous/first-nations-high-speed-internet-access-lagging-behind-canadian-average-1.6815370>
- 94 Bobiwash, H. (2020). *Report on Indigenous Women Entrepreneurship in Canada*. <https://nacca.ca/wp-content/uploads/2020/07/NACCA-IWE-Summary-Report.pdf>
- 95 Richard, A. (2021). *Mikwam Makwa Ikwe (femme-ourse de glace) : Analyse des besoins nationaux propres à l'entrepreneuriat féminin autochtone*. https://wekh.ca/wp-content/uploads/2021/01/Mikwam_Makwa_Ikwe_FR.pdf
- 96 Statistique Canada (1^{er} février 2023). « Profil du recensement, Recensement de la population de 2021 ». <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/dp-pd/prof/details/page.cfm?Lang=F&DGUIDList=2021A000011124&GENDERList=1,2,3&STATISTICList=1,4&HEADERList=0&SearchText=Canada>
- 97 Abdou, M. (2024). *Un portrait de la situation des petites entreprises au Canada : adaptation, agilité, en même temps*, Chambre de commerce du Canada. https://chamber.ca/wp-content/uploads/2024/01/StateOfSmallBusiness_FR_Final.pdf
- 98 Uppal, S. (4 décembre 2023). *Le travail autonome chez les femmes au Canada*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2023001/article/00014-fra.htm>
- 99 Uppal, S. (4 décembre 2023). *Le travail autonome chez les femmes au Canada*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2023001/article/00014-fra.htm>
- 100 Uppal, S. (4 décembre 2023). *Le travail autonome chez les femmes au Canada*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2023001/article/00014-fra.htm>
- 101 Uppal, S. (4 décembre 2023). *Le travail autonome chez les femmes au Canada*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2023001/article/00014-fra.htm>
- 102 Uppal, S. (4 décembre 2023). *Le travail autonome chez les femmes au Canada*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2023001/article/00014-fra.htm>
- 103 Uppal, S. (4 décembre 2023). *Le travail autonome chez les femmes au Canada*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2023001/article/00014-fra.htm>
- 104 Uppal, S. (4 décembre 2023). *Le travail autonome chez les femmes au Canada*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2023001/article/00014-fra.htm>
- 105 Uppal, S. (4 décembre 2023). *Le travail autonome chez les femmes au Canada*, Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2023001/article/00014-fra.htm>
- 106 Banerjee, R., Reitz, J. G. et Oreopoulos, P. (2018). « Do large employers treat racial minorities more fairly? An analysis of Canadian field experiment data ». *Canadian Public Policy*, 44(1), p. 1-12.
- 107 Diversity Institute (2020). *Diversity Leads 2020: Diverse representation in leadership: A review of eight Canadian cities*. https://www.ryerson.ca/diversity/reports/DiversityLeads_2020_Canada.pdf
- 108 DasGupta, N., Shandal, V., Shadd, D. et Segal, A. (2020). « La réalité omniprésente du racisme anti-Noirs au Canada : État actuel et mesures à prendre ». Boston Consulting Group. <https://www.bcg.com/fr/publications/2020/reality-of-anti-black-racism-in-canada>
- 109 The Black Experience Project (2017). *The Black Experience Project in the GTA: Overview Report*. <https://www.torontomu.ca/content/dam/diversity/reports/black-experience-project-gta---1-overview-report.pdf>
- 110 Pugalia, S. et Cetindamar, D. (2022). « Insights on the glass ceiling for immigrant women entrepreneurs in the technology sector ». *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 14(1), p. 44-68.
- 111 Knight, M. (2016). « Race ing, classing and gendering racialized women's participation in entrepreneurship ». *Gender, Work & Organization*, 23(3), p. 310-327.
- 112 Portail des connaissances pour les femmes en entrepreneuriat (2020). *S'inspirer. Se réaliser. Femmes entrepreneures – Au-delà des stéréotypes*. https://wekh.ca/wp-content/uploads/2020/11/S_inspirer_Se_realiser_.pdf

- 113 Statistique Canada (1^{er} février 2023). « Profil du recensement, Recensement de la population de 2021 ». <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/dp-pd/prof/details/page.cfm?Lang=F&DGUIDList=2021A000011124&GENDERList=1,2,3&STATISTICList=1,4&HEADERList=0&SearchText=Canada>
- 114 Statistique Canada (1^{er} février 2023). « Profil du recensement, Recensement de la population de 2021 ». <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/dp-pd/prof/details/page.cfm?Lang=F&DGUIDList=2021A000011124&GENDERList=1,2,3&STATISTICList=1,4&HEADERList=0&SearchText=Canada>
- 115 Gouvernement du Canada (25 octobre 2023). « L'immigration, ça compte pour les entreprises ». <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/campagnes/immigration-ca-compte/assurer-croissance-canada/entreprise.html>
- 116 Abdou, M. (2024). *Un portrait de la situation des petites entreprises au Canada : adaptation, agilité, en même temps*. Chambre de commerce du Canada. https://chamber.ca/wp-content/uploads/2024/01/StateOfSmallBusiness_FR_Final.pdf
- 117 Gouvernement du Canada (25 octobre 2023). « L'immigration, ça compte pour les entreprises ». <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/campagnes/immigration-ca-compte/assurer-croissance-canada/entreprise.html>
- 118 Uppal, S. (4 décembre 2023). *Le travail autonome chez les femmes au Canada*, Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2023001/article/00014-fra.htm>
- 119 Uppal, S. (4 décembre 2023). *Le travail autonome chez les femmes au Canada*, Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2023001/article/00014-fra.htm>
- 120 Blanchet, N. (2020). *PME exportatrices dirigées par des immigrants au Canada*. https://www.international.gc.ca/trade-commerce/inclusive_trade-commerce_inclusif/sme-exporter-pme-exportatrice.aspx?lang=fra
- 121 Picot, G. et Ostrovsky, Y. (22 septembre 2021). *Les entrepreneurs immigrants au Canada : faits saillants d'études récentes*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/36-28-0001/2021009/article/00001-fra.pdf>
- 122 Diversity Institute (2017). *Immigrant Entrepreneurship: Barriers and Facilitators to Growth*. <https://www.torontomu.ca/content/dam/diversity/reports/ImmigrantEntrepreneur.pdf>
- 123 Kalu, K. et Okafor, O. N. (2021). « Programming for immigrant women in Canada: Is entrepreneurship neglected? », *International Migration*, 59(1), p. 105-125.
- 124 Liu, J. et Guo, S. (2021). « Navigating transition to work: Recent immigrants' experiences of lifelong learning in Canada », *International Review of Education*, 67(6), p. 733-750.
- 125 Toronto Region Immigrant Employment Council (2022). *Bridging the Gap: Immigrant Women and Their Labour Market Integration in the Greater Toronto Area*. https://triec.ca/wp-content/uploads/2022/04/TRIEC-Bridging_the_Gap_FINAL.pdf
- 126 Diversity Institute. (2017). *Immigrant Entrepreneurship: Barriers and Facilitators to Growth*. <https://www.torontomu.ca/content/dam/diversity/reports/ImmigrantEntrepreneur.pdf>
- 127 Tweedle, J., Lafrance-Cooke, A., Oakes, R. et Imecs, A. (27 septembre 2023). *Visibilité du crédit des immigrants : accès au crédit au Canada au fil du temps*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/36-28-0001/2023009/article/00001-fra.htm>
- 128 Statistique Canada (15 juin 2021). « Un portrait statistique des différentes communautés LGBTQ2+ du Canada ». <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/210615/dq210615a-fra.htm>
- 129 Deloitte (2021). *Business Survey Summary & Analysis Canada's LGBT+ Chamber of Commerce*. https://cglcc.ca/wp-content/uploads/2022/03/Deloitte_CGLCC_Report_vF_052621.pdf
- 130 Chambre de commerce gaie et lesbienne du Canada (2023). « Bienvenue sur le site Web de la Chambre de commerce 2ELGBTQI+ du Canada ». <https://cglcc.ca/?lang=fr>
- 131 Abdou, M. (2024). *Un portrait de la situation des petites entreprises au Canada : adaptation, agilité, en même temps*. Chambre de commerce du Canada. https://chamber.ca/wp-content/uploads/2024/01/StateOfSmallBusiness_FR_Final.pdf
- 132 Angus Reid Institute (2024). « Most LGBT working Canadians experience tolerance but some discrimination persists ». <https://angusreid.org/most-lgbt-working-canadians-experience-tolerance-but-some-discrimination-persists/>

- 133 Lee, J. (27 juillet 2016). « One-third of Canadians don't see their work as LGBTQ inclusive: Study ». Benefits Canada. <https://www.benefitscanada.com/news/bencan/one-third-of-canadians-dont-see-their-workplace-as-lgbtq-inclusive-study/>
- 134 Deloitte (2021). *Business Survey Summary & Analysis Canada's LGBT+ Chamber of Commerce*. https://cglcc.ca/wp-content/uploads/2022/03/Deloitte_CGLCC_Report_vF_052621.pdf
- 135 Deloitte (2021). *Business Survey Summary & Analysis Canada's LGBT+ Chamber of Commerce*. https://cglcc.ca/wp-content/uploads/2022/03/Deloitte_CGLCC_Report_vF_052621.pdf
- 136 Diversity Institute. (2022). *Accès au financement : Les communautés 2ELGBTQI+ au Canada*. <https://www.torontomu.ca/content/dam/diversity/reports/Analysedocumentaire-Accesaufinancement-Lescommunautes2ELGBTQIauCanada-Jan2024.pdf>
- 137 Waite, S. et Denier, N. (2016). « Self employment among same sex and opposite sex couples in Canada ». *Canadian Review of Sociology/Revue canadienne de sociologie*, 53(2), p. 143-175.
- 138 Pajovic, V., Waite, S., & Denier, N. (2023). « Sexual orientation and self employment: New evidence ». *Canadian Review of Sociology/Revue canadienne de sociologie*, 60(2), p. 229-258.
- 139 Leppel, K. (2016). « The incidence of self-employment by sexual orientation ». *Small Business Economics*, 46, p. 347-363.
- 140 Statistique Canada (1^{er} décembre 2023). *Enquête canadienne sur l'incapacité : de 2017 à 2022, Langue des signes québécoise*. <https://www.statcan.gc.ca/fr/sc/video/enquete-canadienne-incapacite-2017-2022>
- 141 Abdou, M. (2024). *Un portrait de la situation des petites entreprises au Canada : adaptation, agilité, en même temps*. Chambre de commerce du Canada. https://chamber.ca/wp-content/uploads/2024/01/StateOfSmallBusiness_FR_Final.pdf
- 142 Balcazar, F. E., Murthy, S., Gibbons, T. M., Sefandonakis, A., Renko, M., Parker Harris, S. et Caldwell, K. (2023). « Supports and barriers that entrepreneurs with disabilities encounter when starting their businesses ». *Rehabilitation Psychology*, 68(1), p. 91.
- 143 Caldwell, K., Parker Harris, S. et Renko, M. (2016). « Social entrepreneurs with disabilities: Exploring motivational and attitudinal factors ». *Canadian Journal of Disability Studies*, 5(1), p. 211-244. <https://doi.org/10.15353/cjds.v5i1.255>
- 144 Laing, S. (8 mars 2022). « How entrepreneurs with disabilities are making their own space in the business world ». <https://www.theglobeandmail.com/business/article-how-entrepreneurs-with-disabilities-are-making-their-own-space-in-the/>
- 145 Statistique Canada (30 août 2023). « Caractéristiques de l'activité sur le marché du travail des personnes ayant une incapacité et sans incapacité en 2022 : résultats de l'Enquête sur la population active ». <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/230830/dq230830a-fra.htm>
- 146 Statistique Canada (20 octobre 2023). « De nombreux Canadiens ayant une incapacité sont propriétaires d'entreprise, mais des écarts persistent en matière de participation à la population active ». <https://www.statcan.gc.ca/o1/fr/plus/4773-de-nombreux-canadiens-ayant-une-incapacite-sont-proprietaires-dentreprise-mais-des-ecarts>
- 147 Statistique Canada (20 octobre 2023). « De nombreux Canadiens ayant une incapacité sont propriétaires d'entreprise, mais des écarts persistent en matière de participation à la population active ». <https://www.statcan.gc.ca/o1/fr/plus/4773-de-nombreux-canadiens-ayant-une-incapacite-sont-proprietaires-dentreprise-mais-des-ecarts>
- 148 Lafrance-Cooke, A. et Bemrose, R. (18 janvier 2022). *La propriété d'entreprise chez les personnes ayant une incapacité au Canada*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/36-28-0001/2021012/article/00004-fra.pdf>
- 149 Granstrand, O. et Holgersson, M. (2020). « Innovation ecosystems: A conceptual review and a new definition ». *Technovation*, 90, 102098. <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2019.102098>
- 150 Organisation de coopération et de développement économiques (2016). *Innovating Education and Educating for Innovation: The Power of Digital Technologies and Skills*. https://www.oecd-ilibrary.org/education/innovating-education-and-educating-for-innovation_9789264265097-en
- 151 Helbing, D. (2012). « Modeling of Socio-Economic Systems », dans : Helbing, D. (dir.). *Social Self-Organization. Understanding Complex Systems*. Springer, Berlin, Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-642-24004-1_1

- 152 Blackburn, R. A., De Clercq, D. et Heinonen, J. (dir.). (2018). *The SAGE handbook of small business and entrepreneurship* (1^{re} éd.). SAGE Publications.
- 153 Global Entrepreneurship Monitor (s. d.). Conceptual Framework. <https://www.gemconsortium.org/wiki/1148>
- 154 Granstrand, O. et Holgersson, M. (2020). « Innovation ecosystems: A conceptual review and a new definition ». *Technovation*, 90, 102098. <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2019.102098>
- 155 Organisation de coopération et de développement économiques (2016). *Innovating Education and Educating for Innovation: The Power of Digital Technologies and Skills*. https://www.oecd-ilibrary.org/education/innovating-education-and-educating-for-innovation_9789264265097-en
- 156 Wurth, B., Stam, E. et Spigel, B. (2022). « Toward an entrepreneurial ecosystem research program ». *Entrepreneurship Theory and Practice*, 46(3), p. 729-778. <https://doi.org/10.1177/1042258721998948>
- 157 Isenberg, D. J. (2010). « The big idea: How to start an entrepreneurial revolution ». *Harvard business review*, 88(6), p. 40-50. <https://hbr.org/2010/06/the-big-idea-how-to-start-an-entrepreneurial-revolution>
- 158 Isenberg, D. et Onyemah, V. (2016). « Fostering scaleup ecosystems for regional economic growth », dans *Global Entrepreneurship Congress* (p. 71-97). Tagore LLC. <https://innovationsjournal.pubpub.org/pub/volume11-isenberg-onyemah->
- 159 Maroufkhani, P., Wagner, R. et Wan Ismail, W. K. (2018). « Entrepreneurial ecosystems: A systematic review ». *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy*, 12(4), p. 545-564, doi : [10.1108/JEC-03-2017-0025](https://doi.org/10.1108/JEC-03-2017-0025)
- 160 Isenberg, D. et Onyemah, V. (2016). « Fostering scale up ecosystems for regional economic growth », dans *Global Entrepreneurship Congress* (p. 71-97). Tagore LLC. <https://innovationsjournal.pubpub.org/pub/volume11-isenberg-onyemah->
- 161 Schillo, R. S., Persaud, A. et Jin, M. (2016). « Entrepreneurial readiness in the context of national systems of entrepreneurship ». *Small Business Economics*, 46, 619-637. <https://doi.org/10.1007/s11187-016-9709-x>
- 162 Bonini, S. et Capizzi, V. (2019). « The role of venture capital in the emerging entrepreneurial finance ecosystem: future threats and opportunities ». *Venture Capital*, 21(2-3), p. 137-175. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3315566>
- 163 Drori, I. et Wright, M. (2018). « Accelerators: characteristics, trends and the new entrepreneurial ecosystem », dans *Accelerators* (p. 1-20). Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781786434098.00005>
- 164 Roundy, P. T. (2018). « Paying attention to the customer: consumer forces in small town entrepreneurial ecosystems ». *Journal of Research in Marketing and Entrepreneurship*, 20(2), p. 323-340. <https://doi.org/10.1108/JRME-11-2017-0054>
- 165 Lehmann, E. E., Meoli, M., Paleari, S. et Stockinger, S. A. (2020). « The role of higher education for the development of entrepreneurial ecosystems ». *European Journal of Higher Education*, 10(1), p. 1-9. <https://doi.org/10.1080/21568235.2020.1718924>
- 166 Hernández-Chea, R., Mahdad, M., Minh, T. T. et Hjortse, C. N. (2021). « Moving beyond intermediation: How intermediary organizations shape collaboration dynamics in entrepreneurial ecosystems ». *Technovation*, 108, 102332. <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2021.102332>
- 167 Welter, F., Baker, T. et Wirsching, K. (2019). « Three waves and counting: The rising tide of contextualization in entrepreneurship research ». *Small Business Economics*, 52, p. 319-330. <https://doi.org/10.1007/s11187-018-0094-5>
- 168 Ben-Hafaïedh, C., Xheneti, M., Stenholm, P., Blackburn, R., Welter, F. et Urbano, D. (2024). « The interplay of context and entrepreneurship: the new frontier for contextualisation research ». *Small Business Economics*, 62(2), p. 571-582. <https://doi.org/10.1007/s11187-023-00770-6>
- 169 Dy, A. M. et Marlow, S. (2017). « Women entrepreneurs and their ventures: complicating categories and contextualising gender », dans *The Routledge companion to global female entrepreneurship* (p. 15-29). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315794570>
- 170 Ozkazanc-Pan, B. et Muntean, S. C. (2021). *Entrepreneurial ecosystems: A gender perspective*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/9781009023641>
- 171 Brush, C., Edelman, L.F., Manolova, T. et Welter, F. (2019). « A gendered look at entrepreneurship ecosystems ». *Small Business Economics*, 53, p. 393-408. <https://doi.org/10.1007/s11187-018-9992-9>

