



Renforcer l'autonomie des femmes dans le capital de risque

TED
ROGERS
SCHOOL
OF MANAGEMENT

DiVERSITY
INSTITUTE



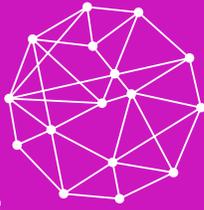
Portail de
connaissances
pour les femmes
en entrepreneuriat



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)
DI.WEKH@TORONTOMU.CA

TED
ROGERS
SCHOOL
OF MANAGEMENT

DiVERSITY
INSTITUTE

Finance par le
gouvernement
du Canada

Canada

Le Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat (PCFE) est un réseau national et une plateforme numérique accessible pour le partage de recherches, de ressources et de stratégies de pointe. Comptant dix pôles régionaux et un réseau de plus de 250 organisations, le PCFE est conçu pour répondre aux besoins de diverses femmes entrepreneures dans toutes les régions et tous les secteurs. En réponse à la pandémie de COVID-19, le PCFE a adopté un rôle d'agitateur en mettant en contact les femmes entrepreneures et les organismes de soutien à travers le pays et a organisé des appels entre réseaux et des séances de formation. La plateforme technologique de pointe du PCFE, propulsée par Magnet, renforcera les capacités des femmes entrepreneures et des organisations qui les servent en les connectant aux ressources et aux meilleures pratiques de partout au pays.

Avec l'appui du gouvernement du Canada, le PCFE étendra son expertise d'un océan à l'autre, permettant ainsi aux fournisseurs de services, aux universitaires, au gouvernement et à l'industrie d'accroître leur soutien aux femmes entrepreneures. Le Diversity Institute de la Toronto Metropolitan University, en collaboration avec la Ted Rogers School of Management, dirige une équipe de chercheuses et chercheurs, d'organismes de soutien aux entreprises et de parties prenantes clés afin de créer un environnement plus inclusif et favorable à la croissance de l'entrepreneuriat féminin au Canada.

Ethical
DIGITAL

ETHICALDIGITAL.CA

Ethical Digital est une entreprise sociale et une agence de marketing numérique primée dont la mission est de changer la trajectoire d'Internet. Reconnaissant les incidences permanentes de l'environnement numérique sur notre vie quotidienne, Ethical Digital a élargi ses services de marketing numérique pour inclure des projets de recherche comme l'encouragement d'un plus grand nombre de femmes autochtones à faire carrière dans la technologie et la façon dont les médias sociaux affectent notre bien-être. La recherche actuelle, qui fait partie d'un projet plus vaste appelé Allyship, vise à augmenter la représentation des femmes dans le capital de risque en Amérique du Nord à 30 %.

Sponsors

The sponsors of this project include the Government of Canada, Social Sciences and Humanities Research Council.

Canada



Social Sciences and Humanities
Research Council of Canada

Conseil de recherches en
sciences humaines du Canada

Collaboratrices

Dr Wendy Cukier

Academic Director
Diversity Institute
Toronto Metropolitan University

M. Saifur Rahman

Research Assistant
Diversity Institute
Toronto Metropolitan University

Sanaa Ali-Mohammed

Research Assistant
Diversity Institute
Toronto Metropolitan University

Zohreh Hassannezhad

Chavoushi, Ph. D.
Senior Research Associate
Diversity Institute
Toronto Metropolitan University

Vivian Leung

Research Assistant
Diversity Institute
Toronto Metropolitan University

Date published:

Avril 2024

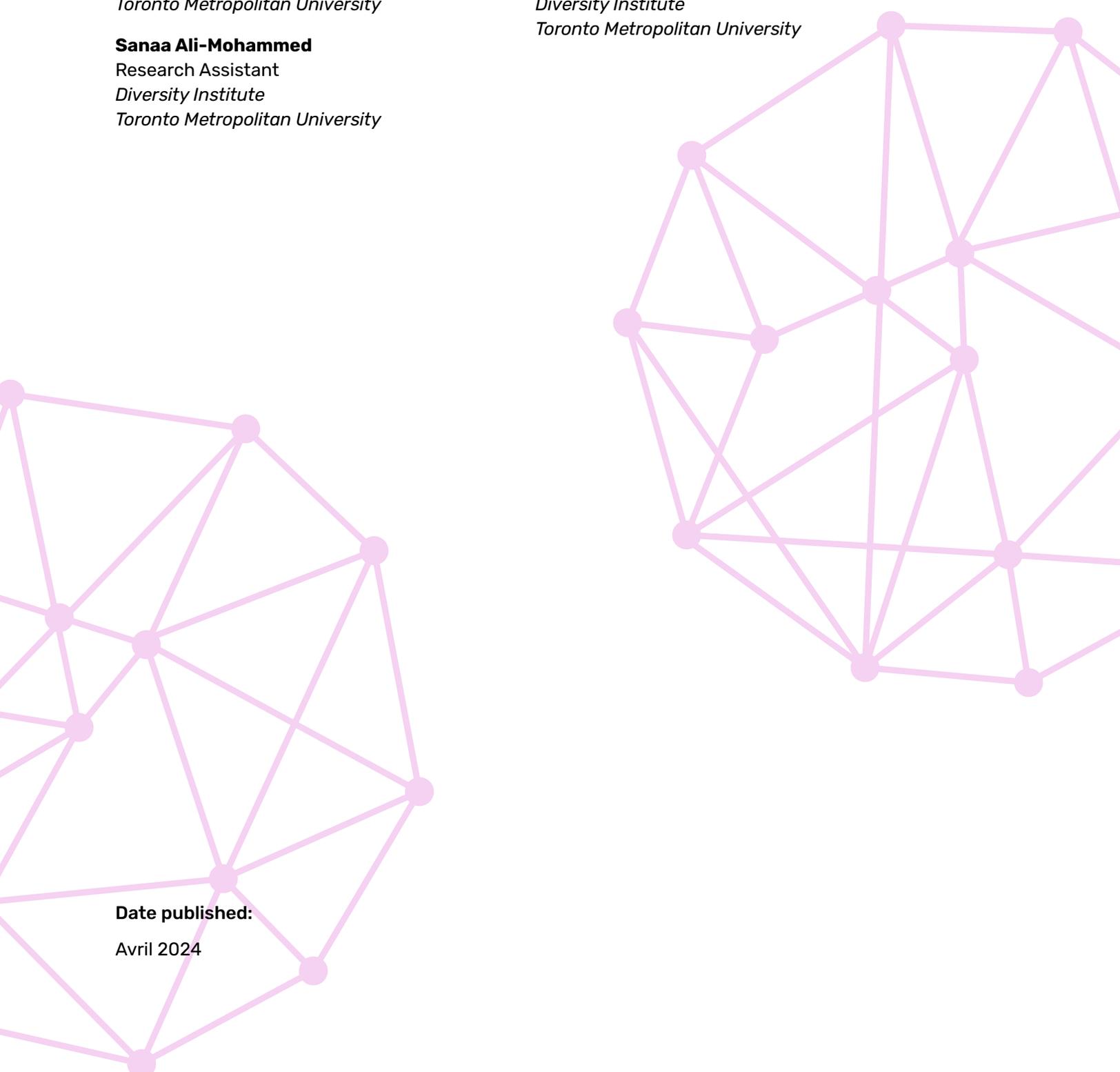
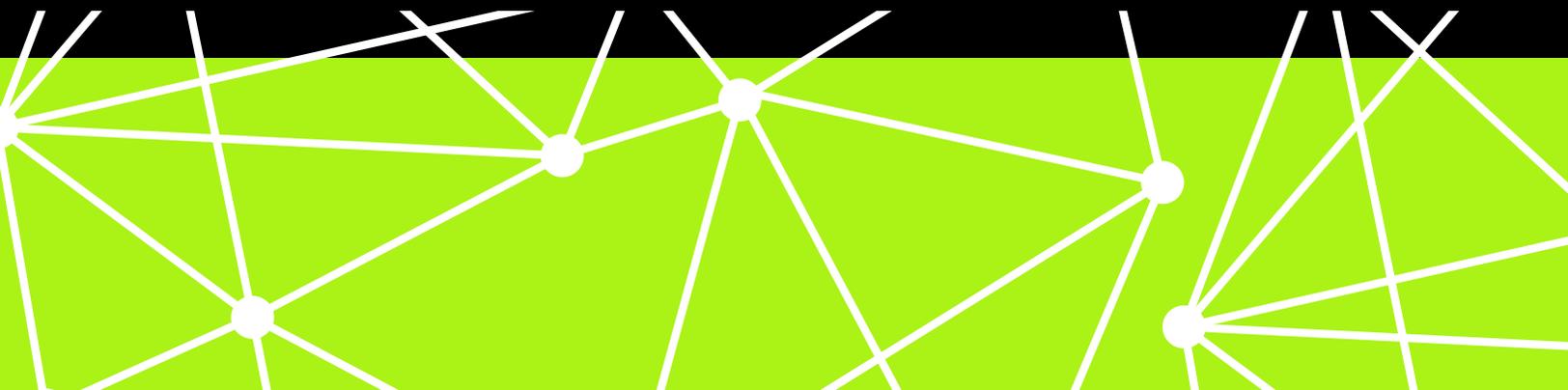


Table des matières

| | |
|---|----|
| <u>Résumé</u> | i |
| <u>Introduction</u> | 1 |
| <u>Les femmes dans l'industrie du capital de risque</u> | 4 |
| <u>La méthodologie de l'étude</u> | 9 |
| <u>Key Findings</u> | 11 |
| <u>Recommandations</u> | 19 |
| <u>Conclusion</u> | 22 |
| <u>Références</u> | 23 |





Résumé

Vue d'ensemble et objectif du rapport

L'industrie du capital de risque (CR) contribue de façon importante au développement économique du Canada. Malgré les progrès récents, l'industrie du CR est confrontée à de nombreux défis, comme commencer une carrière dans l'industrie du CR, ainsi que la rétention et l'avancement des femmes et leur représentation à tous les niveaux de carrière. Au fur et à mesure que le domaine se développe, les chercheuses et chercheurs et les praticiennes et praticiens doivent trouver les meilleures pratiques pour remédier aux insuffisances émergentes ; cependant, ils n'arrivent souvent pas à adopter une approche universelle en raison des limites de la recherche.

Ce rapport fournit une étude exhaustive de l'état de la représentation des femmes dans l'écosystème canadien du CR et identifie les obstacles et les facteurs de réussite selon différents points de vue. L'objectif est d'offrir des recommandations concrètes aux niveaux sociétal (macro), organisationnel (mésa) et individuel (micro) pour améliorer l'entrée, l'avancement et l'impact des femmes dans l'industrie.

Ce rapport fournit une étude exhaustive de l'état de la représentation des femmes dans l'écosystème canadien du CR et identifie les obstacles et les facteurs de réussite selon différents points de vue.

Les principaux obstacles à l'entrée et à l'avancement des femmes dans l'industrie du CR

La représentation des femmes dans l'industrie du CR est considérablement affectée par des obstacles clés aux niveaux sociétal, organisationnel et individuel.

> **Obstacles au niveau sociétal :**

Les femmes sont confrontées à des défis en matière de réseautage et d'établissement de relations en raison des obstacles liés au genre dans l'industrie du CR. De plus, les exigences en matière d'éducation, de leadership et de compétences limitent la consolidation des capacités des femmes et des personnes racialisées, ce qui renforce la nécessité d'un environnement plus inclusif.

> **Obstacles au niveau organisationnel :**

L'absence d'accent sur la diversité et le genre, ainsi que le manque de respect envers les femmes, contribuent à une culture organisationnelle d'exclusion dominée par les hommes. Pour créer un environnement plus inclusif, les organisations doivent mettre en œuvre des changements en matière de recrutement, soutenir les congés parentaux et établir des pratiques et des politiques en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI).