- 172 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 & Entrepreneurship*, 34(5), p. 475-482. <https://doi.org/10.1080/08276331.2022.2066436>
- 173 Kangas, E., Viljamaa, A. et Joensuu-Salo, S. (avril 2024). « Discover and Dream: Appreciating Women Entrepreneurs' Innovation ». *International Conference on Gender Research*, 7(1), p. 182-189. <https://doi.org/10.34190/icgr.7.1.2001>
- 174 McAdam, M., Harrison, R. T. et Leitch, C. M. (2019). « Stories from the field: Women's networking as gender capital in entrepreneurial ecosystems ». *Small Business Economics*, 53, p. 459-474. <https://doi.org/10.1007/s11187-018-9995-6>
- 175 Baskaran, A., Chandran, V. et Ng, B.-K. (2019). « Inclusive entrepreneurship, innovation and sustainable growth: role of business incubators, academia and social Entrepreneurship, Innovation and Sustainable Growth: Role of Business Incubators, Academia and Social Enterprises in Asia ». *Science, Technology & Society* (New Delhi, Inde), 24(3), p. 385-400. <https://doi.org/10.1177/0971721819873178>
- 176 Grewatsch, S., Kennedy, S. et Bansal, P. (2023). « Tackling wicked problems in strategic management with systems thinking ». *Strategic Organization*, 21(3), p. 721-732.
- 177 Lönngren, J. et Svanström, M. (2016). « Systems thinking for dealing with wicked sustainability problems: Beyond functionalist approaches ». *New developments in engineering education for sustainable development*, p. 151-160.
- 178 Brush, C. G., De Brui, A. et Welter, F. (2009). « A gender aware framework for women's entrepreneurship ». *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 1(1), p. 8-24, doi : [10.1108/17566260910942318](https://doi.org/10.1108/17566260910942318)
- 179 Hughes, K. D. et Yang, T. (2020). « Building gender-aware ecosystems for learning, leadership, and growth ». *Gender in Management: An International Journal*, 35(3), p. 275-290. <https://doi.org/10.1108/GM-11-2019-0215>
- 180 Wheadon, M. et Duval-Couetil, N. (2019). « Token entrepreneurs: a review of gender, capital, and context in technology entrepreneurship ». *Entrepreneurship & Regional Development*, 31(3-4), p. 308-336. <https://doi.org/10.1080/08985626.2018.1551795>
- 181 Stoker, S., Rossano-Rivero, S., Davis, S., Wakkee, I. et Stroila, I. (2024). « Pursuing entrepreneurial opportunities is not a choice: the interplay between gender norms, contextual embeddedness, and (in) equality mechanisms in entrepreneurial contexts ». *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*. <https://doi.org/10.1108/IJEER-12-2022-1139>
- 182 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 *Getting things done* (p. 245-275). Emerald Group Publishing Limited.
- 183 Ozkazanc-Pan, B. et Muntean, S. C. (2021). *Entrepreneurial ecosystems: A gender perspective*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/9781009023641>
- 184 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 & Entrepreneurship*, 34(5), p. 475-482.
- 185 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 & Entrepreneurship*, 34(5), p. 475-482.
- 186 Baskaran, A., Chandran, V. et Ng, B.-K. (2019). « Inclusive Entrepreneurship, Innovation and Sustainable Growth: Role of Business Incubators, Academia and Social Enterprises in Asia ». *Science, Technology & Society* (New Delhi, Inde), 24(3), p. 385-400. <https://doi.org/10.1177/0971721819873178>
- 187 Urbano, D., Guerrero, M., Ferreira, J. J. et Fernandes, C. I. (2019). « New technology entrepreneurship initiatives: Which strategic orientations and environmental conditions matter in the new socio-economic landscape? ». *The Journal of Technology Transfer*, 44, p. 1577-1602. <https://doi.org/10.1007/s10961-018-9675-3>
- 188 Foss, L., Henry, C., Ahl, H. et Mikalsen, G. H. (2019). « Women's entrepreneurship policy research: a 30-year review of the evidence ». *Small Business Economics*, 53, p. 409-429. <https://doi.org/10.1007/s11187-018-9993-8>
- 189 Wheadon, M. et Duval-Couetil, N. (2019). « Token entrepreneurs: a review of gender, capital, and context in technology entrepreneurship ». *Entrepreneurship & Regional Development*, 31(3-4), p. 308-336. <https://doi.org/10.1080/08985626.2018.1551795>

- 190 Contractor, F. J., Dangol, R., Nuruzzaman, N. et Raghunath, S. (2020). « How do country regulations and business environment impact foreign direct investment (FDI) inflows? ». *International Business Review*, 29(2), 101640. <https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2019.101640>
- 191 Aponte, M., Álvarez, M. et Lobato, M. (2019). « Social entrepreneurship and economic development: A macro-level perspective ». *Social Business*, 9(2), p. 141-156. <https://doi.org/10.1362/204440819X15504844628128>
- 192 Williams, C. C. (2007). « Entrepreneurs operating in the informal economy: necessity or opportunity driven? ». *Journal of Small Business & Entrepreneurship*, 20(3), p. 309-319. <https://doi.org/10.1080/08276331.2007.10593402>
- 193 Ghosh, S. (2017). *Studies on entrepreneurship, regulation and economic freedom*. Université de Virginie-Occidentale. <https://researchrepository.wvu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=6711&context=etd>
- 194 Nave, E. et Rodrigues, R. G. (2022). « Economic development levels and ease of doing business: is there a relationship? ». *Review of International Business and Strategy*, 33(3), p. 371-396, doi : 10.1108/RIBS-11-2021-0151
- 195 Aparicio, S. (2017). *Linking institutions, entrepreneurship, and economic development: An international study*. https://ddd.uab.cat/pub/tesis/2017/hdl_10803_456564/seap1de1.pdf
- 196 Aidis, R., Estrin, S. et Mickiewicz, T. M. (2012). « Size matters: entrepreneurial entry and government ». *Small Business Economics*, 39, p. 119-139. <https://doi.org/10.1007/s11187-010-9299-y>
- 197 Meyer, K. E., Estrin, S., Bhaumik, S. K. et Peng, M. W. (2009). « Institutions, resources, and entry strategies in emerging economies ». *Strategic Management Journal*, 30(1), p. 61-80. <https://doi.org/10.1002/smj.720>
- 198 Brush, C., Edelman, L.F., Manolova, T. et Welter, F. (2019). « A gendered look at entrepreneurship ecosystems ». *Small Business Economics*, 53, p. 393-408. <https://doi.org/10.1007/s11187-018-9992-9>
- 199 Thébaud, S. (2015). « Business as plan B: institutional foundations of gender inequality in entrepreneurship across 24 industrialized countries ». *Administrative Science Quarterly*, 60(4), p. 671-711. <https://doi.org/10.1177/0001839215591627>
- 200 Banque mondiale (2019). *Doing Business 2019*. https://www.doingbusiness.org/content/dam/doingBusiness/media/Annual-Reports/English/DB2019-report_web-version.pdf
- 201 Gaies, B., Feola, R., Vesci, M. et Maalaoui, A. (2023). « Investigating the relationship between women's entrepreneurship and country-level innovation: evidence from a panel of OECD countries ». *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 29(7), p. 1613-1643. <https://doi.org/10.1108/IJEBR-02-2021-0092>
- 202 Portugal-Perez, A. et Wilson, J. S. (2012). « Export performance and trade facilitation reform: Hard and soft infrastructure ». *World development*, 40(7), p. 1295-1307. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2011.12.002>
- 203 Hoekman, B. et Nicita, A. (2011). « Trade policy, trade costs, and developing country trade ». *World development*, 39(12), 2069-2079. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2011.05.013>
- 204 Geginat, C. et Ramalho, R. (2018). « Electricity connections and firm performance in 183 countries ». *Energy Economics*, 76, p. 344-366. <https://doi.org/10.1016/j.eneco.2018.08.034>
- 205 Klyne, M. (2023). « La fracture numérique au Canada pénalise les populations autochtones et rurales : sénateur Klyne ». *Magazine SenCA+*. <https://sencanada.ca/fr/sencaplus/opinion/la-fracture-numerique-au-canada-penalise-les-populations-autochtones-et-rurales-senateur-klyne/>
- 206 Gouvernement du Canada (2023). « Sonder le fossé numérique pour combler l'écart ». <https://busrides-trajetsenbus.cspc-efpc.gc.ca/fr/ep-108-fr>
- 207 Gouvernement du Canada (5 mars 2024). « Les gouvernements du Canada et de l'Alberta investissent plus de 112 millions de dollars pour brancher plus de 22 500 foyers albertains à Internet haute vitesse ». Communiqué de presse. <https://www.canada.ca/fr/innovation-sciences-developpement-economique/nouvelles/2024/03/les-gouvernements-du-canada-et-de-lalberta-investissent-plus-de-112-millions-de-dollars-pour-brancher-plus-de-22-500-foyers-albertains-a-internet-h.html>
- 208 Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes (22 mars 2024). « Fonds pour la large bande : Comblent le fossé numérique au Canada ». <https://crtc.gc.ca/fra/internet/internet.htm>
- 209 Kao, J. (2007). *Innovation nation: How America is losing its innovation edge, why it matters, and what we can do to get it back*. Simon and Schuster. <https://www.simonandschuster.com/books/Innovation-Nation/John-Kao/9781416532682>

- 210 Haufler, A., Norbäck, P. J. et Persson, L. (2014). « Entrepreneurial innovations and taxation. » *Journal of public economics*, 113, p. 13-31. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2014.03.002>
- 211 Malmström, M., Burkhard, B., Sirén, C., Shepherd, D. et Wincent, J. (2023). « A meta-analysis of the impact of entrepreneurs' gender on their access to bank finance ». *Journal of Business Ethics*, p. 1-18. <https://doi.org/10.1007/s10551-023-05542-6>
- 212 Alvarez, C. et Urbano, D. (2011). « Environmental factors and entrepreneurial activity in Latin America ». *Academia Revista Latinoamericana de Administración*, 48, p. 126-139. <https://ssrn.com/abstract=1974138>
- 213 Manova, K. (2012). « Credit constraints, heterogeneous firms, and international trade ». *Review of Economic Studies*, 80(2), p. 711-744. <https://doi.org/10.1093/restud/rds036>
- 214 Thornton, P. H., Ribeiro-Soriano, D. et Urbano, D. (2011). « Socio-cultural factors and entrepreneurial activity: An overview ». *International Small Business Journal*, 29(2), p. 105-118. <https://doi.org/10.1177/0266242610391930>
- 215 Bruton, G. D., Ahlstrom, D. et Li, H. L. (2010). « Institutional theory and entrepreneurship: where are we now and where do we need to move in the future? ». *Entrepreneurship theory and practice*, 34(3), p. 421-440. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2010.00390.x>
- 216 Brush, C., Edelman, L.F., Manolova, T. et Welter, F. (2019). « A gendered look at entrepreneurship ecosystems ». *Small Business Economics*, 53, p. 393-408. <https://doi.org/10.1007/s11187-018-9992-9>
- 217 Liñán, F., Jaén, I. et Martín, D. (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>
- 218 Blake, M. K. (2006). « Gendered lending: gender, context and the rules of business lending ». *Venture Capital*, 8(2), p. 183-201. <https://doi.org/10.1080/13691060500433835>
- 219 Malmström, M., Burkhard, B., Sirén, C., Shepherd, D. et Wincent, J. (2023). « A meta-analysis of the impact of entrepreneurs' gender on their access to bank finance ». *Journal of Business Ethics*, p. 1-18. <https://doi.org/10.1007/s10551-023-05542-6>
- 220 Kaplan, S. et Walley, N. (2016). *The Risky Rhetoric of Female Risk Aversion*. <https://sarahkaplan.info/wp-content/uploads/2019/06/kaplan-and-walley-rhetoric-of-female-risk-aversion-ssir-2016.pdf>
- 221 Jennings, J. E., Rahman, Z. et Dempsey, D. (2023). « Challenging What We Think We Know: Theory and Evidence for Questioning Common Beliefs About the Gender Gap in Entrepreneurial Confidence ». *Entrepreneurship Theory and Practice*, 47(2), p. 369-397. <https://doi.org/10.1177/10422587221102108>
- 222 Mundy, L. (27 avril 2014). « The media has a woman problem ». *The New York Times*. http://www.nytimes.com/2014/04/27/opinion/sunday/the-media-has-a-woman-problem.html?_r=0
- 223 Gouvernement du Canada (30 octobre 2023). *Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat : Rapport d'étape 2022*. <https://ised-isde.canada.ca/site/strategie-femmes-entrepreneuriat/fr/strategie-pour-femmes-entrepreneuriat-rapport-detape-2022>
- 224 Innovation, Sciences et Développement économique Canada (30 octobre 2023). « Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat ». <https://ised-isde.canada.ca/site/strategie-femmes-entrepreneuriat/fr>
- 225 Gouvernement du Canada (30 octobre 2023). *Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat : Rapport d'étape 2022*. <https://ised-isde.canada.ca/site/strategie-femmes-entrepreneuriat/fr/strategie-pour-femmes-entrepreneuriat-rapport-detape-2022>
- 226 Gouvernement du Canada (30 octobre 2023). *Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat : Rapport d'étape 2022*. <https://ised-isde.canada.ca/site/strategie-femmes-entrepreneuriat/fr/strategie-pour-femmes-entrepreneuriat-rapport-detape-2022>
- 227 Innovation, Sciences et Développement économique Canada (21 novembre 2023). « Fonds de prêts pour les femmes en entrepreneuriat ». <https://ised-isde.canada.ca/site/strategie-femmes-entrepreneuriat/fr/fonds-prets-pour-femmes-entrepreneuriat>
- 228 Innovation, Sciences et Développement économique Canada (21 novembre 2023). « Fonds de prêts pour les femmes en entrepreneuriat ». <https://ised-isde.canada.ca/site/strategie-femmes-entrepreneuriat/fr/fonds-prets-pour-femmes-entrepreneuriat>

- 229 Innovation, Sciences et Développement économique Canada (16 mars 2023). « Fonds pour l'écosystème de la SFE ». <https://ised-isde.canada.ca/site/fonds-ecosysteme-sfe/fr>
- 230 Gouvernement du Canada (30 octobre 2023). *Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat : Rapport d'étape 2022*. <https://ised-isde.canada.ca/site/strategie-femmes-entrepreneuriat/fr/strategie-pour-femmes-entrepreneuriat-rapport-detape-2022>
- 231 Gouvernement du Canada (30 octobre 2023). *Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat : Rapport d'étape 2022*. <https://ised-isde.canada.ca/site/strategie-femmes-entrepreneuriat/fr/strategie-pour-femmes-entrepreneuriat-rapport-detape-2022>
- 232 Innovation, Sciences et Développement économique Canada (3 mai 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>
- 233 Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat (2023). « Bienvenue sur le Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat ». <https://wekh.ca/about/?lang=fr>
- 234 Innovation, Sciences et Développement économique Canada (6 juin 2022). « Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat ». <https://ised-isde.canada.ca/site/strategie-femmes-entrepreneuriat/fr/portail-connaissances-pour-femmes-entrepreneuriat>
- 235 Gouvernement du Canada (2023). *Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat : Rapport d'étape 2022*. <https://ised-isde.canada.ca/site/strategie-femmes-entrepreneuriat/fr/strategie-pour-femmes-entrepreneuriat-rapport-detape-2022>
- 236 Gouvernement du Canada (2023). *Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat : Rapport d'étape 2022*. <https://ised-isde.canada.ca/site/strategie-femmes-entrepreneuriat/fr/strategie-pour-femmes-entrepreneuriat-rapport-detape-2022>
- 237 Banque de développement du Canada (s.d.). « Plateforme Excelles pour les femmes ». <https://www.bdc.ca/fr/bdc-capital/capital-risque/fonds/plateforme-excelles>
- 238 Gouvernement du Canada (2023). *Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat : Rapport d'étape 2022*. <https://ised-isde.canada.ca/site/strategie-femmes-entrepreneuriat/fr/strategie-pour-femmes-entrepreneuriat-rapport-detape-2022>
- 239 Gouvernement du Canada (2023). *Examen triennal de l'Accord de Partenariat transpacifique global et progressiste du Groupe d'action pour le commerce inclusif*. https://www.international.gc.ca/trade-commerce/inclusive_trade-commerce_inclusif/itag-gaci/three-year-review.aspx?lang=fra
- 240 Gouvernement du Canada (2022). « Un ensemble complet d'initiatives permettra de rendre les marchés publics fédéraux plus inclusifs ». <https://www.canada.ca/fr/services-publics-provisionnement/nouvelles/2022/01/le-gouvernement-du-canada-annonce-son-plan-pour-diversifier-les-fournisseurs-de-letat.html>
- 241 Gouvernement du Canada (2023). *Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat : Rapport d'étape 2022*. <https://ised-isde.canada.ca/site/strategie-femmes-entrepreneuriat/fr/strategie-pour-femmes-entrepreneuriat-rapport-detape-2022>
- 242 Vershinina, N., Rodionova, Y. et Marlow, S. (2015). « Does an Entrepreneur's Gender Matter for Credibility and Financing of SMEs? ». *Female Entrepreneurship in Transition Economies: Trends and Challenges* (p. 87-111). Londres, Palgrave Macmillan UK. https://doi.org/10.1057/9781137444516_6
- 243 Organisations d'entreprises de femmes du Canada (2024). « Adhésion ». <https://weoc.ca/membership/> <https://weoc.ca/fr/membership/>
- 244 Innovation, Sciences et Développement économique Canada (28 mai 2024). « Fonds de prêts pour les femmes en entrepreneuriat ». <https://ised-isde.canada.ca/site/strategie-femmes-entrepreneuriat/fr/fonds-prets-pour-femmes-entrepreneuriat>
- 245 Alberta Women Entrepreneurs. (2022). *Leveraging economic opportunities for women entrepreneurs in Alberta: A strengthening partnerships initiative report*. https://static1.squarespace.com/static/5775495946c3c4031cdb790b/t/61f8cafde7bcc51a82f492d3/1643694855425/SP+IMPACT+REPORT+2022_FULL.pdf
- 246 SK Startup Institute (s. d.). « Matchstick program - WESK ». <https://skstartup.ca/news-events/news/matchstick-program-wesk/>

- 247 Centre for Women in Business (s. d.). « About ». <https://www.centreforwomeninbusiness.ca/about/>
- 248 Centre for Women in Business (s. d.). « Greater heights of growth ». <https://www.centreforwomeninbusiness.ca/learning/greater-heights-of-growth/>
- 249 Centre d'entreprise des femmes du Manitoba (s. d.). « The Results ». <https://wecm.ca/the-results/>
- 250 Centre d'entreprise des femmes du Manitoba (2023). *WECM Annual Report 2023*. https://wecm.ca/wp-content/uploads/2023/06/WECM-Annual_Report_2023_pr-1.pdf
- 251 PARO Centre pour l'entreprise des femmes (s. d.). « Programmes piliers de PARO ». <https://paro.ca/fr/paro-program-pillars/>
- 252 PARO Centre pour l'entreprise des femmes (s. d.). « Programmes piliers de PARO ». <https://paro.ca/fr/paro-program-pillars/>
- 253 Newfoundland and Labrador Organization of Women Entrepreneurs (s. d.). « Business Start-Up ». <https://www.nlowe.org/start/>
- 254 Newfoundland and Labrador Organization of Women Entrepreneurs (s. d.). « Business Growth ». <https://www.nlowe.org/grow/>
- 255 Newfoundland and Labrador Organization of Women Entrepreneurs (s. d.). « Export ». <https://www.nlowe.org/export/>
- 256 The Forum (2023). *Annual report 2022-2023*. https://static1.squarespace.com/static/5ff4b6bae9543700338a2106/t/656f7a5bc775a7237de941b2/1701804734417/TheForum_AnnualReport_2022-2023_FN.pdf
- 257 Cukier, W., Rahman, M. S. et Chavoushi, Z. H. (novembre 2023). *L'initiative Odlum Brown Forum Pitch 2022-2023 : Rapport sommaire*. https://wekh.ca/wp-content/uploads/2023/12/DI-WEKH-Forum-Pitch-report-FR_FINAL.pdf
- 258 Huang, L. et Rivard, P. (17 mai 2021). *Financement des petites et moyennes entreprises canadiennes détenues par des femmes*. <https://ised-isde.canada.ca/site/recherche-statistique-pme/fr/rapports-recherche/financement-petites-moyennes-entreprises-canadiennes-detenees-femmes>
- 259 Lechner, C., Soppe, B. et Dowling, M. (2016). « Vertical coopetition and the sales growth of young and small firms ». *Journal of Small Business Management*, 54(1), p. 67-84. <https://doi.org/10.1111/jsbm.12131>
- 260 Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat. (2023). État des lieux de l'entrepreneuriat féminin au Canada 2023. Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat. https://wekh.ca/wp-content/uploads/2023/06/PCFE_Etat-des-lieux-de-l-entrepreneuriat-feminin-au-Canada-2023-X.pdf
- 261 Cukier, W., Hassannezhad Chavoushi, Z., 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>
- 262 Cukier, W., Hassannezhad Chavoushi, Z., 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>
- 263 Wang, X., Cai, L., Zhu, X. et Deng, S. (2020). « Female entrepreneurs' gender roles, social capital and willingness to choose external financing ». *Asian Business & Management*, p. 1-26. <https://doi.org/10.1057/s41291-020-00131-1>
- 264 Hebert, C. (2023, July). « Gender stereotypes and entrepreneur financing », 10^e *Conférence sur la finance comportementale organisée à Miami*.
- 265 Women's Enterprise Centre (2020). *Incidence de la pandémie de COVID-19 sur les femmes entrepreneurs*. <https://www.ourcommons.ca/Content/Committee/431/FEWO/Brief/BR10835990/br-external/WomensEnterpriseCentre-10278484-f.pdf>
- 266 Yu, W., Fei, J., Peng, G. et Bort, J. (2024). « When a crisis hits: An examination of the impact of the global financial crisis and the COVID-19 pandemic on financing for women entrepreneurs ». *Journal of Business Venturing*, 39(2), 106379. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2024.106379>
- 267 Gouvernement du Canada (2023). *Loi sur les Indiens* (L.R.C. (1985), ch. I-5). <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/i-5/>

- 268 Tweedle, J., Lafrance-Cooke, A., Oakes, R. et Imecs, A. (27 septembre 2023). *Visibilité du crédit des immigrants : accès au crédit au Canada au fil du temps*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/36-28-0001/2023009/article/00001-fra.htm>
- 269 Shepherd, A. (2023). « Him for Her and Crunchbase 2022 Study of Gender Diversity on Private Company Boards ». <https://news.crunchbase.com/diversity/2022-gender-study-private-boards/>
- 270 Farrell, E. (2022). *Le financement par capital de risque : une problématique pour les femmes et les filles. Genèse de la Console d'Investoready*. Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat. <https://wekh.ca/wp-content/uploads/2022/09/Le-financement-par-capital-de-risque.pdf>
- 271 Cukier, W., Hassannezhad Chavoushi, Z., 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>
- 272 Malmström, M., Johansson, J. et Wincent, J. (2017). « Gender stereotypes and venture support decisions: How governmental venture capitalists socially construct entrepreneurs' potential ». *Entrepreneurship Theory and Practice*, 41(5), p. 833-860. <https://doi.org/10.1111/etap.12275>
- 273 Saparito, P., Elam, A. et Brush, C. (2013). « Bank-firm relationships: do perceptions vary by gender? ». *Entrepreneurship theory and practice*, 37(4), p. 837-858. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2012.00524.x>
- 274 Malmström, M., Johansson, J. et Wincent, J. (2017). « Gender s and venture support decisions: How governmental venture capitalists socially construct Entrepreneurs' Potential ». *Entrepreneurship Theory and Practice*, 41(5), p. 833-860. <https://doi.org/10.1111/etap.12275>
- 275 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/etap.12117>
- 276 Orser, B., Coleman, S. et Li, Y. (2020). « Progress or pinkwashing: who benefits from digital women-focused capital funds? ». *Small Business Economics*, 55, p. 363-387. <https://doi.org/10.1007/s11187-019-00302-1>
- 277 Le Forum (s. d.). *Indice AFIA DEI*. <https://www.afiaindex.ca/fr-ca>
- 278 The Finance Cafe (s. d.). « About the Finance Cafe ». <https://thefinancecafe.ca/about-tfc/>
- 279 PARO Centre (2023). « PARO Women's Accelerator ». <https://paro.ca/accelerated-growth-bizcamps/>
- 280 Smith, T. (6 octobre 2023). *Crowdfunding: What It Is, How It Works, and Popular Websites*. <https://www.investopedia.com/terms/c/crowdfunding.asp>
- 281 Grand View Research, Inc. (2024). *Crowdfunding market size, share & trends analysis report by type (equity-based, debt-based) by application (food & beverage, technology, media, healthcare, real estate), by region, and segment forecasts, 2023-2030*. <https://www.grandviewresearch.com/industry-analysis/crowdfunding-market-report>
- 282 PwC (2017). *Women unbound: Unleashing female entrepreneurial potential*. <https://www.pwc.com/gx/en/diversity-inclusion/assets/women-unbound.pdf>
- 283 Lin, T. C. et Pursiainen, V. (2023). « Gender differences in reward-based crowdfunding ». *Journal of Financial Intermediation*, 53, 101001. <https://doi.org/10.1016/j.jfi.2022.101001>
- 284 Hayes, A. (1^{er} novembre 2023). « Venture capital: What is VC and how does it work? ». *Investopedia*. <https://www.investopedia.com/terms/v/venturecapital.asp>
- 285 Organisation de coopération et de développement économiques (2023). « *Investissements de capital-risque (statistiques de marché)* ». [https://data-explorer.oecd.org/vis?pg=0&bp=true&snb=1&vw=ov&df\[ds\]=dsDisseminateFinalDMZ&df\[id\]=DSD_VC%40DF_VC_INV&df\[ag\]=OECD.SDD.TPS&df\[vs\]=1.0&pd=2007%2C&dq=...USD_EXC.A&ly\[rw\]=BUSINESS_DEVELOPMENT_STAGE&ly\[ci\]=TIME_PERIOD&ly\[rs\]=REF_AREA&to\[TIME_PERIOD\]=false&lc=fr](https://data-explorer.oecd.org/vis?pg=0&bp=true&snb=1&vw=ov&df[ds]=dsDisseminateFinalDMZ&df[id]=DSD_VC%40DF_VC_INV&df[ag]=OECD.SDD.TPS&df[vs]=1.0&pd=2007%2C&dq=...USD_EXC.A&ly[rw]=BUSINESS_DEVELOPMENT_STAGE&ly[ci]=TIME_PERIOD&ly[rs]=REF_AREA&to[TIME_PERIOD]=false&lc=fr)
- 286 Association canadienne du capital de risque et d'investissement (2023). *H1 2023 Canadian venture capital market overview*. https://www.cvca.ca/assets/files/reports/h1-2023-vc-pe-canadian-market-overview/CVCA_VC_Q2_2023_FINAL.pdf

- 287 Innovation, Sciences et Développement économique Canada (25 avril 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* ». <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>
- 288 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/wp-content/uploads/2022/09/Le-financement-par-capital-de-risque.pdf>
- 289 Association canadienne du capital de risque et d'investissement et Diversio (2021). *State of Diversity & Inclusion 2021*. https://www.cvca.ca/files/imports/CVCA-State-of-Diversity-and-Inclusion_2021.pdf
- 290 Brownell, C. (9 novembre 2023). « Almost half of Canadian VC firms are entirely male-owned: BDC report ». <https://thelogic.co/news/almost-half-of-canadian-vc-firms-are-entirely-male-owned-bdc-report/>
- 291 The 51 Ventures (2023). « The future is women-funded. The51 is at the forefront ». <https://the51.com/the51-story>
- 292 The 51 Ventures (2023). « The future is women-funded. The51 is at the forefront ». <https://the51.com/the51-story>
- 293 The 51 Ventures (2023). « The51 Feminist Funds ». <https://the51.com/the51-ventures-fund-1>
- 294 Sandpiper Ventures (2024). « About ». <https://sandpiper.vc/our-story/>
- 295 Sandpiper Ventures (2024). « The Game is Broken ». <https://sandpiper.vc/>
- 296 Association canadienne du capital de risque et d'investissement (2023). « VC & PE Canadian market overview ». <https://www.cvca.ca/research-insight/market-reports/year-end-2023-vc-pe-canadian-market-overview>
- 297 Ganti, A. (29 septembre 2023). « Angel investor definition and how it works ». <https://www.investopedia.com/terms/a/angelinvestor.asp>
- 298 National Angel Capital Organization (8 juin 2023). *Backgrounder on 2023 Report on angel investing in Canada*. <https://nacocanada.com/2023-report-backgrounder>
- 299 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-angelinvestors/368365>
- 300 National Angel Capital Organization (8 juin 2023). *Backgrounder on 2023 Report on angel investing in Canada*. <https://nacocanada.com/2023-report-backgrounder>
- 301 Women's Equity Lab (2024). « The WEL Story ». <https://womensequitylab.com/about/>
- 302 Women's Equity Lab (2024). « The WEL Story ». <https://womensequitylab.com/about/>
- 303 National Angel Capital Organization (28 novembre 2023). « NACO Launches National Women's Initiative with Organizations Supporting Women Entrepreneurs and Angel Investors ». <https://nacocanada.com/news>
- 304 Li, Y., Sui, S. et Wu, S. (2022). « The effect of gender fit on crowdfunding success ». *Journal of Business Venturing Insights*, 18, e00333. <https://doi.org/10.1016/j.jbvi.2022.e00333>
- 305 Dalziel, M., Wolfe, D. et Cumming, D. (2014). *Report of the expert panel examining Ontario's business support programs Ministry of Finance*, doi : 10.13140/RG.2.2.26302.69440
- 306 Orser, B., Elliott, C. et Cukier, W. (2019). « Strengthening ecosystem supports for women entrepreneurs ». *École de gestion Telfer de l'Université d'Ottawa*. https://www.researchgate.net/profile/Barbara-Orser/publication/333775274_STRENGTHENING_ECOSYSTEM_SUPPORTS_FOR_WOMEN_ENTREPRENEURS_Ontario_Inclusive_Innovation_i2_Action_Strategy/links/5d036c85299bf13a3853f0eb/STRENGTHENING_ECOSYSTEM_SUPPORTS-FOR-WOMEN-ENTREPRENEURS-Ontario-Inclusive-Innovation-i2-Action-Strategy.pdf
- 307 Ortiz, J. (2023). *Investing in Women Entrepreneurs: A case study for co-creating effective supports*. https://pillarnonprofit.ca/sites/default/files/23.05.12.a-wosen_final_report.pdf
- 308 Apeetogosan (s. d.). « Métis Women in Micro Business ». <https://www.apeetogosan.com/mtis-women-in-micro-business>

- 309 Association nationale des sociétés autochtones de financement (s. d.). « *Indigenous Financial Institutions* ». <https://nacca.ca/indigenous-financial-institutions/>
- 310 Association nationale des sociétés autochtones de financement (s. d.). « National Aboriginal Capital Corporations Association ». <https://nacca.ca/>
- 311 Association nationale des sociétés autochtones de financement (s. d.). « Indigenous Growth Fund ». <https://nacca.ca/igf/>
- 312 Association nationale des sociétés autochtones de financement (s. d.). « Indigenous Women's Entrepreneur Program ». <https://nacca.ca/resources/iwe/>
- 313 Association des femmes autochtones du Canada (s. d.). « #BeTheDrum - NWAC's Entrepreneur Outreach Navigation Program ». <https://app.nwac.ca/bethedrum/>
- 314 Association des femmes autochtones du Canada (2023). « Economic Development: The New Indigenous Women's Entrepreneur Accelerator Program ». <https://nwac.ca/journal/economic-development-the-new-indigenous-womens-entrepreneur-accelerator-program>
- 315 Pauktuutit Inuit Women of Canada (2023). « Welcome to the Inuit Women in Business Network! ». <https://pauktuutit.ca/iwbn/>
- 316 Ontario Business Grants (2023). « PARO - Enterprising Indigenous Women ». <https://ontariobusinessgrants.com/grants/paro-enterprising-indigenous-women/>
- 317 Initiative Sage (2023). « Indigenous Womxn's Impact Investing Collective ». <https://sageinitiative.ca/>
- 318 Chambre de commerce canadienne des femmes sud-asiatiques (2023). « Join the CSAWCC as a Member ». <https://www.csawcc-cccfsa.ca/membership>
- 319 Exportation et développement Canada (2023). *Une analyse en profondeur des entreprises appartenant à des femmes racisées, noires ou immigrantes*. <https://www.edc.ca/content/dam/edc/fr/non-premium/empowering-women-entrepreneurs-in-retail.pdf>
- 320 WeWorkingWomen (2023). « Who we are ». <https://weworkingwomen.com/about-us/>
- 321 Concours de plaidoirie Élévation (2023). « En quoi consiste ÉLÉVATION? ». <https://riseuppitch.ca/fr/about/>
- 322 Afro-Canadian Entrepreneurs Association (2023). « Black Women Entrepreneurship ». <https://acanea.ca/black-womens-entrepreneurship-support/>
- 323 Coalition FACE (2023). « À propos de nous ». <https://facecoalition.com/fr/about>
- 324 S.U.C.C.E.S.S. (2023). « *Donner le pouvoir aux femmes, développer des entrepreneuses* ». <https://fr.successiwep.com/>
- 325 The Immigrant Education Society (2023). « New Immigrant Women Becoming Entrepreneurs (NIWBE) ». <https://www.immigrant-education.ca/build-work-skills/new-immigrant-women-becoming-entrepreneurs-niwbe>
- 326 Community Development Council Durham (2023). « Newcomer Women's Entrepreneurship Program ». <https://www.cdcd.org/programs/newcomer-women-entrepreneurship/>
- 327 Immigrant Women in Business. (s. d.). « IWB: Working Together to Make a Difference ». <https://immigrantwomeninbusiness.com/>
- 328 Innovation, Sciences et Développement économique Canada (15 juin 2023). « La ministre Ng annonce le Programme pour l'entrepreneuriat des communautés 2ELGBTQI+ ». <https://www.canada.ca/fr/innovation-sciences-developpement-economique/nouvelles/2023/06/la-ministre-ng-annonce-le-programme-pour-lentrepreneuriat-des-communautes-2elgbtqi.html>
- 329 Innovation, Sciences et Développement économique Canada (15 juin 2023). « Programme pour l'entrepreneuriat des communautés 2ELGBTQI+ ». <https://ised-isde.canada.ca/site/ised/fr/programme-pour-lentrepreneuriat-communautes-2elgbtqi>
- 330 Innovation, Sciences et Développement économique Canada (15 juin 2023). « La ministre Ng annonce le Programme pour l'entrepreneuriat des communautés 2ELGBTQI+ ». <https://www.canada.ca/fr/innovation-sciences-developpement-economique/nouvelles/2023/06/la-ministre-ng-annonce-le-programme-pour-lentrepreneuriat-des-communautes-2elgbtqi.html>

- 331 Chambre de commerce gaie et lesbienne du Canada (2023). « Diversité des fournisseurs ». <https://cglcc.ca/programs/supplier-diversity/?lang=fr>
- 332 Chambre de commerce gaie et lesbienne du Canada (2023). « Arc-en-ciel Officiel ». <https://cglcc.ca/programs/rainbow-registered/?lang=fr>
- 333 Cukier, W. (2022). « Leveraging procurement to advance diverse women entrepreneurs ». WBE Canada. <https://wbecanada.ca/research/leverage-procurement-to-advance-women-entrepreneurs/>
- 334 Wu, S., Zhang, K. Z. et Farrokhi, K. (2022). *Fostering small and medium-sized enterprises through public procurement in Canada: A data analytics approach*. <https://assets.researchsquare.com/files/rs-1794334/v1/7ffdc4ba-49db-4b4a-8904-3d2891293e22.pdf?c=1684594688>
- 335 Cukier, W. (2023). *How purchasing power builds inclusive innovation ecosystems*. Innovating Canada. <https://www.innovatingcanada.ca/industry-and-business/how-purchasing-power-builds-inclusive-innovation-ecosystems/>
- 336 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. <http://dx.doi.org/10.1108/JOPP-11-2019-0078>
- 337 Cukier, W. (2022). « Leveraging procurement to advance diverse women entrepreneurs ». WBE Canada. <https://wbecanada.ca/research/leverage-procurement-to-advance-women-entrepreneurs/>
- 338 Tukamuhabwa, B. et Namagembe, S. (2023). « Participation of women-owned SMEs in public procurement: the role of entrepreneurial orientation and knowledge management orientation ». *Journal of Public Procurement*, 23(3/4), p. 273-296. <https://doi.org/10.1108/JOPP-01-2023-0002>
- 339 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. <http://dx.doi.org/10.1108/JOPP-11-2019-0078>
- 340 Service des délégués commerciaux du Canada (13 octobre 2023). « Les immigrants sont essentiels à la réussite des exportations ». <https://www.deleguescommerciaux.gc.ca/canadexport/156387.aspx?lang=fra>
- 341 Women Business Enterprises Canada Council (2024). « WBE Canada ». <https://wbecanada.ca/about/>
- 342 WEConnect International (s. d.). Page d'accueil. weconnectinternational.org
- 343 Conseil canadien pour l'entreprise autochtone (s. d.). « Programme d'entreprise autochtone certifiée (CIB) ». <https://www.ccab.com/membership/certified-aboriginal-business-cab/>
- 344 Conseil canadien des fournisseurs autochtones et de minorités visibles (s. d.). « Supplier certification ». <https://camsc.ca/supplier-certification/>
- 345 Chambre de commerce 2ELGBTQI+ du Canada (s. d.). *Benefits of membership*. <https://cglcc.ca/membership/?lang=fr>
- 346 Black Entrepreneurs and Businesses of Canada (2020). « Black Business Certification Program ». <https://www.blackentrepreneursbc.org/black-business-certification/>
- 347 Black Entrepreneurs and Businesses of Canada (2020). « Black Business Certification Program ». <https://www.blackentrepreneursbc.org/black-business-certification/>
- 348 Conseil canadien des fournisseurs autochtones et de minorités visibles (2024). « Supplier certification ». <https://camsc.ca/supplier-certification/#cert-suppliers>
- 349 Conseil canadien pour l'entreprise autochtone (s. d.). « Programme d'entreprise autochtone certifiée (CIB) ». <https://www.ccab.com/membership/certified-aboriginal-business-cab/>
- 350 Supplier Diversity Alliance Canada (2024). « Improving economic opportunities for diverse certified suppliers, from coast to coast ». <https://supplierdiversityalliance.ca/>
- 351 Supplier Diversity Alliance Canada (2024). « About the Supplier Diversity Alliance Canada (SDAC) ». <https://supplierdiversityalliance.ca/about/>
- 352 Chambre de commerce 2ELGBTQI+ du Canada (2024). « Diversité des fournisseurs ». <https://cglcc.ca/programs/supplier-diversity/?lang=fr>