> **Obstacles au niveau individuel :**

Les femmes sont confrontées à des obstacles lorsqu'il s'agit de satisfaire aux exigences en matière d'éducation pour entrer dans le domaine du CR en raison des stéréotypes de genre. De plus, les pénuries de main-d'œuvre qualifiée et le manque d'occasions de leadership et de réseautage efficaces entravent les progrès des femmes et limitent l'efficacité des efforts d'équité, de diversité et d'inclusion dans la création d'opportunités pour les femmes et les groupes racialisés.

Promouvoir la représentation des femmes : principaux facteurs et interventions

La promotion de la représentation des femmes est centrée sur six facteurs clés de réussite aux niveaux sociétal, organisationnel et individuel.

Voici certains des efforts d'intervention :

- > **Suivi des données sur la diversité au sein de l'équipe :**
Souligne l'importance de surveiller la diversité au sein de l'équipe interne à l'aide de mesures et d'indicateurs clés de performance.
- > **Mentorat, réseautage et possibilités d'apprentissage :**
Souligne le rôle de l'encadrement, du mentorat et de la formation pour la croissance et le développement de carrière.
- > **Engagement et soutien de la direction :**
Souligne la nécessité d'avoir du personnel de supervision et des directions générales qui soutiennent la promotion d'un environnement inclusif.
- > **Politiques et culture organisationnelles inclusives :**
Met l'accent sur les modalités de travail flexibles et une culture du travail adapté afin de promouvoir les pratiques d'équité, de diversité et d'inclusion.
- > **Pratiques d'embauche et de recrutement inclusives :**
Reconnaît l'importance de la diversité des bassins de candidates et candidats et de l'engagement à interviewer des candidates et candidats diversifiés.
- > **Offrir de la valeur par le mérite :**
Reconnaît la valeur unique apportée par les femmes à l'organisation, au-delà de la simple atteinte d'indicateurs.

L'examen de la littérature a permis d'identifier plusieurs facteurs et interventions clés.

> Principaux facteurs et interventions au niveau sociétal :

Les initiatives et les réglementations des gouvernements jouent un rôle crucial dans la promotion de la représentation des femmes dans l'écosystème canadien du CR. Des programmes comme l'Initiative de catalyse du capital de risque sont prometteurs pour ce qui est de s'attaquer à l'inégalité entre les genres au moyen de règlements et d'incitatifs financiers, y compris des incitatifs fiscaux, des fonds de capital de risque de travailleuses et travailleurs et des initiatives de CR parrainées par le gouvernement.

> Principaux facteurs et interventions au niveau organisationnel :

Pour mettre en œuvre des changements notables, les leaders de l'industrie et les organismes-cadres doivent reconnaître la diversité comme une priorité et une valeur fondamentale. Les engagements comprennent l'élaboration de programmes de mentorat et de parrainage, l'amélioration de l'accès aux femmes candidates, l'officialisation des politiques d'embauche et d'avancement, l'élimination du langage sexiste dans les offres d'emploi, l'utilisation de listes de présélection équilibrées entre les genres lors de la dotation et la collecte de données sur la diversité et l'inclusion au sein des sociétés de CR.

> Principaux facteurs et interventions au niveau individuel :

Les interventions efficaces au niveau individuel comprennent le déploiement de formation sur les préjugés inconscients et d'incitations basées sur le comportement pour les nouveaux employés. Il est également essentiel de s'attaquer à des changements systémiques plus vastes en ce qui concerne les normes individuelles et sociales des sociétés de CR et d'atteindre les objectifs en matière de diversité et d'inclusion.

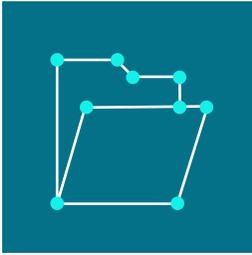
Principales recommandations

- > **Recommandations au niveau sociétal :**
Améliorer l'accès aux programmes financés par le gouvernement pour les groupes méritant l'équité, attirer les jeunes talents grâce à des subventions gouvernementales pour les stages et les programmes coopératifs, améliorer les initiatives destinées aux entreprises en démarrage appartenant à des femmes et concevoir des programmes de recherche qui mènent à des réformes politiques axées sur l'action au sein de l'industrie du CR.
- > **Recommandations au niveau organisationnel :**
Accroître la représentation des femmes dans l'enseignement postsecondaire, améliorer les cours de CR en offrant des possibilités d'encadrement professionnel et de mentorat, offrir des bourses d'études aux femmes qui choisissent des professions de CR, concevoir des programmes de mentorat culturellement pertinents, améliorer l'accès au perfectionnement professionnel et aux réseaux, soutenir le financement des entreprises en démarrage des femmes, améliorer l'équilibre travail-vie personnelle et le soutien aux congés parentaux, recueillir des mesures pour le suivi et l'évaluation des pratiques d'équité, de diversité et d'inclusion et concevoir des procédés d'embauche justes et équitables.
- > **Recommandations au niveau individuel :**
Accroître la représentation d'investisseuses et d'investisseurs et de portefeuilles de placement diversifiés, obtenir des capitaux par l'intermédiaire de divers groupes d'investissement, créer des stratégies de portefeuille dotées de critères de prise de décision axés sur l'EDI, forger des liens plus solides avec les leaders et la haute direction et remettre en question les préjugés en changeant l'état d'esprit des investisseurs en faveur de la diversité et de l'inclusion.

Conclusion

Grâce à ce rapport, nous avons acquis des connaissances sur l'amélioration de la représentation des femmes dans l'écosystème du CR au Canada. Nous formulons des recommandations visant à renforcer la représentation et l'impact des femmes dans l'industrie du CR aux niveaux sociétal, organisationnel et individuel. En conclusion, cette étude offre une compréhension approfondie de la façon d'améliorer la représentation des femmes dans l'écosystème du CR au Canada en mettant en œuvre des recommandations ciblées et pratiques aux trois niveaux.

Cette étude offre une compréhension approfondie de la façon d'améliorer la représentation des femmes dans l'écosystème du CR au Canada en mettant en œuvre des recommandations ciblées et pratiques aux trois niveaux.



Introduction

Vue d'ensemble

L'industrie du capital de risque (CR) a connu une croissance constante au fil des ans, devenant un élément essentiel de l'économie et jouant un rôle important dans le développement de l'écosystème entrepreneurial au Canada. En 2021, l'Association canadienne du capital de risque et d'investissement a déclaré près de 15 milliards de dollars d'investissements en CR.¹ Les sociétés de capital de risque stimulent l'innovation et contribuent à la croissance économique en investissant dans des entreprises en démarrage et des entreprises à haut risque. De tels investissements ont été essentiels au succès de nombreuses organisations comme Apple, Microsoft, Amazon, Alphabet et Facebook, qui ont toutes été soutenues par des sociétés de CR à leurs débuts.²

Néanmoins, la répartition de ces investissements est inégale en raison des déséquilibres au sein de l'industrie du CR. Selon PitchBook Data, les entreprises en démarrage fondées exclusivement par des femmes, aux États-Unis, ont reçu 1,9 % du total de 238,3 milliards de dollars de fonds de CR déboursés en 2022, soit une baisse de 0,5 % par rapport à 2021.³ Les recherches suggèrent que les investisseuses et investisseurs en CR au Canada ont tendance à préférer les entreprises dirigées par des hommes, ce qui contribue à la sous-représentation des femmes dans le CR.^{4, 5, 6, 7} Par exemple, en 2019, seulement 15 % des associés des sociétés de capital de risque canadiennes étaient des femmes.⁸ De plus, selon l'Association canadienne du capital de risque et d'investissement, près de 90 % de tous les investissements canadiens en CR entre 2014 et 2019 sont allés à des entreprises fondées exclusivement par des hommes.⁹ Malgré la tendance récente vers les activités économiques numériques, qui devrait offrir plus d'opportunités aux femmes dans le domaine du CR, leur participation reste faible.¹⁰

Les avantages de la diversité des genres dans les postes de direction ont été bien documentés. McKinsey rapporte que les entreprises qui comptent plus de 30 % de femmes à des postes de direction obtiennent de meilleurs résultats que celles ayant moins de femmes au sein de leur leadership.^{11, 12} Dans l'industrie du CR, des études ont montré une relation positive entre les femmes occupant des postes de direction et la performance de l'entreprise.¹³ Une étude a révélé qu'une augmentation de 10 % du nombre de femmes associées dans les sociétés de CR pourrait entraîner une augmentation de 1,5 % du rendement financier annuel, tandis qu'une diminution de la représentation des femmes associées pourrait entraîner une baisse de la performance financière.¹⁴ Une autre étude a dévoilé que les hommes partenaires ayant plus de filles étaient plus susceptibles d'embaucher des femmes dans leurs sociétés de CR, ce qui augmentait les chances de succès des fonds.¹⁵

La littérature met en évidence comment la représentation accrue des femmes dans les sociétés de CR conduit à une plus grande réussite financière. La diversité des genres parmi les investisseurs en capital de risque améliore les chances de financement pour les entreprises dirigées par des femmes et des personnes racialisées, lesquelles apportent de nouvelles perspectives, répondent à des marchés inexploités et à des besoins non satisfaits, ce qui se traduit par davantage d'innovation et un rendement du capital investi accru.^{16, 17} Il a également été démontré que les entreprises en démarrage dirigées par des femmes sont plus performantes, avec un rendement du capital investi supérieur de 35 % et un chiffre d'affaires supérieur de 12 % par rapport aux entreprises en démarrage dirigées par des hommes.¹⁸ Le succès d'entreprises en démarrage comme Sheertex, dirigée par la fondatrice Katherine Homuth, démontre les avantages de la diversité des genres dans l'industrie du CR.¹⁹



L'arrivée d'un plus grand nombre de femmes dans l'industrie peut favoriser l'innovation et apporter de nouvelles perspectives. Les personnes qui investissent soutiennent souvent les personnes auxquelles elles s'identifient, mais cette focalisation étroite peut limiter le succès des placements.²⁰ Les recherches montrent que les investisseuses sont 30 % plus susceptibles d'investir dans les projets de femmes entrepreneures.²¹ De plus, lorsque la même idée est présentée aux investisseuses et investisseurs en CR par un homme, l'idée a plus de chances d'être choisie pour un investissement.²² L'exclusion des femmes et d'autres groupes diversifiés peut avoir pour conséquence de négliger des idées précieuses. Cependant, le fait d'avoir des femmes à des postes clés dans le domaine du CR peut améliorer l'accès au financement pour les femmes entrepreneures.²³

Cependant, certaines recherches remettent également en question la corrélation entre la représentation des femmes et la réussite des investissements. Une étude a révélé que l'ajout de femmes au conseil d'administration d'une entreprise entraînait une baisse des performances, mais cela peut être dû à la discrimination à laquelle les femmes faisaient face au sein du conseil d'administration.²⁴ Une autre étude a démontré que la discrimination à l'égard des femmes associées dans les sociétés

de CR peut conduire à l'exclusion des réseaux et à une baisse du succès des investissements, mais cet effet n'a pas été observé dans les grandes entreprises comptant plus de femmes associées.²⁵ La recherche a également révélé que les différences entre les genres dans les résultats des investissements ne sont pas dues au fait que les femmes sont moins qualifiées, mais plutôt à un manque d'avantages découlant des antécédents de leurs collègues.²⁶ Pour tirer pleinement parti de la représentation des femmes dans les postes de direction, les organisations doivent s'efforcer d'assurer la diversité et l'inclusion.