- 353 WEConnect International (s. d.). « Get Certified ». <https://weconnectinternational.org/weconnect-international-certification/>
- 354 WEConnect International (s. d.). « About us ». <https://weconnectinternational.org/who-we-are/>
- 355 Women Business Enterprises Canada Council (2024). « WBE Canada ». <https://wbecanada.ca/fr/a-propos-des-entreprises-detenues-par-des-femmes/>
- 356 Banque de développement du Canada (s. d.). « Incubateur d'entreprises ». <https://www.bdc.ca/fr/articles-outils/boite-outils-entrepreneur/gabarits-documents-guides-affaires/glossaire/incubateur-d-entreprises>
- 357 Banque de développement du Canada (s. d.). « Accélérateur d'entreprises ». <https://www.bdc.ca/fr/articles-outils/boite-outils-entrepreneur/gabarits-documents-guides-affaires/glossaire/accelerateur-d-entreprises>
- 358 Feldman, R., Armitage, A. et Wang, C. (2016). « The gender gap in startup catalyst organizations: Bridging the divide between narrative and reality ». *Oregon Law Review*, 95(2), p. 313. <http://hdl.handle.net/1794/22323>
- 359 Burns, A. (27 janvier 2021). « Funding for female-led start-ups: are accelerators widening the gender gap? » <https://www.weforum.org/agenda/2021/01/gender-finance-gap-startups-accelerators-entrepreneurs/>
- 360 Ozkazanc-Pan, B. et Muntean, S. C. (2021). « Entrepreneurial ecosystems: A gender perspective ». *Cambridge University Press*. <https://doi.org/10.1017/9781009023641>
- 361 Avnimelech, G. et Rechter, E. (2023). « How and why accelerators enhance female entrepreneurship ». *Research Policy*, 52(2), 104669. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2022.104669>
- 362 Amezcua, A. S., Pandey, S. et Simarasl, N. (2019). « Are Business Incubators' Ecosystems Inclusive of Women Entrepreneurs? », dans *Go-to-Market Strategies for Women Entrepreneurs: Creating and Exploring Success* (p. 57-66). Emerald Publishing Limited, doi : [10.1108/978-1-78973-289-420191010](https://doi.org/10.1108/978-1-78973-289-420191010)
- 363 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://doi.org/10.1108/JSBED-09-2021-0355>
- 364 Avnimelech, G. et Rechter, E. (2023). « How and why accelerators enhance female entrepreneurship ». *Research Policy*, 52(2), 104669. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2022.104669>
- 365 Dams, C., Sarria Allende, V., Cornejo, M., Pasquini, R. A. et Robiolo, G. (2022). « Impact of Accelerators, as Education & Training Programs, on female entrepreneurs ». *Entrepreneurship Research Journal*, 12(3), p. 329-362. <https://doi.org/10.1515/erj-2020-0306>
- 366 Cukier, W. et Smarz, S. (2012). « Diversity Assessment Tools: A Comparison ». *International Journal of Knowledge, Culture & Change Management*, 11(6). https://www.torontomu.ca/content/dam/diversity/AODAforms/Publication/2011/Diversity%20Assessment%20Tools%20A%20Comparison_2011%20AODA.pdf
- 367 Centre des Compétences futures (2024). « MindFrame Connect ». <https://fsc-ccf.ca/fr/projets/mindframe-connect/>
- 368 MindFrame Connect (2024). « MindFrame Connect joins Canada's entrepreneurial ecosystem ». <https://www.mindframeconnect.com/press-release>
- 369 Gagnon, S., Augustin, T. et Cukier, W. (2022). « Interplay for change in equality, diversity and inclusion studies ». *Human Relations*, 75(7), 1327-1353. <https://doi.org/10.1177/00187267211002239>
- 370 Innovation, Sciences et Développement économique Canada (2023). « Fonds stratégique des sciences : À propos du programme ». Gouvernement du Canada. <https://ised-isde.canada.ca/site/fonds-strategique-sciences/fr/fonds-strategique-sciences-propos-programme>
- 371 Guerrero, M. et Urbano, D. (2019). « A research agenda for entrepreneurship and innovation: the role of entrepreneurial universities ». *A research agenda for entrepreneurship and innovation*, p. 107-133, doi : [10.4337/9781788116015.00012](https://doi.org/10.4337/9781788116015.00012)
- 372 Moussa, A., Kesting, T. et Clauss, T. (2019). « Embedding Entrepreneurial and Engaged Universities—A Holistic View », dans T. Kliewe, T. Kesting, C. Plewa et T. Baaken (dir.), *Developing Engaged and Entrepreneurial Universities: Theories, Concepts and Empirical Findings*, p. 19-41, Springer. https://doi.org/10.1007/978-981-13-8130-0_2

- 373 Charlesworth, T. E. et Banaji, M. R. (2019). « Gender in science, technology, engineering, and mathematics: Issues, causes, solutions ». *Journal of Neuroscience*, 39(37), p. 7228-7243. <https://doi.org/10.1523/JNEUROSCI.0475-18.2019>
- 374 Markowska, M., Ahl, H. et Naldi, L. (2023). « Fix the structures, not the women: The case for norm critical entrepreneurship education », dans *The age of entrepreneurship education research: Evolution and future*, 23, p. 51-63. <https://doi.org/10.1108/S1074-754020230000023004>
- 375 MindFrame Connect (2024). « MindFrame Connect joins Canada's entrepreneurial ecosystem ». <https://www.mindframeconnect.com/press-release>
- 376 Blake, M. K. (2006). « Gendered lending: Gender, context and the rules of business lending ». *Venture Capital*, 8(2), p. 183-201. <https://doi.org/10.1080/13691060500433835>
- 377 Hughes, K. D. et Yang, T. (2020). « Building gender-aware ecosystems for learning, leadership, and growth ». *Gender in Management: An International Journal*, 35(3), p. 275-290. <https://doi.org/10.1108/GM-11-2019-0215>
- 378 Ettl, K. et Welter, F. (2010). « Gender, context and entrepreneurial learning ». *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 2(2), p. 108-129. <https://doi.org/10.1108/17566261011050991>
- 379 Molina-López, M. M., Koller, M. R. T., Rubio-Andrés, M. et González-Pérez, S. (2021). « Never too late to learn: How education helps female entrepreneurs at overcoming barriers in the digital economy ». *Sustainability*, 13(19), 11037. <https://doi.org/10.3390/su131911037>
- 380 Elam, A., Hughes, K. et Samsami, M. (2023). *GEM 20233/23 Women's entrepreneurship report: Challenging bias and stereotypes*. Global Entrepreneurship Monitor (GEM). <https://www.gemconsortium.org/file/open?fileId=51352>
- 381 Aidis, R. (2022). « Women entrepreneurs as agents of change in the Americas: redefining the bottom line » (chapitre 16). *Research Handbook of Women's Entrepreneurship and Value Creation*, p. 261-277. <https://doi.org/10.4337/9781789901375.00026>
- 382 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
- 383 Cukier, W., Gagnon, S., Hodson, J., Saba, T., Grandy, G., Morton, S., Elmi, M., Stolarick, K. et Chavoushi, Z. H. (2020). *L'état 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
- 384 Nkrumah, A. (2022). « Covert racism: the case of Ghanaian immigrant entrepreneurs in three Canadian Prairie Provinces ». *Canadian Journal of African Studies/Revue canadienne des études africaines*, 56(2), p. 363-381. <https://doi.org/10.1080/00083968.2021.1899949>
- 385 DeNisi, A. S. (2015). « Some Further Thoughts on the Entrepreneurial Personality ». *Entrepreneurship Theory and Practice*, 39(5), p. 997-1003. <https://doi.org/10.1111/etap.12168>
- 386 Maczulskij, T. et Viinikainen, J. (2023). « Self-confidence predicts entrepreneurship and entrepreneurial success ». *Journal of Business Venturing Insights*, 19, e00382. <https://doi.org/10.1016/j.jbvi.2023.e00382>
- 387 Kirkwood, J. (2009). « Is a lack of self confidence hindering women entrepreneurs? ». *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 1(2), p. 118-133. <https://doi.org/10.1108/17566260910969670>
- 388 Jennings, J. E., Rahman, Z. et Dempsey, D. (2023). « Challenging What We Think We Know: Theory and Evidence for Questioning Common Beliefs About the Gender Gap in Entrepreneurial Confidence ». *Entrepreneurship Theory and Practice*, 47(2), p. 369-397. <https://doi.org/10.1177/10422587221102108>
- 389 Ahl, H. et Marlow, S. (2021). « Exploring the false promise of entrepreneurship through a postfeminist critique of the enterprise policy discourse in Sweden and the UK ». *Human Relations*, 74(1), p. 41-68. <https://doi.org/10.1177/0018726719848480>
- 390 Bönnte, W. et Piegeler, M. (2013). « Gender gap in latent and nascent entrepreneurship: Driven by competitiveness ». *Small Business Economics*, 41(4), p. 961-987. <https://doi.org/10.1007/s11187-012-9459-3>

- 391 Zhao, H., Seibert, S. E. et Lumpkin, G. T. (2010). « The relationship of personality to entrepreneurial intentions and performance: A meta-analytic review ». *Journal of Management*, 36(2), p. 381-404. <https://doi.org/10.1177/0149206309335187>
- 392 Gimenez-Jimenez, D., Edelman, L. F., Dawson, A. et Calabrò, A. (2022). « Women entrepreneurs' progress in the venturing process: The impact of risk aversion and culture ». *Small Business Economics*, 58(2), p. 1091-1111. <https://doi.org/10.1007/s11187-020-00435-8>
- 393 Baron, R. A. et Markman, G. D. (2003). « Beyond social capital: the role of entrepreneurs' social competency in their financial success ». *Journal of Business Venturing*, 18, p. 41-60. [https://doi.org/10.1016/S0883-9026\(00\)00069-0](https://doi.org/10.1016/S0883-9026(00)00069-0)
- 394 Ahl, H. et Marlow, S. (2021). « Exploring the false promise of entrepreneurship through a postfeminist critique of the enterprise policy discourse in Sweden and the UK ». *Human Relations*, 74(1), p. 41-68. <https://doi.org/10.1177/0018726719848480>
- 395 Kanze, D., Huang, L., Conley, M. A. et Higgins, 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>
- 396 Balachandra, L., Briggs, T., Eddleston, K. et Brush, C. (2019). « Don't pitch like a girl!: How gender stereotypes influence investor decisions ». *Entrepreneurship theory and practice*, 43(1), p. 116-137. <https://doi.org/10.1177/1042258717728028>
- 397 Snellman, K. et Solal, I. (2023). « Does investor gender matter for the success of female entrepreneurs? Gender homophily and the stigma of incompetence in entrepreneurial finance ». *Organization Science*, 34(2), p. 680-699. <https://doi.org/10.1287/orsc.2022.1594>
- 398 Fellnhöfer, K. et Deng, Y. (2024). « Investor Intuition Promotes Gender Equality in Access to Reward-Based Crowdfunding ». *Entrepreneurship Theory and Practice*, 48(2), p. 675-718. <https://doi.org/10.1177/10422587231192150>
- 399 Augustin, T. et Gagnon, S. « Power imbalances in diverse mentor-mentee relationships in incubator and accelerator programs ». Document de travail.
- 400 Augustin, T. et Gagnon, S. « Structural allyship: Incubators and accelerators as allies to advance systemic inclusion in the entrepreneurial ecosystem ». Document de travail.
- 401 Balachandra, L., Briggs, T., Eddleston, K. et Brush, C. (2019). « Don't pitch like a girl!: How gender stereotypes influence investor decisions ». *Entrepreneurship theory and practice*, 43(1), p. 116-137. <https://doi.org/10.1177/1042258717728028>
- 402 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>
- 403 Bastian, B.L., Wood, B .P. et Ng, P. Y. (2023). « The role of strong ties in empowering women entrepreneurs in collectivist contexts ». *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 15(1), p. 122-146. <https://doi.org/10.1108/IJGE-10-2021-0171>
- 404 Chen, H., Lee, B. H. et Alymkulova, A. (2022). « Gender gaps in opportunity-driven entrepreneurship: the impact of human and social capital ». *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 14(3), p. 285-299. <https://doi.org/10.1108/IJGE-06-2021-0097>
- 405 Global Entrepreneurship Monitor (2023). *GEM 2022/23 Women's Entrepreneurship Report: Challenging Bias and Stereotypes*. <https://www.gemconsortium.org/report/gem-20222023-womens-entrepreneurship-challenging-bias-and-stereotypes-2>
- 406 Mastercard International Incorporated (2022). *The Mastercard Index of Women Entrepreneurs: How targeted support for women-led business can unlock sustainable economic growth - Report March 2022*. <https://www.mastercard.com/news/media/phwevxc/the-mastercard-index-of-women-entrepreneurs.pdf>
- 407 Mastercard International Incorporated (2022). *The Mastercard Index of Women Entrepreneurs: How targeted support for women-led business can unlock sustainable economic growth - Report March 2022*. <https://www.mastercard.com/news/media/phwevxc/the-mastercard-index-of-women-entrepreneurs.pdf>

- 408 Mastercard International Incorporated (2022). *The Mastercard Index of Women Entrepreneurs: How targeted support for women-led business can unlock sustainable economic growth - Report March 2022*. <https://www.mastercard.com/news/media/phwevxc/the-mastercard-index-of-women-entrepreneurs.pdf>
- 409 Global Entrepreneurship Monitor (2023). *GEM 2022/23 Women's Entrepreneurship Report: Challenging Bias and Stereotypes*. <https://www.gemconsortium.org/report/gem-20222023-womens-entrepreneurship-challenging-bias-and-stereotypes-2>
- 410 Global Entrepreneurship Monitor (s. d.). *Definitions*. <https://www.gemconsortium.org/wiki/1154#:~:text=Total%20early%2Dstage%20Entrepreneurial%20Activity,manager%20of%20a%20new%20business>
- 411 Global Entrepreneurship Monitor (2023). *GEM 2022/23 Women's Entrepreneurship Report: Challenging Bias and Stereotypes*. <https://www.gemconsortium.org/report/gem-20222023-womens-entrepreneurship-challenging-bias-and-stereotypes-2>
- 412 Global Entrepreneurship Monitor (2023). *GEM 2022/23 Women's Entrepreneurship Report: Challenging Bias and Stereotypes*. <https://www.gemconsortium.org/report/gem-20222023-womens-entrepreneurship-challenging-bias-and-stereotypes-2>
- 413 Global Entrepreneurship Monitor (s. d.). *Definitions*. <https://www.gemconsortium.org/wiki/1154#:~:text=Total%20early%2Dstage%20Entrepreneurial%20Activity,manager%20of%20a%20new%20business>
- 414 Global Entrepreneurship Monitor (2023). *GEM 2022/23 Women's Entrepreneurship Report: Challenging Bias and Stereotypes*. <https://www.gemconsortium.org/report/gem-20222023-womens-entrepreneurship-challenging-bias-and-stereotypes-2>
- 415 Global Entrepreneurship Monitor (2023). *GEM 2022/23 Women's Entrepreneurship Report: Challenging Bias and Stereotypes*. <https://www.gemconsortium.org/report/gem-20222023-womens-entrepreneurship-challenging-bias-and-stereotypes-2>
- 416 Mastercard International Incorporated (2022). *The Mastercard Index of Women Entrepreneurs: How targeted support for women-led business can unlock sustainable economic growth - Report March 2022*. <https://www.mastercard.com/news/media/phwevxc/the-mastercard-index-of-women-entrepreneurs.pdf>
- 417 Global Entrepreneurship Monitor (2023). *GEM 2022/23 Women's Entrepreneurship Report: Challenging Bias and Stereotypes*. <https://www.gemconsortium.org/report/gem-20222023-womens-entrepreneurship-challenging-bias-and-stereotypes-2>
- 418 Groupe de la Banque mondiale (2024). *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit 2024*. <https://wbl.banquemondiale.org/fr/wbl>
- 419 OCDE et Commission européenne (2023). *Pallier la pénurie d'entrepreneurs 2023 : Politiques de l'entrepreneuriat inclusif et du travail autonome*. <https://www.oecd-ilibrary.org/deliver/230efc78-en.pdf?itemId=/content/publication/230efc78-en&mimeType=pdf>
- 420 OCDE et Commission européenne (2023). *Pallier la pénurie d'entrepreneurs 2023 : Politiques de l'entrepreneuriat inclusif et du travail autonome*. <https://www.oecd-ilibrary.org/deliver/230efc78-en.pdf?itemId=/content/publication/230efc78-en&mimeType=pdf>
- 421 StartupBlink (2023). *Global Startup Ecosystem Index 2023*. <https://www.startupblink.com/startupecosystemreport>
- 422 StartupBlink (2023). *Global Startup Ecosystem Index 2023*. <https://www.startupblink.com/startupecosystemreport>
- 423 Startup Genome (2023). *The Global Startup Ecosystem Report 2023*. <https://startupgenome.com/reports/gser2023>
- 424 Halabisky, D. (2018). *Policy brief on women's entrepreneurship*. <https://www.oecd.org/cfe/smes/Policy-Brief-on-Women-s-Entrepreneurship.pdf>
- 425 Callerstig, A. C., Lindvert, M., Ljunggren, E. C., Breivik-Meyer, M., Alsos, G. A. et Balkmar, D. (2024). « Contextualising gender policy in tech entrepreneurship: a cross national and multiple-level analysis ». *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*. <https://doi.org/10.1108/IJEBR-04-2023-0422>
- 426 Marlow, S., Carter, S. et Shaw, E. (2008). « Constructing female entrepreneurship policy in the UK: is the US a relevant benchmark? ». *Environment and Planning C: Government and Policy*, 26(2), p. 335-351.
- 427 Pandey, S., Amezcua, A.S. (2020). « Women's business ownership and women's entrepreneurship through the lens of U.S. federal policies ». *Small Bus Econ*, 54, p. 1123-1152. <https://doi-org.ezproxy.lib.torontomu.ca/10.1007/s11187-018-0122-5>