Bien que certaines sociétés de CR prennent des mesures pour remédier aux inégalités entre les genres en embauchant et en attirant davantage de femmes dans le CR, les progrès ont été lents. Les femmes entrepreneures et investisseuses sont souvent négligées ou discriminées dans l'écosystème du financement.²⁷ Des études récentes suggèrent que la sous-représentation des femmes dans le CR n'est pas accidentelle et qu'il existe des obstacles importants, notamment la discrimination systémique fondée sur le genre au sein des sociétés de CR, laquelle empêche les femmes de poursuivre une carrière dans l'industrie.²⁸ Cette étude vise à déplacer la conversation sur les femmes dans le CR au-delà d'une perspective académique et vers une perspective pratique et axée sur l'industrie.

Cette étude examine l'état de la participation des femmes dans l'industrie du CR au Canada et identifie les obstacles qui empêchent une représentation accrue des femmes dans l'écosystème du CR. L'étude met en évidence des stratégies efficaces et des pratiques exemplaires aux niveaux individuel, organisationnel et sociétal pour améliorer la participation des femmes à l'écosystème du CR. Les résultats révèlent plusieurs lacunes dans les connaissances sur le sujet, notamment des recherches universitaires limitées, un manque de recherche sur les initiatives de diversité et d'inclusion et des recherches insuffisantes sur la protection du travail pour les femmes et d'autres travailleuses et travailleurs issus de la diversité dans l'industrie du CR. Cette étude présente également un aperçu de l'état de l'industrie du CR en mettant l'accent sur la représentation des femmes et les obstacles et facteurs identifiés dans la littérature, ainsi que les perceptions des personnes mêmes de l'industrie concernant les défis et les recommandations pour y donner suite.

Objectif de l'étude

Les objectifs de cette analyse sont de comprendre l'état de la représentation des femmes dans l'écosystème du CR au Canada ; d'identifier les obstacles individuels, organisationnels (ou à l'échelle de l'industrie) et sociétaux à l'amélioration de la représentation des femmes dans cet écosystème du CR ; et d'identifier quelques leviers et les meilleures pratiques aux niveaux individuel, organisationnel et sociétal qui favoriseront la représentation des femmes dans l'écosystème du CR au Canada.

Cette analyse a révélé plusieurs lacunes. Les recherches universitaires qualitatives explorant les expériences vécues par les femmes qui entrent dans l'industrie du capital de risque et y progressent au Canada sont limitées, bien qu'il existe de l'information qualitative sous forme de reportages et d'éditoriaux. De plus, il y a une rareté de recherches portant sur les voix des femmes entrepreneures et des sociétés de CR racialisées ou à l'intersection d'autres identités marginalisées. Il y avait également peu de données quantitatives ou qualitatives disponibles sur l'efficacité et l'adoption des interventions en matière de diversité et d'inclusion au sein des sociétés de CR au Canada. Les mesures prises par les sociétés de CR au Canada pour promouvoir l'inclusion des femmes dans l'industrie, ainsi que la résistance et les défis auxquels elles pourraient être confrontées, demeurent également inexplorés. En outre, il n'est pas clair si des mesures ont été prises au niveau gouvernemental pour promouvoir l'engagement des femmes dans l'industrie par le biais de politiques et de réglementations. Au Canada, il y a peu de recherches disponibles sur la protection du travail pour les femmes et d'autres travailleuses et travailleurs de l'industrie du CR issus de la diversité.

La section suivante de cette étude donne un aperçu du paysage du CR en mettant l'accent sur la représentation des femmes dans l'industrie et sur les obstacles et les facteurs mentionnés dans la littérature, suivi d'une analyse de 11 entrevues approfondies menées auprès de personnes représentant l'industrie au Canada. Ce rapport examine leurs perceptions sur les obstacles, les facteurs et les recommandations visant à améliorer les défis auxquels sont confrontés les parties prenantes de l'industrie.

Les objectifs de cette analyse sont de :



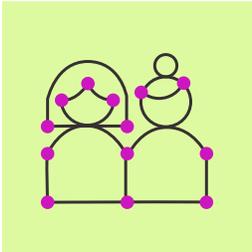
Comprendre l'état de la représentation des femmes dans l'écosystème du CR au Canada



D'identifier les obstacles individuels, organisationnels (ou à l'échelle de l'industrie) et sociétaux à l'amélioration de la représentation des femmes dans cet écosystème du CR



D'identifier quelques leviers et les meilleures pratiques aux niveaux individuel, organisationnel et sociétal qui favoriseront la représentation des femmes dans l'écosystème du CR au Canada.



Les femmes dans l'industrie du capital de risque

Vue d'ensemble

Les sociétés de capital de risque offrent aux entreprises en démarrage, en particulier celles qui en sont à leurs débuts, un moyen d'obtenir du financement par actions auprès d'investisseuses et investisseurs providentiels privés, de groupes d'investisseurs providentiels, de fonds d'amorçage, de sociétés de CR, de grandes corporations de CR et d'investisseurs institutionnels. Ce type de financement permet aux entreprises en démarrage d'éviter les voies de financement traditionnelles comme les banques, qui peuvent être difficiles d'accès et où il peut être difficile d'obtenir des fonds.^{29, 30} Un des avantages des investissements en CR est qu'ils peuvent aider les entreprises en phase de démarrage à atteindre des niveaux élevés de rentabilité dans un laps de temps plus court. Cependant, les investisseuses et investisseurs en CR obtiennent généralement leurs bénéfices en profitant du développement et de la vente de produits commerciaux des entreprises dans lesquelles ils investissent. Par conséquent, ils exigent souvent un taux de rendement et d'intérêt plus élevé sur leurs investissements.^{31, 32}

Cette section donne un aperçu de l'écosystème actuel du CR au Canada aux niveaux sociétal (macro), organisationnel (méso) et individuel (micro), et traite des obstacles et des catalyseurs en fonction des données recueillies auprès des 11 personnes représentant des sociétés de CR canadiennes ayant participé à l'étude.