- 428 Pandey, S., Amezcua, A.S. (2020). « Women's business ownership and women's entrepreneurship through the lens of U.S. federal policies ». *Small Bus Econ*, 54, p. 1123-1152. <https://doi-org.ezproxy.lib.torontomu.ca/10.1007/s11187-018-0122-5>
- 429 National Women's Business Council (2020). *Roundtable Report*. https://www.nwbc.gov/wp-content/uploads/2023/11/FY2020-Roundtable-Report-NWBC_Final.pdf
- 430 Pandey, S., Amezcua, A.S. (2020). « Women's business ownership and women's entrepreneurship through the lens of U.S. federal policies ». *Small Bus Econ*, 54, p. 1123-1152. <https://doi-org.ezproxy.lib.torontomu.ca/10.1007/s11187-018-0122-5>
- 431 OCDE (2018). *Inclusive Entrepreneurship Policies: Country Assessment Notes United Kingdom*. <https://www.oecd.org/cfe/smes/UK-IE-Country-Note-2018.pdf>
- 432 British Business Bank (2022). *Investing in Women Code Annual Report 2022*. <https://www.british-business-bank.co.uk/about/our-values/investing-in-women-code/annual-report-2022#:~:text=The%202022%20Investing%20in%20Women,from%2093%20in%20March%202021>
- 433 Women's Enterprise Policy Group (s. d.). *Framework of Policy Actions to Build Back Better for Women's Enterprise*. <https://www.thewomensorganisation.org.uk/wp-content/uploads/2020/09/WEPG-Framework-of-Policy-Actions.pdf>
- 434 Mastercard International Incorporated (2022). *The Mastercard Index of Women Entrepreneurs: How targeted support for women-led business can unlock sustainable economic growth - Report March 2022*. <https://www.mastercard.com/news/media/phwevxc/the-mastercard-index-of-women-entrepreneurs.pdf>
- 435 OCDE (2019). *Perspectives de l'OCDE sur les PME et l'entrepreneuriat 2019*. <https://doi.org/10.1787/b6b7061e-fr>
- 436 Simarasi, N. et Makizadeh, V. (2021). « Entrepreneurship policies through a gender lens ». Dans *OECD studies on SMEs and entrepreneurship*. Éditions OCDE, Paris. <https://doi.org/10.1787/71c8f9c9-en>
- 437 Women's Economic Equality Taskforce (2023). *A 10-year Plan to Unleash the Full Capacity and Contribution of Women to the Australian Economy*. <https://www.pmc.gov.au/sites/default/files/resource/download/womens-economic-equality-taskforce-final-report.pdf>
- 438 Chen, K. (2023). *Four Trends Shaping Women Entrepreneurship in Australia and Beyond in 2023*. <https://www.internationalaffairs.org.au/australianoutlook/four-trends-shaping-women-entrepreneurship-in-australia-and-beyond-in-2023/>
- 439 Women's Entrepreneurship Industry Reference Group (2023). *Building an Inclusive Innovation Economy: A vision for harnessing women's entrepreneurship and innovation as a central driver of economic growth*. <https://www.investment.nsw.gov.au/assets/Building-an-Inclusive-Innovation-Economy.pdf>
- 440 Nations Unies (s. d.). *Australia*. <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2019/A-74-224-Submission-Australia-en.pdf>
- 441 Hickmer, K. (2022). *Empower Women Entrepreneurs*. [https://www.nzgcp.co.nz/about-us/news-and-media/resources/support-for-women-entrepreneurs/#:~:text=Capability%20Building%20\(Leadership%2C%20Mentorship%2C%20Coaching%2C%20Training\),-Academy%20for%20Women&text=AWE%20is%20designed%20for%20women,using%20the%20%22DreamBuilder%22%20programme](https://www.nzgcp.co.nz/about-us/news-and-media/resources/support-for-women-entrepreneurs/#:~:text=Capability%20Building%20(Leadership%2C%20Mentorship%2C%20Coaching%2C%20Training),-Academy%20for%20Women&text=AWE%20is%20designed%20for%20women,using%20the%20%22DreamBuilder%22%20programme)
- 442 Hickmer, K. (2022). *Empower Women Entrepreneurs*. [https://www.nzgcp.co.nz/about-us/news-and-media/resources/support-for-women-entrepreneurs/#:~:text=Capability%20Building%20\(Leadership%2C%20Mentorship%2C%20Coaching%2C%20Training\),-Academy%20for%20Women&text=AWE%20is%20designed%20for%20women,using%20the%20%22DreamBuilder%22%20programme](https://www.nzgcp.co.nz/about-us/news-and-media/resources/support-for-women-entrepreneurs/#:~:text=Capability%20Building%20(Leadership%2C%20Mentorship%2C%20Coaching%2C%20Training),-Academy%20for%20Women&text=AWE%20is%20designed%20for%20women,using%20the%20%22DreamBuilder%22%20programme)
- 443 WEC (s. d.). *About Us*. <http://wencentre.org.nz/about-us/>
- 444 Mastercard International Incorporated (2022). *The Mastercard Index of Women Entrepreneurs: How targeted support for women-led business can unlock sustainable economic growth - Report March 2022*. <https://www.mastercard.com/news/media/phwevxc/the-mastercard-index-of-women-entrepreneurs.pdf>
- 445 Open Access Government (25 octobre 2023). *Closing the gap: Understanding and encouraging female entrepreneurship*. <https://www.openaccessgovernment.org/article/closing-the-gap-understanding-and-encouraging-female-entrepreneurship/168918/>

- 446 Groupe de la Banque mondiale (2018). *An Operational Guide to Women's Entrepreneurship Programs in the World Bank*. <https://documents1.worldbank.org/curated/en/629041543523635439/pdf/Operational-Guide-to-Womens-Entrepreneurship-Programs-An-Overview.pdf>
- 447 Portail des connaissances pour les femmes en entrepreneuriat (2023). *État des lieux de l'entrepreneuriat féminin au Canada 2023*. https://tpy.921.myftpupload.com/wp-content/uploads/2023/06/PCFE_Etat-des-lieux-de-l-entrepreneuriat-feminin-au-Canada-2023-X.pdf
- 448 OCDE (2019). *Pallier la pénurie d'entrepreneurs 2019 : Politiques de l'entrepreneuriat inclusif*. Éditions OCDE. <https://www.oecd.org/cfe/leed/2019-ME-Policy-Highlights.pdf>
- 449 Groupe de la Banque mondiale (18 février 2022). *Gender Equality and Development +10 #AccelerateEquality*. <https://www.worldbank.org/en/topic/gender/brief/gender-equality-at-a-crossroads>
- 450 Groupe de la Banque mondiale (18 février 2022). *Gender Equality and Development +10 #AccelerateEquality*. <https://www.worldbank.org/en/topic/gender/brief/gender-equality-at-a-crossroads>
- 451 Groupe de la Banque mondiale. *World Bank Gender Strategy 2024 - 2030: Accelerate Gender Equality for a Sustainable, Resilient, and Inclusive Future - Consultation Draft (English)*. <https://documents1.worldbank.org/curated/en/099013107142345483/pdf/SECBOS04cf7b650208a5e08b784c0db6a4.pdf>
- 452 Groupe de la Banque mondiale. *World Bank Gender Strategy 2024 - 2030: Accelerate Gender Equality for a Sustainable, Resilient, and Inclusive Future - Consultation Draft (English)*. <https://documents1.worldbank.org/curated/en/099013107142345483/pdf/SECBOS04cf7b650208a5e08b784c0db6a4.pdf>
- 453 BNP Paribas (2022). *Contribuer à une économie et à une société plus inclusives*. <https://rapport-integre.bnpparibas/2022/article/60/>
- 454 Ganti, A. (23 janvier 2021). *Mid-Cap: Definition, Other Sizes, Valuation Limits, and Example*. <https://www.investopedia.com/terms/m/midcapstock.asp>
- 455 Women's Forum for the Economy & Society (s. d.). *French Women Entrepreneurs 40*. <https://events.womens-forum.com/womens-forum/content/fwe40>
- 456 Women's Forum for the Economy & Society (s. d.). *French Women Entrepreneurs 40*. <https://events.womens-forum.com/womens-forum/content/fwe40>
- 457 Brush, C., Edelman, L.F., Manolova, T. et Welter, F. (2019). « A gendered look at entrepreneurship ecosystems », *Small Business Economics*, 53, p. 393-408. <https://doi.org/10.1007/s11187-018-9992-9>
- 458 Portail des connaissances pour les femmes en entrepreneuriat (2023). *S'inspirer. Se réaliser*. <https://wekh.ca/sinspirer-se-realiser/?lang=fr>
- 459 Innovation, Sciences et Développement économique Canada (15 avril 2024). *Le Défi 50-30 : Votre avantage, la diversité*. <https://ised-isde.canada.ca/site/isde/fr/defi-50-30-votre-avantage-diversite>
- 460 Innovation, Sciences et Développement économique Canada (15 avril 2024). *Le Défi 50-30 : Votre avantage, la diversité*. <https://ised-isde.canada.ca/site/isde/fr/defi-50-30-votre-avantage-diversite>
- 461 Innovation, Sciences et Développement économique Canada (15 avril 2024). *Le Défi 50-30 : Votre avantage, la diversité*. <https://ised-isde.canada.ca/site/isde/fr/defi-50-30-votre-avantage-diversite>
- 462 Gatewood, E. J., Greene, P. G. et Thulin, P. (2014). « Sweden and the United States: Differing entrepreneurial conditions require different policies ». Dans *20 years of Entrepreneurship Research*, 95. https://entreprenorskapsforum.se/wp-content/uploads/2014/03/20_years_of_e-ship_web.pdf
- 463 Halabisky, D. (2018). *Policy brief on women's entrepreneurship*. <https://www.oecd.org/cfe/smes/Policy-Brief-on-Women-s-Entrepreneurship.pdf>
- 464 Johnston, K., Danho, E. J., Yarrow, E., Cameron, R., Dann, Z., Ekinsmyth, C., ... et Doyle, A. (2023). Governance and public policies: Support for women entrepreneurs in France and England?. *International Review of Administrative Sciences*, 89(4), p. 1097-1115.
- 465 Portail Auto-Entrepreneur (2024). *Congé maternité unique : quels changements pour les auto-entrepreneuses?*. <https://www.portail-autoentrepreneur.fr/actualites/conge-maternite-unique-2019>
- 466 Portail Auto-Entrepreneur (2024). *Congé maternité unique : quels changements pour les auto-entrepreneuses?*. <https://www.portail-autoentrepreneur.fr/actualites/conge-maternite-unique-2019>

- 467 Johnston, K., Danho, E. J., Yarrow, E., Cameron, R., Dann, Z., Ekinsmyth, C., ... et Doyle, A. (2023). Governance and public policies: Support for women entrepreneurs in France and England?. *International Review of Administrative Sciences*, 89(4), p. 1097-1115.
- 468 Gouvernement du Royaume-Uni (s. d.). *Tax-Free Childcare*. <https://www.gov.uk/tax-free-childcare>
- 469 Pregnant Then Screwed (2024). *Pregnancy Rights When You're Self-Employed*. <https://pregnantthenscrewed.com/pregnancy-rights-when-youre-self-employed/>
- 470 Gouvernement du Royaume-Uni (s. d.). *Maternity Allowance*. <https://www.gov.uk/maternity-allowance/eligibility>
- 471 Employment New Zealand (2024). *Who can get parental leave payments*. <https://www.employment.govt.nz/leave-and-holidays/parental-leave/parental-leave-payment/who-can-get-parental-leave-payments/>
- 472 Cascade Public Media (2024). *Why child care in the U.S. lags behind much of the world*. <https://crosscut.com/news/2022/01/why-child-care-us-lags-behind-much-world>
- 473 Collective Hub Inc. (2024). *How to Take Parental Leave When You're Self-Employed*. <https://www.collective.com/blog/parental-leave-for-self-employed#:~:text=Self%2Demployed%20workers%20are%20largely%20on%20their%20own%20regarding%20maternity,you%20to%20take%20time%20off>
- 474 Bipartisan Policy Center (16 janvier 2024). *State Paid Family Leave Laws Across the U.S.* <https://bipartisanpolicy.org/explainer/state-paid-family-leave-laws-across-the-u-s/>
- 475 Weston Williamson, M. (5 janvier 2023). *The State of Paid Family and Medical Leave in the U.S. in 2023*. <https://www.americanprogress.org/article/the-state-of-paid-family-and-medical-leave-in-the-u-s-in-2023/>
- 476 Weston Williamson, M. (5 janvier 2023). *The State of Paid Family and Medical Leave in the U.S. in 2023*. <https://www.americanprogress.org/article/the-state-of-paid-family-and-medical-leave-in-the-u-s-in-2023/>
- 477 Gouvernement du Canada (30 décembre 2022). *Prestations spéciales de l'assurance-emploi pour les travailleurs autonomes*. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/assurance-emploi/ae-liste/rapports/prestations-speciales-travailleurs-autonomes.html>
- 478 Gouvernement du Canada (30 décembre 2022). *Prestations spéciales de l'assurance-emploi pour les travailleurs autonomes*. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/assurance-emploi/ae-liste/rapports/prestations-speciales-travailleurs-autonomes.html>
- 479 ONU Femmes (2023). *Legal Frameworks for Gender-Responsive Procurement: A comparative review of regulatory and policy measures and international and national legal norms*. New York. ONU Femmes. <https://www.unwomen.org/sites/default/files/2023-02/Legal-frameworks-for-gender-responsive-procurement-en.pdf>
- 480 ONU Femmes (s. d.). *L'achat sensible au genre*. <https://www.unwomen.org/fr/about-us/procurement/gender-responsive-procurement>
- 481 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://doi.org/10.1108/JOPP-11-2019-0078>
- 482 OCDE (2021). *Promoting gender equality through public procurement* <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/5d8f6f76-en.pdf?expires=1714597524&id=id&accname=guest&checksum=9EC638EC6EF90C41061DDF5AACB85A4E>
- 483 OCDE (2021). *Promoting gender equality through public procurement*. <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/5d8f6f76-en.pdf?expires=1714597524&id=id&accname=guest&checksum=9EC638EC6EF90C41061DDF5AACB85A4E>
- 484 ONU Femmes (2023). *Legal Frameworks for Gender-Responsive Procurement: A comparative review of regulatory and policy measures and international and national legal norms*. New York. ONU Femmes. <https://www.unwomen.org/sites/default/files/2023-02/Legal-frameworks-for-gender-responsive-procurement-en.pdf>
- 485 ONU Femmes (2023). *Legal Frameworks for Gender-Responsive Procurement: A comparative review of regulatory and policy measures and international and national legal norms*. New York. ONU Femmes. <https://www.unwomen.org/sites/default/files/2023-02/Legal-frameworks-for-gender-responsive-procurement-en.pdf>
- 486 Bipartisan Policy Center (2024). *A Look at Women-Owned Small Business Contracting*. <https://bipartisanpolicy.org/blog/women-owned-small-business/>

- 487 Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (2021). *Gender-Responsive Public Procurement*. https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/20214228_mh0121163enn_pdf.pdf
- 488 Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (2023). *Gender-Responsive Public Procurement*. https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/grpp/who-toolkit?language_content_entity=en
- 489 Gouvernement du Royaume-Uni (18 décembre 2023). *Public Sector Equality Duty: guidance for public authorities*. <https://www.gov.uk/government/publications/public-sector-equality-duty-guidance-for-public-authorities/public-sector-equality-duty-guidance-for-public-authorities#:~:text=The%20Public%20Sector%20Equality%20Duty,their%20functions%2C%20like%20making%20decisions>
- 490 Gouvernement du Royaume-Uni (2010). *Equality Act 2010*. <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/contents>
- 491 Organisation de coopération et de développement économiques (2022). *The United Kingdom's Gender Duty*. <https://www.oecd.org/governance/procurement/toolbox/search/gender-duty-uk.pdf>
- 492 Assemblée fédérale de la Confédération suisse (2019). *Loi fédérale de 2019 sur les marchés publics*. <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2020/126/fr>
- 493 Gouvernement australien (2023). *Workplace Gender Equality Act 2012*. <https://www.legislation.gov.au/C2004A03332/latest/text>
- 494 Organisation de coopération et de développement économiques (2021). *Promoting gender equality through public procurement: Challenges and good practices*. <https://www.oecd-ilibrary.org/deliver/5d8f6f76-en.pdf?itemId=%2Fcontent%2Fpaper%2F5d8f6f76-en&mimeType=pdf>
- 495 Gouvernement australien (s. d.). *Workplace Gender Equality Procurement Principles*. <https://www.wgea.gov.au/what-we-do/compliance-reporting/wgea-procurement-principles>
- 496 Organisation de coopération et de développement économiques (2021). *Promoting gender equality through public procurement: Challenges and good practices*. <https://www.oecd-ilibrary.org/deliver/5d8f6f76-en.pdf?itemId=%2Fcontent%2Fpaper%2F5d8f6f76-en&mimeType=pdf>
- 497 Organisation de coopération et de développement économiques (2021). *Promoting gender equality through public procurement: Challenges and good practices*. <https://www.oecd-ilibrary.org/deliver/5d8f6f76-en.pdf?itemId=%2Fcontent%2Fpaper%2F5d8f6f76-en&mimeType=pdf>
- 498 Services publics et Approvisionnement Canada (2021). *Plan d'action pour la diversité des fournisseurs*. <https://www.canada.ca/fr/services-publics-approvisionnement/services/achats/approvisionnement-social/plan-action-diversite-fournisseurs.html>
- 499 Services publics et Approvisionnement Canada (2023). *Plan d'action pour la diversité des fournisseurs*. <https://www.canada.ca/fr/services-publics-approvisionnement/services/achats/approvisionnement-social/plan-action-diversite-fournisseurs.html>
- 500 Services publics et Approvisionnement Canada (2023). *L'approvisionnement du gouvernement fédéral au service des objectifs sociaux*. <https://www.canada.ca/fr/services-publics-approvisionnement/organisation/histoires/objectifs-sociaux.html>
- 501 Services publics et Approvisionnement Canada (s. d.). *Mieux acheter*. <https://www.canada.ca/fr/services-publics-approvisionnement/services/achats/mieux-acheter.html>
- 502 Innovation, Sciences et Développement économique Canada (3 juin 2024). *Consultations : Éléments d'information sur les possibles options législatives dans le cadre des cibles en matière de marchés publics innovants*. <https://ised-isde.canada.ca/site/isde/fr/consultations-publiques/consultations-elements-dinformation-possibles-options-legislatives-dans-cadre-cibles-matiere-marches>
- 503 Rimmer, S. H. (2017). *Gender-smart procurement: Policies for driving change*. <https://www.chathamhouse.org/sites/default/files/publications/research/Gender-smart%20Procurement%20-%2020.12.2017.pdf>
- 504 Coleman, S. et Robb, A. (2016). « Financing high growth women-owned enterprises: evidence from the United States ». *Women's entrepreneurship in global and local contexts*, p. 183-202. <https://doi.org/10.4337/9781784717421.00016>
- 505 Brush, C., Greene, P., Balachandra, L. et Davis, A. (2014). Women entrepreneurs 2014: bridging the gender gap in venture capital. *Arthur M. Blank Center for Entrepreneurship Babson College*, 28. <https://www.babson.edu/media/babson/site-assets/content-assets/about/academics/centres-and-institutes/blank-institute/global-research/diana-project/diana-project-executive-summary-2014.pdf>

- 506 OCDE (2019). *Pallier la pénurie d'entrepreneurs 2019 : Politiques de l'entrepreneuriat inclusif*. Éditions OCDE. <https://www.oecd.org/cfe/leed/2019-ME-Policy-Highlights.pdf>
- 507 Simarasl, N. et Makizadeh, V. (2021). « Entrepreneurship policies through a gender lens ». Dans *OECD studies on SMEs and entrepreneurship*. Éditions OCDE, Paris. <https://doi.org/10.1787/71c8f9c9-en>
- 508 Scaleupitaly (2022). *Italian Women's Enterprise Fund: How it works and first data*. <https://scaleupitaly.com/italian-womens-enterprise-fund/>
- 509 Berlin Senate Department for Economics, Energy and Enterprises (2023). *Targeted support for female founders: Berlin introduces the female founder BONUS*. <https://www.berlin.de/sen/web/presse/pressemitteilungen/2023/pressemitteilung.1366622.php>
- 510 Innovate UK (2023). *Women in Innovation*. <https://iuk.ktn-uk.org/programme/women-in-innovation/>
- 511 Innovate UK (2023). *Women in Innovation*. <https://iuk.ktn-uk.org/programme/women-in-innovation/>
- 512 Initiative de financement en faveur des femmes entrepreneures (s. d.). *Who We Are*. <https://we-fi.org/who-we-are/>
- 513 Groupe de la Banque mondiale (2023). *Annual Report 2022: Catalyzing Impact at Scale: Women Entrepreneurs Finance Initiative*. https://we-fi.org/wp-content/uploads/2023/04/We-Fi_Annual-Report-2022.pdf
- 514 Women's World Banking Asset Management (2022). *Our Impact - Global Reach*. <https://www.womensworldbanking.org/wp-content/uploads/2023/12/WAM-Impact-Infographic.pdf>
- 515 Women's World Banking Asset Management (s. d.). *Gender Lens Investing*. <https://www.womensworldbanking.org/what-we-do/gender-lens-investing/>
- 516 Women's World Banking Asset Management (2022). *Our Impact - Global Reach*. <https://www.womensworldbanking.org/wp-content/uploads/2023/12/WAM-Impact-Infographic.pdf>
- 517 Gouvernement australien (2023). *Funding for female founders to scale their startup businesses into domestic and global markets*. <https://business.gov.au/grants-and-programs/boosting-female-founders-initiative-round-3#at-a-glance>
- 518 Gouvernement australien (2023). *Funding for female founders to scale their startup businesses into domestic and global markets*. <https://business.gov.au/grants-and-programs/boosting-female-founders-initiative-round-3#at-a-glance>
- 519 Gouvernement du Canada (2023). *Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat : Rapport d'étape 2022*. <https://ised-isde.canada.ca/site/strategie-femmes-entrepreneuriat/fr/strategie-pour-femmes-entrepreneuriat-rapport-detape-2022>
- 520 Gouvernement du Canada (2023). *Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat : Rapport d'étape 2022*. <https://ised-isde.canada.ca/site/strategie-femmes-entrepreneuriat/fr/strategie-pour-femmes-entrepreneuriat-rapport-detape-2022>
- 521 Financement agricole Canada (2023). *Le programme Femme entrepreneure de FAC*. <https://www.fcc-fac.ca/fr/financement/agriculture/programme-femme-entrepreneure>
- 522 Gouvernement du Canada (2023). *Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat : Rapport d'étape 2022*. <https://ised-isde.canada.ca/site/strategie-femmes-entrepreneuriat/fr/strategie-pour-femmes-entrepreneuriat-rapport-detape-2022>
- 523 Gouvernement du Canada (2023). *Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat : Rapport d'étape 2022*. <https://ised-isde.canada.ca/site/strategie-femmes-entrepreneuriat/fr/strategie-pour-femmes-entrepreneuriat-rapport-detape-2022>
- 524 Gouvernement du Canada (2023). *Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat : Rapport d'étape 2022*. <https://ised-isde.canada.ca/site/strategie-femmes-entrepreneuriat/fr/strategie-pour-femmes-entrepreneuriat-rapport-detape-2022>
- 525 Royaume-Uni, Department for Business and Trade (7 juin 2023). *Investing in Women Code closing the finance gap*. <https://www.gov.uk/government/news/investing-in-women-code-closing-the-finance-gap>
- 526 Gouvernement du Royaume-Uni (2024). *Women-Led High-Growth Enterprise Taskforce*. https://assets.publishing.service.gov.uk/media/65ddd7eff1cab3001afc4782/Women-Led_High-Growth_Enterprise_Taskforce_Report.pdf