Perspectives et obstacles au niveau sociétal

L'écosystème canadien du CR a connu une croissance importante, le Canada se classant au troisième rang mondial pour ce qui est de l'investissement en CR.³³ Les investissements en CR dans les entreprises canadiennes en démarrage ont atteint un niveau record de 6,2 milliards de dollars en 2019. En 2020, les investissements en CR dans les entreprises canadiennes en démarrage ont diminué en raison de la pandémie pour s'établir à 4,2 milliards de dollars.³⁴

L'environnement réglementaire au Canada

- > **De multiples organismes de réglementation:** Au Canada, le cadre réglementaire de l'industrie du CR est façonné par divers organismes, dont le ministère des Finances, la Banque du Canada, les autorités canadiennes en valeurs mobilières, Le Centre d'analyse des opérations et déclarations financières du Canada (CANAFE) et le Bureau du surintendant des institutions financières. Ces organismes ont des responsabilités distinctes et travaillent ensemble pour former un environnement réglementaire complet.³⁵
- > **Les limites du projet de loi C-25 :** Étant donné que les sociétés de CR ne sont généralement pas cotées en bourse, le mandat du projet de loi C-25 en matière de divulgation de la diversité au sein des conseil d'administration et de la haute direction ne s'applique pas à la plupart des sociétés de CR, ce qui crée un écart potentiel dans la compréhension et la promotion de la diversité au sein de l'industrie.³⁶
- > **Les critères d'investissement :** Les limites d'investissement pour les investisseuses et investisseurs providentiels et les sociétés de CR, comme les exigences

de revenus et les seuils de valeur nette, peuvent exclure les personnes ayant des ressources financières ou des actifs limités, ce qui peut réduire la diversité des personnes qui investissent dans le paysage du CR.³⁷ Pour être inscrits comme investisseuse ou investisseur, les investisseuses et investisseurs providentiels doivent avoir des revenus d'au moins 200 000 \$ par année au cours des deux années précédentes et avoir au moins 1 million de dollars d'actifs à investir, ou une valeur nette supérieure à 5 millions de dollars.³⁸ De même, ils sont tenus d'engager un minimum de 3 millions de dollars dans une entreprise et de se retirer dans la décennie suivant la croissance substantielle de l'entreprise.³⁹

- > **La participation du gouvernement au CR :** la BDC Capital, une entité de CR soutenue par le gouvernement, gère des programmes de CR au nom du gouvernement canadien, tandis que l'Initiative de catalyse du capital de risque du gouvernement fédéral collabore avec des sociétés de CR privées et des entreprises pour promouvoir la diversité et l'inclusion. Ces efforts représentent un modèle mixte de CR gouvernemental visant à favoriser les meilleures pratiques au sein de l'industrie.⁴⁰
- > **Les incitatifs fiscaux pour la diversité :** Une autre façon pour les gouvernements fédéral et provinciaux de participer au secteur du CR consiste à offrir des incitatifs fiscaux aux investisseurs en CR, comme les fonds de capital de risque de travailleurs (FCRT) prévus par la loi.⁴¹ Les FCRT soutiennent les PME nationales et ces incitatifs pourraient être utilisés pour promouvoir l'égalité des genres dans l'industrie du CR.
- > **Les réglementations sur l'emploi et la participation des femmes :** Des règlements comme la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et le *Code des droits de la personne de l'Ontario* pourraient avoir une incidence sur la participation des femmes dans l'industrie du CR. Cependant, il n'est pas certain que ces réglementations s'appliquent à différents types de sociétés de CR. Si elles s'y appliquaient, elles pourraient contribuer à améliorer la représentation des femmes et d'autres groupes désignés dans l'industrie.⁴²

- > **Les dispenses à la catégorie des investisseuses et investisseurs qualifiés :** Les organismes de réglementation ont pris des mesures pour promouvoir la diversité dans l'écosystème du CR en introduisant des dispenses dans la catégorie des investisseuses et investisseurs qualifiés. Par exemple, l'Alberta Securities Commission et la Financial and Consumer Affairs Authority de la Saskatchewan ont proposé un Prospectus Exemption for Self-Certified Investors – une dispense pour les investisseuses et investisseurs autocertifiés, leur permettant de participer à l'écosystème des investisseuses et investisseurs providentiels s'ils satisfont à certaines exigences. Ils doivent signer une déclaration d'investisseuse ou investisseur autocertifié et une reconnaissance attestant de leur formation ou de leur expérience financière, de leur compréhension des risques de placement et de leur acceptation des limites de placement.⁴³ Une autre initiative notable de la Manitoba Securities Commission permet aux investisseurs non qualifiés de participer au Women's Equity Lab Manitoba.⁴⁴

Les obstacles au niveau sociétal

- > **Les préjugés culturels :** Les préjugés sociétaux concernant les capacités et les rôles des femmes influencent leur entrée et leur avancement dans l'industrie. Les stéréotypes selon lesquels les femmes sont faibles, émotives et manquent de compétences en leadership peuvent entraver leur progression dans des secteurs dominés par les hommes comme le CR.^{45, 46, 47, 48, 49}
- > **Les réglementations régissant les investisseurs :** La réglementation actuelle, qui limite les possibilités d'investissement aux personnes ayant des revenus et des actifs plus élevés, peut restreindre le pipeline d'investissements providentiels en raison de l'écart de richesse entre les genres et les races au Canada, excluant potentiellement les femmes et les personnes racialisées.^{50, 51}
- > **Les limites en matière de réglementation, de surveillance et d'interventions :** Il existe peu de recherches sur l'efficacité des initiatives gouvernementales visant



traitent de la discrimination fondée sur le genre, mais d'autres recherches sont nécessaires pour comprendre si ces protections sont suffisantes pour les femmes dans l'industrie du CR.⁵⁷

Les perspectives et les obstacles au niveau organisationnel

> **Les parties prenantes de l'écosystème du CR :**

La perspective organisationnelle de l'industrie du CR implique divers rôles, y compris les investisseuses et investisseurs en capital de risque (analystes, directrices et directeurs et partenaires généraux), les entrepreneures et entrepreneurs, les commanditaires et les avocats.^{58, 59} Chacun de ces rôles contribue à identifier, financer et guider les entreprises en démarrage dans leur parcours. Les sociétés de CR peuvent prendre différentes formes, telles que le capital de risque privé, gouvernemental, d'entreprise, institutionnel, bancaire et de détail en CR, reflétant les divers types d'investisseuses et investisseurs et d'organisations impliqués dans l'écosystème du CR.⁶⁰ Les organisations-cadres, comme le CVCA et les établissements d'enseignement, jouent un rôle important dans la définition de l'écosystème du CR et la promotion de l'innovation.^{61, 62, 63} Au Canada, les secteurs populaires pour les investissements en CR comprennent l'information, les communications et la technologie, les sciences de la vie, les technologies propres et l'agroalimentaire, ce qui montre l'accent mis par le pays sur les industries axées sur l'innovation.⁶⁴

> **La participation accrue des femmes dans les organisations d'investissement providentiel :**

La participation des femmes dans les organisations d'investissement providentiel au Canada a également connu une croissance constante depuis 2017, reflétant une tendance encourageante à l'amélioration de la diversité des genres dans le secteur du CR, selon le prochain rapport annuel 2023 de la NACO sur l'investissement providentiel. En 2022, les femmes représentaient 37 % des membres des organisations d'investissement providentiel, soit une augmentation substantielle par rapport aux 27 % de l'année précédente et plus du double du chiffre de 2019.⁶⁵ Cette proportion

à promouvoir la participation des femmes dans l'industrie du CR, comme l'Initiative de catalyse du capital de risque, qui vise à promouvoir la diversité des genres et des races en investissant 50 millions de dollars dans sept fonds de CR dans le but de promouvoir la diversité des genres et des races.^{52, 53, 54}

> **Les normes pour la collecte de données, la déclaration et l'élimination proactive des obstacles :**

La Loi sur l'équité en matière d'emploi et le projet de loi C-25 exigent la divulgation de la diversité, mais il n'est pas clair si ces règlements s'appliquent à divers types de sociétés de CR exerçant leurs activités au Canada, ce qui pourrait entraver les progrès dans l'élimination des obstacles fondés sur le genre.^{55, 56}

> **Les niveaux de protection juridique pour les femmes :**

Les protections existantes comme la Loi canadienne sur les droits de la personne et les codes provinciaux des droits de la personne

s'aligne sur les normes internationales et dépasse même celle de plusieurs pays, dont le Royaume-Uni, tout en égalant celle des États-Unis. Notamment, la création d'organisations d'investissement providentiel à forte représentation féminine ou composées exclusivement de femmes a contribué de manière significative à ces progrès, en mettant l'accent sur l'investissement dans les entreprises dirigées par des femmes.

Les obstacles au niveau organisationnel

- > **L'insuffisance d'analyse comparative et de suivi :**
L'analyse comparative et le suivi limités de la représentation des femmes dans les sociétés de CR individuelles créent des défis pour la promotion d'une représentation accrue et la comparaison des progrès entre les organisations.⁶⁶ Ce manque de transparence peut entraver l'élaboration de stratégies ciblées visant à promouvoir la diversité.⁶⁷
- > **Des politiques et pratiques inefficaces :**
Les politiques et pratiques existantes ont souvent une efficacité limitée de l'amélioration de l'expérience des femmes dans l'industrie, ce qui souligne la nécessité de poursuivre les recherches, d'adopter des approches novatrices et d'apporter des améliorations continues pour créer des environnements plus inclusifs pour les femmes dans le domaine du CR.⁶⁸
- > **Les réseaux d'exclusion :**
La nature axée sur le réseau de l'industrie du CR entraîne souvent des réseaux d'exclusion qui peuvent être biaisés contre les femmes, limitant leur accès à des opportunités, des ressources et des connexions précieuses.^{69, 70} Cela peut créer un obstacle pour les femmes qui entrent dans l'industrie et progressent dans leur carrière.⁷¹
- > **Une culture organisationnelle toxique et hostile :**
Une culture organisationnelle toxique et hostile à l'égard des femmes peut se manifester par la discrimination fondée sur le genre, le harcèlement sexuel et les inégalités de traitement, ce qui décourage davantage les



Les femmes représentaient des membres des organisations d'investissement providentiel en :



femmes de poursuivre une carrière dans le domaine du CR.^{72, 73, 74} Il est essentiel de s'attaquer à ces problèmes pour créer un environnement plus accueillant et plus favorable aux femmes.

- > **Des opportunités limitées en raison de la taille de l'entreprise et du taux de roulement :**
La petite taille des sociétés de CR et le faible taux de roulement qu'on y observe signifient souvent moins d'opportunités pour les femmes d'entrer dans des entreprises établies et d'y occuper des postes de direction.^{75, 76} Ce manque de mobilité peut rendre difficile pour les femmes d'acquérir l'expérience et la visibilité nécessaires pour progresser dans l'industrie.
 - > **Les processus d'embauche informels et les préjugés inconscients :**
Les processus d'embauche informels dans les sociétés de CR peuvent permettre l'émergence de préjugés inconscients, perpétuant la sous-représentation des femmes dans l'industrie.^{77, 78} S'attaquer à ces préjugés et mettre en œuvre des pratiques d'embauche plus structurées et équitables peut contribuer à accroître la diversité et à assurer une représentation plus équilibrée des femmes dans les rôles de CR.
- ## Les perspectives et les obstacles au niveau individuel
- > **Des antécédents homogènes et une diversité limitée dans le domaine du CR :**
La littérature souligne que les personnes investissant en CR sont souvent issues de milieux raciaux, socio-économiques et de genres spécifiques, ont une éducation

exclusive et un accès à la richesse générationnelle. Les dirigeants en CR sont principalement des hommes blancs, ce qui entraîne un manque de diversité dans l'industrie.⁷⁹