- 527 Gouvernement du Royaume-Uni (s. d.). *Women-Led High-Growth Enterprise Taskforce*. <https://www.gov.uk/government/groups/women-led-high-growth-enterprise-taskforce>
- 528 Groupe de la Banque mondiale (s. d.). *WE Finance Code*. <https://www.we-fi.org/we-finance-code/>
- 529 Groupe de la Banque mondiale (s. d.). *WE Finance Code: Taking women-owned business to the next level*. <https://thedocs.worldbank.org/en/doc/818721508187147267-0090022018/original/WeFiBrochureSinglePages.pdf>
- 530 Groupe de la Banque mondiale (s. d.). *WE Finance Code*. <https://www.we-fi.org/we-finance-code/>
- 531 Simarasl, N. et Makizadeh, V. (2021). « Entrepreneurship policies through a gender lens ». Dans *OECD studies on SMEs and entrepreneurship*. Éditions OCDE, Paris. <https://doi.org/10.1787/71c8f9c9-en>
- 532 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-entrepreneurshipreport-from-crisis-to-opportunity>
- 533 U.S. Embassy and Consulates in Italy (2023). *Academy for Women Entrepreneurs Summit*. <https://it.usembassy.gov/academy-for-women-entrepreneurs-summit/>
- 534 U.S. Bureau of Educational and Cultural Affairs (2021). *Evaluation of the Academy of Women Entrepreneurs: June 2021*. https://eca.state.gov/files/bureau/dos_awefinalevaluationreport_jun21_noannexes_1.pdf
- 535 U.S. Bureau of Educational and Cultural Affairs (s. d.). *Evaluation*. <https://eca.state.gov/awe/evaluation>
- 536 U.S. Small Business Administration (2023). *Women's Business Centers*. <https://www.sba.gov/local-assistance/resource-partners/womens-business-centers>
- 537 U.S. Small Business Administration (2023). *Women's Business Centers*. <https://www.sba.gov/local-assistance/resource-partners/womens-business-centers>
- 538 The White House (27 mars 2023). *Fact sheet: President Biden announces new resources to support women small businesses owners, continued commitment to supporting America's entrepreneurs*. <https://www.whitehouse.gov/briefing-room/statements-releases/2023/03/27/fact-sheet-president-biden-announces-new-resources-to-support-women-small-businesses-owners-continued-commitment-to-supporting-americas-entrepreneurs/>
- 539 The White House (27 mars 2023). *Fact sheet: President Biden announces new resources to support women small businesses owners, continued commitment to supporting America's entrepreneurs*. <https://www.whitehouse.gov/briefing-room/statements-releases/2023/03/27/fact-sheet-president-biden-announces-new-resources-to-support-women-small-businesses-owners-continued-commitment-to-supporting-americas-entrepreneurs/>
- 540 Organisation internationale du Travail (s. d.). *Développement de l'entrepreneuriat féminin*. <https://www.ilo.org/fr/departement-des-entreprises/domaines-de-travail/developpement-de-lentrepreneuriat-feminin>
- 541 Gouvernement du Canada (30 octobre 2023). *Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat : Rapport d'étape 2022*. <https://ised-isde.canada.ca/site/strategie-femmes-entrepreneuriat/fr/strategie-pour-femmes-entrepreneuriat-rapport-detape-2022>
- 542 Gouvernement du Canada (30 octobre 2023). *Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat : Rapport d'étape 2022*. <https://ised-isde.canada.ca/site/strategie-femmes-entrepreneuriat/fr/strategie-pour-femmes-entrepreneuriat-rapport-detape-2022>
- 543 Bahri, A. (2019). « Measuring the Gender-Responsiveness of Free Trade Agreements: Using a Self-Evaluation Maturity Framework ». *Global Trade and Customs Journal*, 14(11/12), p. 517-527. <https://doi.org/10.54648/gtcj2019064>
- 544 Déclaration de Beijing (1995). « Déclaration et programme d'action de Beijing - Quatrième Conférence mondiale sur les femmes ». *Paragraph*, 112, p. 859-865. <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20F.pdf>
- 545 Déclaration de Beijing (1995). « Déclaration et programme d'action de Beijing - Quatrième Conférence mondiale sur les femmes ». *Paragraph*, 112, p. 859-865. <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20F.pdf>
- 546 ONU Femmes (s. d.). *Conférences mondiales sur les femmes*. <https://www.unwomen.org/fr/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women>
- 547 Gouvernement du Canada (12 avril 2022). *Introduction à l'ACS Plus*. https://femmes-egalite-genres.canada.ca/gbaplus-course-cours-acspplus/fra/modA1/modA1_01_04.html

- 548 Bahri, A. (2021). « Gender mainstreaming in free trade agreements: a regional analysis and good practice examples ». *Gender, Social Inclusion and Trade Knowledge Product Series*, 49. https://wtochairs.org/sites/default/files/7.%20Gender%20mainstreaming%20in%20FTAs_final%20%286%29.pdf
- 549 Organisation mondiale du commerce (s. d.). *Base de données sur les dispositions des ACR relatives à l'égalité des genres*. https://www.wto.org/french/tratop_f/womenandtrade_f/gender_responsive_trade_agreement_db_f.htm
- 550 Kuhlmann, K. et Bahri, A. (mai 2023). « Gender Mainstreaming in Trade Agreements: 'A Potemkin Façade'? ». Dans *Georgetown University Law Center Research Paper No. Forthcoming, Making Trade Work for Women: Key Learnings from the World Trade Congress on Gender, Forthcoming (September 2023)*(2023). *Georgetown Law Faculty Publications and Other Works*, 2511. <https://ssrn.com/abstract=4452694>
- 551 Bahri, A. (2021). « Gender mainstreaming in free trade agreements: a regional analysis and good practice examples ». *Gender, Social Inclusion and Trade Knowledge Product Series*, 49. https://wtochairs.org/sites/default/files/7.%20Gender%20mainstreaming%20in%20FTAs_final%20%286%29.pdf
- 552 Bahri, A. (2021). « Gender mainstreaming in free trade agreements: a regional analysis and good practice examples ». *Gender, Social Inclusion and Trade Knowledge Product Series*, 49. https://wtochairs.org/sites/default/files/7.%20Gender%20mainstreaming%20in%20FTAs_final%20%286%29.pdf
- 553 Bahri, A. (2021). « Gender mainstreaming in free trade agreements: a regional analysis and good practice examples ». *Gender, Social Inclusion and Trade Knowledge Product Series*, 49. https://wtochairs.org/sites/default/files/7.%20Gender%20mainstreaming%20in%20FTAs_final%20%286%29.pdf
- 554 Organisation mondiale du commerce (s. d.). *Base de données sur les dispositions des ACR relatives à l'égalité des genres*. https://www.wto.org/french/tratop_f/womenandtrade_f/gender_responsive_trade_agreement_db_f.htm
- 555 Organisation mondiale du commerce (s. d.). *Base de données sur les dispositions des ACR relatives à l'égalité des genres*. https://www.wto.org/french/tratop_f/womenandtrade_f/gender_responsive_trade_agreement_db_f.htm
- 556 Gouvernement du Canada (4 février 2019). À propos de l'Accord de libre-échange Canada-Chili (ALECC). https://www.international.gc.ca/trade-commerce/trade-agreements-accords-commerciaux/agr-acc/chile-chili/about_a-propos.aspx?lang=fra
- 557 Gouvernement du Canada (13 septembre 2019). *Accord de libre-échange Canada-Israël*. <https://www.international.gc.ca/trade-commerce/trade-agreements-accords-commerciaux/agr-acc/israel/fta-ale/text-texte/toc-tdm.aspx?lang=fra>
- 558 Bahri, A. (2021). « Gender mainstreaming in free trade agreements: a regional analysis and good practice examples ». *Gender, Social Inclusion and Trade Knowledge Product Series*, 49. https://wtochairs.org/sites/default/files/7.%20Gender%20mainstreaming%20in%20FTAs_final%20%286%29.pdf
- 559 Organisation mondiale du commerce (s. d.). *Groupe de travail informel sur le commerce et l'égalité des genres*. https://www.wto.org/french/tratop_f/womenandtrade_f/iwg_trade_gender_f.htm
- 560 Centre du Commerce International (2024). *Inclusive trade: SheTrades initiative*. <https://intracen.org/our-work/projects/inclusive-trade-shetrades-initiative>
- 561 Organization of Women in International Trade (2020). *OWIT Chapters*. <https://owit.org/owit-chapters/>
- 562 WEConnect International (s. d.). *About Us*. <https://weconnectinternational.org/who-we-are/>
- 563 ConnectAmericas (s. d.). *ConnectAmericas for Women*. <https://connectamericas.com/women>
- 564 Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement (s. d.). *UNCTAD Trade and Gender Tool Box*. <https://unctad.org/publication/unctad-trade-and-gender-tool-box>
- 565 Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement (s. d.). *UNCTAD Trade and Gender Tool Box*. <https://unctad.org/publication/unctad-trade-and-gender-tool-box>
- 566 Dommen, C. (2021). *Mainstreaming Gender in Trade Policy: Practice, evidence, and ways forward*. <https://www.iisd.org/system/files/2021-11/mainstreaming-gender-in-trade-policy.pdf>

- 567 Gouvernement du Canada (12 avril 2022). *Introduction à l'ACS Plus*. https://femmes-egalite-genres.canada.ca/gbapplus-course-cours-acplus/fra/modA1/modA1_01_04.html
- 568 Gouvernement du Canada (12 avril 2022). *Introduction à l'ACS Plus*. https://femmes-egalite-genres.canada.ca/gbapplus-course-cours-acplus/fra/modA1/modA1_01_04.html
- 569 Dommen, C. (2021). *Mainstreaming Gender in Trade Policy: Practice, evidence, and ways forward*. <https://www.iisd.org/system/files/2021-11/mainstreaming-gender-in-trade-policy.pdf>
- 570 Dommen, C. (2021). *Mainstreaming Gender in Trade Policy: Practice, evidence, and ways forward*. <https://www.iisd.org/system/files/2021-11/mainstreaming-gender-in-trade-policy.pdf>
- 571 Gouvernement du Canada (6 mai 2022). *Politique sur l'Analyse comparative entre les sexes plus : Appliquer une approche intersectionnelle pour favoriser l'inclusion et lutter contre les inégalités*. <https://www.justice.gc.ca/fra/apd-abt/pacsp-pgbap.html>
- 572 Dommen, C. (2021). *Mainstreaming Gender in Trade Policy: Practice, evidence, and ways forward*. <https://www.iisd.org/system/files/2021-11/mainstreaming-gender-in-trade-policy.pdf>
- 573 Gouvernement du Canada (8 février 2022). *Aperçu : La politique commerciale et l'analyse comparative entre les sexes plus*. https://www.international.gc.ca/trade-commerce/gender_equality-egalite_genres/gba_plus-acplus.aspx?lang=fra
- 574 Gouvernement du Canada (22 août 2023). *Analyse comparative entre les sexes plus (ACS Plus) de la politique commerciale et des accords de libre-échange*. https://www.international.gc.ca/trade-commerce/gender_equality-egalite_genres/gba-fta-ac-ale.aspx?lang=fra
- 575 Gouvernement du Canada (22 août 2023). *Analyse comparative entre les sexes plus (ACS Plus) de la politique commerciale et des accords de libre-échange*. https://www.international.gc.ca/trade-commerce/gender_equality-egalite_genres/gba-fta-ac-ale.aspx?lang=fra
- 576 Organisation mondiale du commerce (s. d.). *Base de données sur les dispositions des ACR relatives à l'égalité des genres*. https://www.wto.org/french/tratop_f/womenandtrade_f/gender_responsive_trade_agreement_db_f.htm
- 577 Dommen, C. (1^{er} mars 2023). *GTAGA: The Global Trade and Gender Arrangement, decoded*. <https://www.iisd.org/articles/deep-dive/global-trade-and-gender-arrangement>
- 578 Organisation mondiale du commerce (s. d.). *Base de données sur les dispositions des ACR relatives à l'égalité des genres*. https://www.wto.org/french/tratop_f/womenandtrade_f/gender_responsive_trade_agreement_db_f.htm
- 579 Exportation et Développement Canada (26 mai 2023). *Commerce inclusif*. <https://www.edc.ca/fr/a-propos-de-nous/esg/societe/commerce-inclusif.html>
- 580 Exportation et Développement Canada (s. d.). *Femmes en commerce*. <https://www.edc.ca/fr/campaign/femmes-en-commerce.html>
- 581 Service des délégués commerciaux (s. d.). *Femmes d'affaires en commerce international*. https://www.deleguescommerciaux.gc.ca/businesswomen-femmesaffaires/index.aspx?lang=fra&_ga=2.218785882.272511079.1720467603-582974099.1714481033
- 582 Affaires mondiales Canada (mai 2023). *Évaluation de l'initiative Femmes d'affaires en commerce international de 2018-2019 à 2021-2022*. <https://www.international.gc.ca/transparency-transparence/assets/pdfs/audit-evaluation-verification/2023/bwit-faci-report-fr.pdf>
- 583 Service des délégués commerciaux (s. d.). *CanExport*. https://www.deleguescommerciaux.gc.ca/funding_support_programs-programmes_de_financement_de_soutien.aspx?lang=fra
- 584 Globerman, S. (octobre 2023). *Canada's Indo-Pacific Trade Strategy and trade diversification*. Institut Fraser. <https://www.fraserinstitute.org/sites/default/files/canadas-indo-pacific-trade-strategy-and-trade-diversification.pdf>
- 585 Owinga, F. (juin 2023). « Women's participation in international trade: TFO Canada and OWIT join forces ». *Export to Canada News*, 49(3). <https://tfocanada.ca/wp-content/uploads/2023/06/E2C-June-2023-Edition-ENG-FINAL-1.pdf>

- 586 Exportation et Développement Canada (10 juillet 2020). *Renforcer le pouvoir économique des femmes*. <https://www.edc.ca/fr/article/renforcer-le-pouvoir-economique-des-femmes.html>
- 587 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 and Entrepreneurship*, 34(5), p. 578-595. <https://doi.org/10.1080/08276331.2022.2045169>
- 588 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 and Entrepreneurship*, 34(5), p. 578-595. <https://doi.org/10.1080/08276331.2022.2045169>
- 589 Lowey, M. (2024). « Canada's innovation approach is failing to support scale-up tech firms: Study ». Research Money. <https://researchmoneyinc.com/article/canada-s-innovation-approach-is-failing-to-support-scale-up-tech-firms-study>
- 590 Banque de développement du Canada (s. d.). « Adopter le numérique, qu'est-ce que c'est? ». <https://www.bdc.ca/fr/articles-outils/technologie/investir-technologie/adopter-numerique-quest-ce-que-cest>
- 591 Sekkel, J. et Wang, W. (2023). « Women's exporting success: Evidence from Canadian small and medium-sized enterprises ». https://www.wto.org/english/res_e/booksp_e/making_trade_work_for_women_ch5_e.pdf
- 592 Banque de développement du Canada (s. d.). « Adopter le numérique, qu'est-ce que c'est? »? <https://www.bdc.ca/fr/articles-outils/technologie/investir-technologie/adopter-numerique-quest-ce-que-cest>
- 593 Global Entrepreneurship Monitor (2023). *GEM 2022/23 Women's Entrepreneurship Report: Challenging Bias and Stereotypes*. <https://www.gemconsortium.org/report/gem-20222023-womens-entrepreneurship-challenging-bias-and-stereotypes-2>
- 594 Rigoni, G., Lyons, A. C., Kass-Hanna, J., Bennet, D., Thomas, M., Wilkinson, B. ... et Stracquadaini, J. (2021). *The Economic Empowerment of Women Entrepreneurs in a Post-Covid World*. https://www.t20italy.org/wp-content/uploads/2021/09/TF5_PB11_LM03.pdf
- 595 Rigoni, G., Lyons, A. C., Kass-Hanna, J., Bennet, D., Thomas, M., Wilkinson, B. ... et Stracquadaini, J. (2021). *The Economic Empowerment of Women Entrepreneurs in a Post-Covid World*. https://www.t20italy.org/wp-content/uploads/2021/09/TF5_PB11_LM03.pdf
- 596 Gouvernement du Canada (24 novembre 2023). « Programme canadien d'adoption du numérique (PCAN) ». <https://ised-isde.canada.ca/site/programme-canadien-adoption-numerique/fr>
- 597 Gouvernement du Canada (31 mai 2022). « La subvention Développez vos activités commerciales en ligne ». <https://ised-isde.canada.ca/site/programme-canadien-adoption-numerique/fr/developpez-vos-activites-commerciales-ligne>
- 598 Gouvernement du Canada (7 décembre 2023). « À propos du Programme canadien d'adoption du numérique (PCAN) ». <https://ised-isde.canada.ca/site/programme-canadien-adoption-numerique/fr/propos-programme-canadien-dadoption-numerique#s3>
- 599 Gouvernement du Canada (20 juillet 2022). « La subvention Améliorez les technologies de votre entreprise ». <https://ised-isde.canada.ca/site/programme-canadien-adoption-numerique/fr/ameliorez-technologies-votre-entreprise>
- 600 Université métropolitaine de Toronto (s. d.). « About ADaPT ». <https://www.torontomu.ca/adapt/>
- 601 Ignite Digital (s. d.). *Ignite Your Potential in 2023*. <https://www.ignitedigital.tech/>
- 602 Rogers Cybersecure Catalyst (s. d.). *Mastercard Emerging Leaders Cyber Initiative*. https://cybersecurecatalyst.ca/wp-content/uploads/2023/05/ELCI_Brochure_Web.pdf
- 603 Centre des Compétences futures (2023). « InTeRN : une main-d'œuvre jeune et nordique fait son entrée dans le monde des TIC ». <https://fsc-ccf.ca/fr/projets/une-main-doeuvre-jeune-du-nord-entre-dans-le-monde-des-tic/>
- 604 ACCES Employment (s. d.). *Women in Technology*. https://acesemployment.ca/wp-content/uploads/2021/03/WiT_2021.pdf
- 605 Gawel, A. et Mińska-Struzik, E. (2023). « The digitalisation as gender equaliser? The import and export of digitally delivered services in shaping female entrepreneurship in European countries ». *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 15(3), p. 293-313. <https://doi.org/10.1108/IJGE-08-2022-0141>

- 606 Gouvernement du Canada (27 novembre 2023). « La carboneutralité d'ici 2050 ». <https://www.canada.ca/fr/services/environnement/meteo/changementsclimatiques/plan-climatique/carboneutralite-2050.html>
- 607 Gouvernement du Canada (25 mai 2023). *Plan pour des emplois durables*. https://www.canada.ca/content/dam/nrcan-rncan/documents/SGJ_Report_FR_mar8.pdf
- 608 Rabson, M. (20 février 2024). « Federal government scales back carbon tax rebates for small businesses ». CBC News. <https://www.cbc.ca/news/politics/federal-government-scales-back-carbon-tax-rebates-small-businesses-1.7120443>
- 609 Koreen, M. (2023). « Delay Now, Pay Later – Why SMEs must not put off investing in innovation and greening ». <https://oecdcoigito.blog/2023/03/15/delay-now-pay-later-why-smes-must-not-put-off-investing-in-innovation-and-greening/>
- 610 Cukier, W. (28 novembre 2023). « An inclusive green transition ». *The Globe and Mail*. <https://www.theglobeandmail.com/business/adv/article-an-inclusive-green-transition/>
- 611 Peck, G. et Koreen, M. (2023). « We Must Unlock Sustainable SME Finance for a Sustainable Net-Zero Transition ». <https://oecdcoigito.blog/2023/01/04/we-must-unlock-sustainable-sme-finance-for-a-sustainable-net-zero-transition/>
- 612 Ko, H. K. (2022). « No Net-Zero without SMEs ». <https://oecdcoigito.blog/2022/02/09/no-net-zero-without-smes/>
- 613 Organisation de coopération et de développement économiques (2021). « No net zero without SMEs: Exploring the key issues for greening SMEs and green entrepreneurship ». *Éditions OCDE*. <https://doi.org/10.1787/bab63915-en>
- 614 Cukier, W. (28 novembre 2023). « An inclusive green transition ». *The Globe and Mail*. <https://www.theglobeandmail.com/business/adv/article-an-inclusive-green-transition/>
- 615 Organisation de coopération et de développement économiques (2023). *Financing SMEs for sustainability – Financial institution strategies and approaches: Results of an OECD survey of public and private financial institutions*. *Éditions OCDE*. <https://doi.org/10.1787/b3fe3647-en>
- 616 Koreen, M. et Kuzmanovic, M. (2023). « From Standards to Action – Fostering a holistic approach to sustainable finance for SMEs ». <https://oecdcoigito.blog/2023/12/13/from-standards-to-action-fostering-a-holistic-approach-to-sustainable-finance-for-smes>
- 617 Organisation de coopération et de développement économiques (2024). *Le financement des PME et des entrepreneurs 2024 (version abrégée)*. https://www.oecd.org/fr/publications/le-financement-des-pme-et-des-entrepreneurs-2024-version-abregee_4e1ae8fa-fr.html
- 618 Aidis, R. (2022). « Women entrepreneurs as agents of change in the Americas: Redefining the bottom line ». *Research Handbook of Women's Entrepreneurship and Value Creation*, 261-277. <https://doi.org/10.4337/9781789901375.00026>
- 619 Baruah, B. et Gaudet, C. (2022). « Creating and optimizing employment opportunities for women in the clean energy sector in Canada ». *Journal of Canadian Studies*, 56(2), p. 240-270. <https://doi.org/10.3138/jcs.2019-0010>
- 620 Organisation de coopération et de développement économiques (2023). *Création d'emplois et développement économique local (version abrégée)*. https://www.oecd-ilibrary.org/industry-and-services/creation-d-emplois-et-developpement-economique-local-version-abregee_9789264230477-fr
- 621 Dewan, G. (2023). *Profil des PME : Le secteur des technologies propres au Canada*. <https://ised-isde.canada.ca/site/recherche-statistique-pme/fr/rapports-recherche/profil-pme-technologies-propres-canada>
- 622 Mininni, G. M. et Hiteva, R. (avril 2023). « Place-based solutions for net zero: Gender considerations on 'green' skills ». *International Conference on Gender Research*, 6(1), p. 185-191. <https://doi.org/10.34190/icgr.6.1.1150>
- 623 Sugiyanto, E. K. et Wijayanti, R. (2024). « Driver Factors of Successful Women Entrepreneurs Go Green: A Systematic Literature Review and Future Research Agenda ». *International Conference on Business and Technology*, p. 342-356. Springer Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-031-54009-7_32
- 624 Baruah, B. et Gaudet, C. (2022). « Creating and optimizing employment opportunities for women in the clean energy sector in Canada ». *Journal of Canadian Studies*, 56(2), p. 240-270. <https://doi.org/10.3138/jcs.2019-0010>
- 625 Banque de développement du Canada (2023). « BDC lance le nouveau Fonds Avenir durable de 150 millions de dollars pour faciliter la transition vers une économie carboneutre ». <https://www.bdc.ca/en/about/mediaroom/news-releases/bdc-launches-new-150-million-sustainability-venture-fund-further-enable-transition-net-zero-economy>

- 626 Conseil des technologies de l'information et des communications (19 juin 2023). « Pénurie de talents de niveaux intermédiaire et supérieur dans le domaine de l'énergie propre pour la transition vers la carboneutralité ». <https://ictc-ctic.ca/fr/nouvelles-evenements/penurie-de-talents-de-niveaux-intermediaire-et-superieur-dans-le-domaine-de-lenergie-propre-pour-la-transition-vers-la-carboneutralite>
- 627 Montgomery, M., Gibson, D. et Glover, E. (2020). *Financial Inclusion in the Green Economy*. <https://communitycouncil.ca/wp-content/uploads/2020/07/FIGE-Report-July-28-2020.pdf>
- 628 Initiative Impact Canada (2024). « Défi des femmes en tech propres ». <https://impact.canada.ca/en/challenges/women-in-cleantech-challenge>
- 629 Arnold, E., Paunov, C., Planes-Satorra, S., Serger, S. S. et Mackle, L. (2023). *Navigating green and digital transitions: Five imperatives for effective STI policy*. <https://www.oecd-ilibrary.org/deliver/dffb0747-en.pdf?itemId=/content/paper/dffb0747-en&mimeType=pdf>
- 630 Exportation et développement Canada (s. d.). « Cohortes EDC-Coralus : Se lancer à l'étranger ». <https://www.edc.ca/fr/campaign/coralus.html>
- 631 Field, A. (30 septembre 2022). « Coralus makes zero-interest loans to social entrepreneurs through a democratic process ». Forbes. <https://www.forbes.com/sites/annefield/2022/09/30/coralus-makes-zero-interest-loans-to-social-entrepreneurs-through-a-democratic-process/?sh=7788178f2def>
- 632 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>
- 633 Climate Smart. (2018). *200 Million tonnes of opportunity: How small and medium-sized businesses can drive Canada's clean economy*. <https://ccli.ubc.ca/wp-content/uploads/2021/06/200-Million-Tonnes-of-Opportunity.pdf>
- 634 Cukier, W., Saunders, V., Love, M., Cassinelli, C., Jae, K., et Zou, C. (2023). *Greening SMEs in Canada: Multiple paths to net-zero, multiple paths to women greenpreneurship*. Diversity Institute. Rapport interne.
- 635 Environnement et Changement climatique Canada (14 novembre 2023). « Le gouvernement du Canada lance le Fonds de leadership autochtone pour soutenir l'action climatique des Premières Nations, des Inuits et des Métis ». <https://www.canada.ca/fr/environnement-changement-climatique/nouvelles/2023/11/le-gouvernement-du-canada-lance-le-fonds-de-leadership-autochtone-pour-soutenir-laction-climatique-des-premieres-nations-des-inuits-et-des-metis.html>
- 636 Environnement et Changement climatique Canada (30 novembre 2023). « Fonds de leadership autochtone ». <https://www.canada.ca/fr/environnement-changement-climatique/services/changements-climatiques/fonds-economie-faibles-emissions-carbone/fonds-leadership-autochtone.html>
- 637 Environnement et Changement climatique Canada (30 novembre 2023). « Fonds de leadership autochtone ». <https://www.canada.ca/fr/environnement-changement-climatique/services/changements-climatiques/fonds-economie-faibles-emissions-carbone/fonds-leadership-autochtone.html>
- 638 Énergie Yukon (s. d.). « Atlin Hydro Expansion ». <https://yukonenergy.ca/energy-in-yukon/projects-facilities/atlin-hydro-expansion>
- 639 Laboucan-Massimo, M., Rickerby-Nishi, F., Demeris, N. et Shafazand, S. (2023). *Just Transition Guide: Indigenous-led pathways toward equitable climate solutions and resiliency in the climate crisis*. <https://static1.squarespace.com/static/5c9860bf77b9034bc5e70122/t/6555222edcea4d681ccf0454/1700078320040/Just+Transition+Guide.pdf>
- 640 Laboucan-Massimo, M., Rickerby-Nishi, F., Demeris, N. et Shafazand, S. (2023). *Just Transition Guide: Indigenous-led pathways toward equitable climate solutions and resiliency in the climate crisis*. <https://static1.squarespace.com/static/5c9860bf77b9034bc5e70122/t/6555222edcea4d681ccf0454/1700078320040/Just+Transition+Guide.pdf>
- 641 Laboucan-Massimo, M., Rickerby-Nishi, F., Demeris, N. et Shafazand, S. (2023). *Just Transition Guide: Indigenous-led pathways toward equitable climate solutions and resiliency in the climate crisis*. <https://static1.squarespace.com/static/5c9860bf77b9034bc5e70122/t/6555222edcea4d681ccf0454/1700078320040/Just+Transition+Guide.pdf>
- 642 Stephenson, Amanda (20 mars 2023). « Indigenous communities leading Canada's clean energy boom ». BNN Bloomberg. <https://www.bnnbloomberg.ca/indigenous-communities-leading-canada-s-clean-energy-boom-1.1897860>
- 643 Sacred Earth Solar (s. d.). « About Us ». <https://sacredearth.solar/about-us>

- 644 Indigenous Clean Energy (2022). « Meet the Project Stewards ». <https://indigenoucleanenergy.com/our-programs/bringing-it-home/project-accelerator/meet-the-project-stewards/>
- 645 Ressources naturelles Canada (21 septembre 2020). « Les communautés des Premières Nations du nord de l'Ontario réduisent leur consommation de combustibles fossiles grâce à la foresterie ». <https://www.canada.ca/fr/ressources-naturelles-canada/nouvelles/2020/09/les-communaut-es-des-premieres-nations-du-nord-de-lontario-reduisent-leur-consommation-de-combustibles-fossiles-grace-a-la-foresterie.html>
- 646 Brazeal, D. V. et Herbert, T. T. (1999). « The genesis of entrepreneurship ». *Entrepreneurship Theory and Practice*, 23(3), p. 29-46. <https://doi.org/10.1177/104225879902300303>
- 647 Mamabolo, A., et Myres, K. (2020). A systematic literature review of skills required in the different phases of the entrepreneurial process. *Small Enterprise Research*, 27(1), p. 39-63. <https://doi.org/10.1080/13215906.2020.1730230>
- 648 Amorós, J. E. et Bosma, N. (2014). *Global Entrepreneurship Monitor. 2013 Global Report*. Global Entrepreneurship Research Association.
- 649 Dimov, D. (2010). « Nascent entrepreneurs and venture emergence: Opportunity confidence, human capital, and early planning ». *Journal of Management Studies*, 47(6), p. 1123-1153. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2009.00874.x>
- 650 Bergmann, H. et Stephan, U. (2013). « Moving on from nascent entrepreneurship: measuring cross-national differences in the transition to new business ownership ». *Small Business Economics*, 41, p. 945-959. <https://doi.org/10.1007/s11187-012-9458-4>
- 651 Bacigalupo, M., Kampylis, P., Punie, Y. et Van den Brande, G. (2016). *EntreComp: The Entrepreneurship Competence framework*. Centre commun de recherche de la Commission européenne. https://dge.mec.pt/sites/default/files/ECidadania/educacao_Empreendedorismo/documentos/lfna27939enn.pdf
- 652 Mamabolo, A. et Myres, K. (2020). « A systematic literature review of skills required in the different phases of the entrepreneurial process ». *Small Enterprise Research*, 27(1), p. 39-63. <https://doi.org/10.1080/13215906.2020.1730230>
- 653 Mamabolo, A. et Myres, K. (2020). « A systematic literature review of skills required in the different phases of the entrepreneurial process ». *Small Enterprise Research*, 27(1), p. 39-63. <https://doi.org/10.1080/13215906.2020.1730230>
- 654 Amorós, J. E. et Bosma, N. (2014). *Global Entrepreneurship Monitor. 2013 Global Report*. Global Entrepreneurship Research Association.
- 655 Singer, S., Herrington, M. et Menipoz, E. (2018). *Global Entrepreneurship Monitor 2017/2018 Global Report*. Global Entrepreneurship Research Association (GERA)
- 656 Dimov, D. (2010). « Nascent entrepreneurs and venture emergence: Opportunity confidence, human capital, and early planning ». *Journal of Management Studies*, 47(6), p. 1123-1153. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2009.00874.x>
- 657 Haynie, J. M., Shepherd, D.A. et McMullen, J. S. (2009). « An opportunity for me? The role of resources in opportunity evaluation decisions ». *Journal of Management Studies*, 46(3), p. 337-361. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2009.00824.x>
- 658 Bergmann, H. et Stephan, U. (2013). « Moving on from nascent entrepreneurship: measuring cross-national differences in the transition to new business ownership ». *Small Business Economics*, 41, p. 945-959. <https://doi.org/10.1007/s11187-012-9458-4>
- 659 Amorós, J. E. et Bosma, N. (2014). *GEM 2013 Global Report. Global Entrepreneurship Monitor*. <https://www.gemconsortium.org/report/gem-2013-global-report>
- 660 Singer, S., Herrington, M. et Menipoz, E. (2018). *Global Entrepreneurship Monitor 2017/2018 Global Report*. Global Entrepreneurship Research Association (GERA)
- 661 Chang, J. et Rieple, A. (2013). « Assessing students' entrepreneurial skills development in live projects ». *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 20(1), p. 225-241. <https://doi.org/10.1108/14626001311298501>
- 662 Mamabolo, A. et Myres, K. (2020). « A systematic literature review of skills required in the different phases of the entrepreneurial process ». *Small Enterprise Research*, 27(1), p. 39-63. <https://doi.org/10.1080/13215906.2020.1730230>

- 663 Somià, T. (2023). « A dynamic gender-barriers framework to women's entrepreneurship: A competency-based perspective ». *Journal of the International Council for Small Business*, 4(1), p. 40-50. <https://doi.org/10.1080/26437015.2022.2122908>
- 664 Bacigalupo, M., Kampylis, P., Punie, Y. et Van den Brande, G. (2016). *EntreComp: The Entrepreneurship Competence framework*. Centre commun de recherche de la Commission européenne. https://dge.mec.pt/sites/default/files/ECidadania/educacao_Empreendedorismo/documentos/lfna27939enn.pdf
- 665 Tem, S., Kuroda, A. et Tang, K. N. (2020). « The importance of soft skills development to enhance entrepreneurial capacity ». *International Educational Research*, 3(3), p. 1. <https://doi.org/10.30560/ier.v3n3p1>
- 666 Almeida, F. et Devedzic, V. (2022). « The relevance of soft skills for entrepreneurs ». *JEEMS Journal of East European Management Studies*, 27(1), 157-172, doi : [10.5771/0949-6181-2022-1-157](https://doi.org/10.5771/0949-6181-2022-1-157)
- 667 Robinson, S. et Stubberud, H. A. (2014). « Teaching creativity, teamwork and other soft skills for entrepreneurship ». *Journal of Entrepreneurship Education*, 17(2), p. 186. <https://pure.psu.edu/en/publications/teaching-creativity-team-work-and-other-soft-skills-for-entrepren>
- 668 Bacigalupo, M., Kampylis, P., Punie, Y. et Van den Brande, G. (2016). « EntreComp: The Entrepreneurship Competence Framework ». Centre commun de recherche de la Commission européenne. https://dge.mec.pt/sites/default/files/ECidadania/educacao_Empreendedorismo/documentos/lfna27939enn.pdf
- 669 MindFrame Connect (2024). « Elevate your performance ». <https://www.mindframeconnect.com/>
- 670 Tem, S., Kuroda, A. et Tang, K. N. (2020). « The importance of soft skills development to enhance entrepreneurial capacity ». *International Educational Research*, 3(3), p. 1-7. <https://doi.org/10.30560/ier.v3n3p1>
- 671 Almeida, F. et Devedzic V. (2022). « The relevance of soft skills for entrepreneurs ». *Journal of East European Management Studies (JEEMS)*, 27(1), p. 157-172, doi : [10.5771/0949-6181-2022-1-157](https://doi.org/10.5771/0949-6181-2022-1-157)
- 672 Robinson, S. et Stubberud, H. A. (2014). « Teaching creativity, teamwork and other soft skills for entrepreneurship ». *Journal of Entrepreneurship Education*, 17(2), p. 186. <https://pure.psu.edu/en/publications/teaching-creativity-team-work-and-other-soft-skills-for-entrepren>
- 673 DMZ (s. d.). « Our Programs ». <https://dmz.torontomu.ca/our-programs>
- 674 Bacigalupo, M., Kampylis, P., Punie, Y. et Van den Brande, G. (2016). « EntreComp: The Entrepreneurship Competence Framework ». Centre commun de recherche de la Commission européenne. https://dge.mec.pt/sites/default/files/ECidadania/educacao_Empreendedorismo/documentos/lfna27939enn.pdf
- 675 Mamabolo, A. et Myres K. (2020). « A systematic literature review of skills required in the different phases of the entrepreneurial process ». *Small Enterprise Research*, 27(1), p. 39-63. <https://doi.org/10.1080/13215906.2020.1730230>
- 676 Futurpreneur Canada (2024). Page d'accueil. <https://futurpreneur.ca/fr/>
- 677 York Entrepreneurship Development Institute (2024). « Bright minds on the path to entrepreneurial excellence ». <https://yedi.ca/>
- 678 Startup Canada (s. d.). « Startup Women ». <https://www.startupcan.ca/explore/startup-women/>
- 679 Bacigalupo, M., Kampylis, P., Punie, Y. et Van den Brande, G. (2016). « EntreComp: The Entrepreneurship Competence Framework ». Centre commun de recherche de la Commission européenne. https://dge.mec.pt/sites/default/files/ECidadania/educacao_Empreendedorismo/documentos/lfna27939enn.pdf
- 680 Mamabolo, A. et Myres K. (2020). « A systematic literature review of skills required in the different phases of the entrepreneurial process ». *Small Enterprise Research*, 27(1), p. 39-63. <https://doi.org/10.1080/13215906.2020.1730230>
- 681 DMZ (s. d.). « We help startups hire ». <https://dmz.torontomu.ca/>
- 682 Innovation, Sciences et Développement économique Canada. (21 novembre 2023). « Fonds de prêts pour les femmes en entrepreneuriat ». <https://ised-isde.canada.ca/site/strategie-femmes-entrepreneuriat/fr/fonds-prets-pour-femmes-entrepreneuriat>
- 683 Organisations d'entreprises de femmes du Canada (2024). « Programme national de prêts d'OEFEC ». <https://weoc.ca/fr/fonds-de-prets/>

- 684 Bacigalupo, M., Kampylis, P., Punie, Y. et Van den Brande, G. (2016). « EntreComp: The Entrepreneurship Competence Framework ». Centre commun de recherche de la Commission européenne. https://dge.mec.pt/sites/default/files/ECidadania/educacao_Empreendedorismo/documentos/lfna27939enn.pdf
- 685 Mamabolo, A. et Myres K. (2020). « A systematic literature review of skills required in the different phases of the entrepreneurial process ». *Small Enterprise Research*, 27(1), p. 39-63. <https://doi.org/10.1080/13215906.2020.1730230>
- 686 Université Dalhousie (2024). « Launch your business into the real world ». <https://dalinnovates.ca/programs/grow/lab2market-launch/>
- 687 DMZ (s. d.). « We help startups hire ». <https://dmz.torontomu.ca/>
- 688 Innovation, Sciences et Développement économique Canada (21 novembre 2023). « Fonds de prêts pour les femmes en entrepreneuriat ». <https://ised-isde.canada.ca/site/strategie-femmes-entrepreneuriat/fr/fonds-prets-pour-femmes-entrepreneuriat>
- 689 Organisations d'entreprises de femmes du Canada (2024). « Programme national de prêts d'OEFC ». <https://weoc.ca/fr/fonds-de-prest/>
- 690 Mamabolo, A. et Myres K. (2020). « A systematic literature review of skills required in the different phases of the entrepreneurial process ». *Small Enterprise Research*, 27(1), p. 39-63. <https://doi.org/10.1080/13215906.2020.1730230>
- 691 Organisations d'entreprises de femmes du Canada (2024). « Programme national de prêts d'OEFC ». <https://weoc.ca/fr/fonds-de-prest/>
- 692 Banque de développement du Canada (s. d.). « Capital de croissance et transfert d'entreprise ». <https://www.bdc.ca/fr/bdc-capital/capital-croissance-transfert-entreprise>
- 693 Mamabolo, A. et Myres K. (2020). « A systematic literature review of skills required in the different phases of the entrepreneurial process ». *Small Enterprise Research*, 27(1), p. 39-63. <https://doi.org/10.1080/13215906.2020.1730230>
- 694 Innovation, Sciences et Développement économique Canada (3 mai 2021). « 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>
- 695 Innovation, Sciences et Développement économique Canada (27 novembre 2023). « Initiative de catalyse du capital de risque ». <https://ised-isde.canada.ca/site/recherche-statistique-pme/fr/initiative-catalyse-capital-risque>
- 696 Bacigalupo, M., Kampylis, P., Punie, Y. et Van den Brande, G. (2016). « EntreComp: The Entrepreneurship Competence Framework ». Centre commun de recherche de la Commission européenne. https://dge.mec.pt/sites/default/files/ECidadania/educacao_Empreendedorismo/documentos/lfna27939enn.pdf
- 697 Mamabolo, A. et Myres K. (2020). « A systematic literature review of skills required in the different phases of the entrepreneurial process ». *Small Enterprise Research*, 27(1), p. 39-63. <https://doi.org/10.1080/13215906.2020.1730230>
- 698 Exportation et développement Canada (1^{er} mars 2019). « Femmes en commerce ». <https://www.edc.ca/fr/campaign/femmes-en-commerce.html>
- 699 Exportation et développement Canada (21 octobre 2021). « Programme d'investissement pour le commerce inclusif d'EDC ». <https://www.edc.ca/fr/solutions/financement/investissement/programme-investissement-commerce-inclusif.html>
- 700 Service des délégués commerciaux (4 février 2022). « Femmes d'affaires en commerce international ». <https://www.deleguescommerciaux.gc.ca/businesswomen-femmesdaffaires/index.aspx?lang=fra>
- 701 Service des délégués commerciaux (29 février 2024). « Programmes de financement et de soutien pour les affaires internationales ». https://www.deleguescommerciaux.gc.ca/funding_support_programs-programmes_de_financement_de_soutien.aspx?lang=fra
- 702 Gouvernement du Canada (19 janvier 2024). « L'approche inclusive du Canada à l'égard du commerce ». https://www.international.gc.ca/gac-amc/campaign-campagne/inclusive_trade/index.aspx?lang=fra

- 703 Taylor, M. (dir.) (2020). *Les femmes entrepreneures du Canada : Vers un écosystème diversifié, inclusif et innovateur* (édition spéciale). *Diversité canadienne*, 17(4). https://wekh.ca/wp-content/uploads/2021/03/Les_femmes_entrepreneures_du_Canada.pdf
- 704 Lowey, M. (2024). « Canada's innovation approach is failing to support scale-up tech firms: study ». *Research Money Inc.* <https://researchmoneyinc.com/article/canada-s-innovation-approach-is-failing-to-support-scale-up-tech-firms-study>
- 705 Rowe, A., Dong, L., Landon, J. et Rezkalla, E. (2019). « Scaling Start-ups: Challenges in Canada's Innovation Ecosystem », dans *ISPIIM Conference Proceedings*, p. 1-17. The International Society for Professional Innovation Management (ISPIIM). https://www.researchgate.net/profile/Emily-Rezkalla/publication/343450223_Scaling_Start-ups_Challenges_in_Canada%27s_Innovation_Ecosystem/links/5f2ad7a5a6fdcccc43ac5b2e/Scaling-Start-ups-Challenges-in-Canadas-Innovation-Ecosystem.pdf
- 706 Bergen, B. (2017). « Canada has a Scale-up Problem, not a Start-up Problem ». Centre pour l'innovation dans la gouvernance internationale. <https://www.cigionline.org/articles/canada-has-scale-problem-not-start-problem>
- 707 Myers, K., Harding, S. et Pasolli, K. (18 mai 2021). « Skills training that works: Lessons from demand-driven approaches ». Institut de recherche en politiques publiques. <https://irpp.org/fr/research-studies/skills-training-that-works-lessons-from-demand-driven-approaches/>
- 708 Foodpreneur Advantage (s. d.). « Start-up seminars ». <https://foodpreneuradvantage.ca/start-up-seminars/>
- 709 Financement agricole Canada (s. d.). *Rapport sur la responsabilité environnementale, sociale et de gouvernance, 2022-2023*. <https://www.fcc-fac.ca/fr/rapports/f-22-23-esg-report>
- 710 Wall-Andrews, C., et Luka, M. E. (2022). « Advancing equity in arts entrepreneurship ». *Artivate*, 11(1), p. 1-22. <https://doi.org/10.34053/artivate.11.1.154>
- 711 Smith, S. L., Pieper, K., Hernandez, K. et Wheeler, S. (janvier 2023). « Inclusion in the recording studio? Gender & race/ethnicity of artists, songwriters & producers across 1,100 popular songs from 2012 to 2022 ». USC Annenberg Inclusion Initiative. <https://assets.uscannenberg.org/docs/aii-inclusion-recording-studio-jan2023.pdf>
- 712 Mininni, G. M. et Hiteva, R. (avril 2023). « Place-based solutions for net zero: Gender considerations on 'green' skills ». *International Conference on Gender Research*, 6(1), p. 185-191. <https://doi.org/10.34190/icgr.6.1.1150>
- 713 Femmes en science et en génie (s. d.). « About ». <https://www.wiseatlantic.ca/about/>
- 714 Hickman, M. (20 mars 2024). « Performing well as a business and reaching out to the community are becoming one and the same: Building a culture around purpose and making a positive impact can help differentiate your organization from competitors as you retain and recruit employees in a challenging job market ». *The Globe and Mail*. <https://www.proquest.com/docview/2968767804?parentSessionId=Kb10IRcoMUQIAZJsvGr%2FiYzQsql07iMPBWhz5uwAB1Y%3D&pq-origsite=summon&accountid=13631&sourcetype=Blogs,%20Podcasts,%20%20Websites>
- 715 Saba, T. et Cukier, W. (2022). « Comblent les écarts de compétences au sein des petites et moyennes entreprises au Québec ». Diversity Institute. <https://www.torontomu.ca/diversity/reports/Bridging-the-Skills-Gaps-Within-SMEs-in-Quebec-FR.pdf>
- 716 Banerjee, R., Reitz, J. G. et Oreopoulos, P. (2018). « Do large employers treat racial minorities more fairly? An analysis of Canadian field experiment data ». *Analyse de politiques*, 44(1), p. 1-12. <https://doi.org/10.3138/cpp.2017-033>
- 717 Cukier, W., Mo, G. Y., Karajovic, S., Wilson, B., Walker, J.-A. et Lee, K. (2023). « Racialized Canadians and newcomers: Foundational and transferable skills ». Diversity Institute. <https://www.torontomu.ca/diversity/reports/racialized-canadians-and-newcomers/>
- 718 Diversity Institute (s. d.). « WE-Hub ». <https://www.torontomu.ca/wehub/>
- 719 Centre des Compétences futures (2024). « MindFrame Connect ». <https://fsc-ccf.ca/fr/projets/mindframe-connect/>
- 720 de Sedulous Women Leaders (2024). « Achieve retail readiness ». <https://www.sedulouswomenleaders.net/launch>
- 721 Mani-Kandt, R. (18 novembre 2022). « To empower female entrepreneurs, we must challenge gender norms ». <https://www.weforum.org/agenda/2022/11/empower-female-entrepreneurs-challenge-gender-norms/>
- 722 Bullough, A., Guelich, U., Manolova, T. 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://link.springer.com/article/10.1007/s11187-020-00429-6>

- 723 Butticiè, V., Croce, A. et Ughetto, E. (2023). « Gender Diversity, Role Congruity and the Success of VC Investments ». *Entrepreneurship Theory and Practice*, 47(5), p. 1660-1698. <https://doi.org/10.1177/10422587221096906>
- 724 Global Entrepreneurship Monitor (2022). GEM 2022, données de niveau individuel (calculs du Diversity Institute).
- 725 Global Entrepreneurship Monitor (s. d.). « Definitions ». <https://www.gemconsortium.org/wiki/1154>
- 726 Global Entrepreneurship Monitor (s. d.). « Definitions ». <https://www.gemconsortium.org/wiki/1154>
- 727 Procacci, V. et Ammaturo, M. (2023). « The Impact of the Covid-19 Pandemic on Women's Enterprises: Analysis of a Pilot Case », dans *When the Crisis Becomes an Opportunity: The Role of Women in the Post-Covid Organization* (p. 263-273). <https://doi.org/10.1007/978-3-031-21932-0>
- 728 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>
- 729 Procacci, V. et Ammaturo, M. (2023). « The Impact of the Covid-19 Pandemic on Women's Enterprises: Analysis of a Pilot Case », dans *When the Crisis Becomes an Opportunity: The Role of Women in the Post-Covid Organization*, p. 263-273. <https://doi.org/10.1007/978-3-031-21932-0>
- 730 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>
- 731 Nulleshi, S. G. et Kalonaityte, V. (2022). « Gender roles or gendered goals? Women's return to rural family business ». *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 15(1), p. 44-63. <https://doi.org/10.1108/IJGE-09-2021-0152>
- 732 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>
- 733 Markowska, M., Ahl, H. et Naldi, L. (2023). « Timeout: The Role of Family-Friendly Policies in Business Start-Up Among Mothers ». *Entrepreneurship Theory and Practice*, 47(4), p. 1169-1199. <https://doi.org/10.1177/10422587221126493>
- 734 Zhu, F., Thornhill, S. et Hsu, D. K. (2021). « When owner, family, and community roles intertwine: Examining entrepreneurs' persistence decisions and the gender effect ». *Journal of Small Business Management*, 59(2), p. 1-32. <https://doi.org/10.1080/00472778.2021.1883037>
- 735 Kanchwalla, Z. (s. d.). « How post-COVID world will be friendlier to female entrepreneurs ». Rite Knowledge Labs. <https://www.riteknowledge.com/blog/how-post-covid-world-will-be-friendlier-to-female-entrepreneurs/>
- 736 Wang, X., Cai, L., Zhu, X. et Deng, S. (2020). « Female entrepreneurs' gender roles, social capital and willingness to choose external financing ». *Asian Business & Management*, 21, p. 1-26. <https://doi.org/10.1057/s41291-020-00131-1>
- 737 Chambre des communes du Canada (2021). *Répercussions de la pandémie de COVID-19 sur les femmes*. https://publications.gc.ca/collections/collection_2021/parl/xc71-1/XC71-1-1-432-6-fra.pdf
- 738 Guo, X. et Zhu, X. (2023). « Redefining work-life balance: women at the helm of the post-pandemic coworking revolution ». *Archives of Women's Mental Health*, 26, p. 755-766. <https://doi.org/10.1007/s00737-023-01352-x>
- 739 Procacci, V. et Ammaturo, M. (2023). « The Impact of the Covid-19 Pandemic on Women's Enterprises: Analysis of a Pilot Case », dans *When the Crisis Becomes an Opportunity: The Role of Women in the Post-Covid Organization*, p. 263-273. <https://doi.org/10.1007/978-3-031-21932-0>
- 740 Procacci, V. et Ammaturo, M. (2023). « The Impact of the Covid-19 Pandemic on Women's Enterprises: Analysis of a Pilot Case », dans *When the Crisis Becomes an Opportunity: The Role of Women in the Post-Covid Organization* (p. 263-273). <https://doi.org/10.1007/978-3-031-21932-0>
- 741 Mani-Kandt, R. (18 novembre 2022). « To empower female entrepreneurs, we must challenge gender norms ». <https://www.weforum.org/agenda/2022/11/empower-female-entrepreneurs-challenge-gender-norms/>
- 742 Kanchwalla, Z. (s. d.). « How post-COVID world will be friendlier to female entrepreneurs ». Rite Knowledge Labs. <https://www.riteknowledge.com/blog/how-post-covid-world-will-be-friendlier-to-female-entrepreneurs/>
- 743 Birhanu, A. G., Getachew, Y. S. et Lashitew, A. A. (2022). « Gender differences in enterprise performance during the COVID-19 crisis: do public policy responses matter? ». *Entrepreneurship Theory and Practice*, 46(5), p. 1374-1401. <https://doi.org/10.1177/10422587221077222>

- 744 Hytti, U., Karhunen, P. et Radu-Lefebvre, M. (2023). « Entrepreneurial masculinity: A fatherhood perspective ». *Entrepreneurship Theory and Practice*, 48(1). <https://doi.org/10.1177/10422587231155863>
- 745 Zhu, F., Thornhill, S. et Hsu, D. K. (2021). « When owner, family, and community roles intertwine: Examining entrepreneurs' persistence decisions and the gender effect ». *Journal of Small Business Management*, 59(2), p. 1-32. <https://doi.org/10.1080/00472778.2021.1883037>
- 746 Cap Inclusive (2024). « How to Retain Women in VC: A Practical Guide ». <https://www.capinclusive.com/post/how-to-retain-women-in-vc-a-practical-guide>
- 747 Danbold, F. et Bendersky, C. (2020). « Balancing professional prototypes increases the valuation of women in male-dominated professions ». *Organization Science*, 31(1), p. 119-140. <https://doi.org/10.1287/orsc.2019.1288>
- 748 Banque de développement du Canada (mai 2023). *Sondage sur la santé mentale des propriétaires de PME et le soutien offert : 5^e vague de sondage*. <https://www.bdc.ca/globalassets/digizuite/40485-rapport-sondage-sante-mentale-proprietaires-pme-soutien-offert-2023.pdf>
- 749 Markowska, M., Ahl, H. et Naldi, L. (2023). « Timeout: The Role of Family-Friendly Policies in Business Start-Up Among Mothers ». *Entrepreneurship Theory and Practice*, 47(4), p. 1169-1199. <https://doi.org/10.1177/10422587221126493>
- 750 Gouvernement du Canada (2023). *Budget 2023 : Énoncé et rapport sur les répercussions sur le genre, la diversité et la qualité de vie*. <https://www.budget.canada.ca/2023/pdf/gdql-egdqv-2023-fr.pdf>
- 751 Cukier, W., Chavoushi, Z. H., Rahman, S., Jacobson, D. et Leung, V. (2024). « The intersection of motherhood & entrepreneurship ». Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat (PCFE) et Total Mom Inc. <https://wekh.ca/research/totalmom2024/>
- 752 Unnikrishnan, S. et Blair, C. (30 juillet 2019). « Want to boost the global economy by \$5 trillion? Support women as entrepreneurs ». Boston Consulting Group. <https://www.bcg.com/publications/2019/boost-global-economy-5-trillion-dollar-support-women-entrepreneurs>
- 753 Campopiano, G., De Massis, A., Rinaldi, F. R. et Sciascia, S. (2017). « Women's involvement in family firms: Progress and challenges for future research ». *Journal of Family Business Strategy*, 8(4), p. 200-212. <https://doi.org/10.1016/j.jfbs.2017.09.001>
- 754 Calabrò, A., Conti, E. et Masè, S. (2023). « Trapped in a "golden cage"! The legitimization of women leadership in family business ». *Journal of Family Business Strategy*, article n° 100569. <https://doi.org/10.1016/j.jfbs.2023.100569>
- 755 Martinez Jimenez, R. (2009). « Research on women in family firms: Current status and future directions ». *Family Business Review*, 22(1), p. 53-64. <https://doi.org/10.1177/0894486508328813>
- 756 Ramadani, V., Dana, L. P., Sadiku-Dushi, N., Ratten, V. et Welsh, D. H. (2017). « Decision-making challenges of women entrepreneurship in family business succession process ». *Journal of Enterprising Culture*, 25(4), p. 411-439, doi : 10.1142/S0218495817500157
- 757 Martinez Jimenez, R. (2009). « Research on women in family firms: Current status and future directions ». *Family Business Review*, 22(1), p. 53-64. <https://doi.org/10.1177/0894486508328813>
- 758 Randolph, R. V., Alexander, B. N., Madison, K. et Barbera, F. (2022). « When family business meets social enterprise: An integrative review and future research agenda ». *Family Business Review*, 35(3), p. 219-245. <https://doi.org/10.1177/08944865221100374>
- 759 Gouvernement du Canada (8 février 2022). *Aperçu : La politique commerciale et l'analyse comparative entre les sexes plus*. https://www.international.gc.ca/trade-commerce/gender_equality-egalite_genres/gba_plus-ac_s_plus.aspx?lang=fra



Portail de
connaissances
pour les femmes
en entrepreneuriat

TED
ROGERS
SCHOOL
OF MANAGEMENT

DiVERSITY
INSTITUTE



Social Sciences and Humanities
Research Council of Canada

Conseil de recherches en
sciences humaines du Canada

Canada