- > **La sous-représentation des femmes dans les postes de direction en CR au Canada :**
Au Canada, les femmes sont considérablement sous-représentées dans les postes de direction au sein de l'industrie du CR et les progrès vers la parité entre les genres sont lents.⁸⁰ Cette disparité a une incidence sur l'expérience des femmes dans le domaine du CR, sur le financement des entreprises dirigées par des femmes et sur l'innovation et le succès de l'économie canadienne.⁸¹
- > **Les lacunes en matière de recherche sur les personnes de diverses identités de genre, non binaires et racialisées :**
Il y a une pénurie de recherche sur les personnes de diverses identités de genre, non binaires et racialisées dans le domaine du CR, y compris une absence flagrante de données sur l'équité salariale.^{82, 83} Des cas comme le procès d'Ellen Pao contre Kleiner Perkins donnent un aperçu des obstacles auxquels sont confrontées les femmes racialisées, mais il faut compléter par des recherches supplémentaires.⁸⁴
- > **Le plaidoyer en faveur d'une meilleure répartition du capital :**
Les initiés de l'industrie plaident en faveur d'une meilleure répartition du capital entre les entrepreneures et entrepreneurs noirs, autochtones et racialisés du Canada.^{85, 86} Certaines publications universitaires et de littérature grise décrivent le phénomène des entrepreneures et entrepreneurs noirs et racialisés recevant de manière disproportionnée moins de financement en raison de la nature homophile d'une industrie de CR dominée par les Blancs et les hommes.⁸⁷
⁸⁸ Cependant, des recherches supplémentaires sont nécessaires pour comprendre les obstacles cumulés auxquels sont confrontées les femmes de diverses identités de genre, non binaires et racialisées dans les sociétés de CR et pour le financement par actions de leurs entreprises en démarrage.

Les barrières au niveau individuel

- > **L'absence de modèles de rôle et le manque de confiance :**
La représentation limitée des femmes, des personnes de diverses identités de genre et des personnes non binaires dans les postes de direction de l'industrie contribue à l'absence de modèles, ce qui peut entraîner un « manque de confiance » et décourager les femmes de poursuivre une carrière dans le domaine du CR.^{89,90,91}
- > **Les préjugés inconscients dans les décisions d'embauche :**
Les préférences et les préjugés individuels jouent un rôle essentiel dans les décisions d'embauche, ce qui peut entraîner des préjugés sexistes inconscients. D'autres recherches sont nécessaires pour comprendre l'ampleur de ce problème au Canada.⁹²
- > **L'inadéquation des compétences et de l'expérience** – Alors que des sources soutiennent que la faible représentation des femmes dans l'industrie n'est pas un problème de compétences ou d'éducation, d'autres soulignent la demande de connaissances et d'expérience préexistantes dans des secteurs comme les STIM, où les femmes sont sous-représentées au Canada. Ce décalage a des répercussions sur les établissements d'enseignement et les milieux de travail du domaine des STIM.^{93, 94, 95}





La méthodologie de l'étude

Vue d'ensemble

Cette section traite des procédés de collecte et d'analyse des données pour cette étude, présente les thèmes généraux identifiés au cours de l'analyse thématique et décrit certaines des principales caractéristiques des personnes qui y ont participé.

L'échantillonnage et la collecte de données

Afin de mieux comprendre la représentation des femmes dans l'industrie du CR et les moyens de l'améliorer, nous avons adopté une méthodologie d'échantillonnage intentionnelle pour nous assurer que divers groupes de parties prenantes de l'industrie du CR étaient représentés par les participantes et participants aux entrevues. Nous avons obtenu l'approbation éthique du Research Ethics Board – comité d'éthique de la

recherche, de la Toronto Metropolitan University et le consentement éclairé des participantes et participants avant de mener les entrevues. Avant les entrevues, nous avons obtenu le consentement des participantes et participants au moyen de formulaires de consentement éclairé.

Les entrevues ont été menées dans le but d'explorer les expériences subjectives des leaders et du personnel des sociétés de CR afin de mieux comprendre les obstacles et les facteurs de motivation de la représentation des femmes dans l'industrie. Nous avons recruté deux types de personnes : les cadres supérieurs et les femmes employées dans les sociétés de CR. Notre approche de recherche était qualitative, ce qui impliquait de considérer les personnes participantes comme des mandataires bien informés, d'être ouverts aux thèmes émergents des données sans constructions théoriques

TABLEAU 1

Description des participantes et participants

| Code de la personne participante (Par) | Ville | Genre | Race | Poste |
|--|-----------|-------|---------------|-------------------------------|
| Par 1 | Ottawa | Femme | Blanche | Responsable d'investissements |
| Par 2 | Toronto | Femme | Est-asiatique | Analyste |
| Par 3 | Saskatoon | Femme | Blanche | Vice-présidente exécutive |
| Par 4 | Vancouver | Femme | Blanche | Associée |
| Par 5 | Régina | Homme | Blanc | Directeur général |
| Par 6 | Calgary | Homme | Blanc | Associé co-fondateur |
| Par 7 | Toronto | Femme | Blanche | Analyste |
| Par 8 | Toronto | Femme | Sud-Asiatique | Stagiaire |
| Par 9 | Toronto | Femme | Blanche | Stagiaire |
| Par 10 | Montréal | Femme | Est-asiatique | Associée |
| Par 11 | Toronto | Femme | Sud-asiatique | Directrice d'entreprise |



préconçues, et de comparer et de réviser constamment les conclusions provisoires. Une chercheuse a mené les entrevues, qui se sont déroulées via Zoom et ont duré entre 45 et 60 minutes. Les entrevues ont été enregistrées et transcrites de manière professionnelle afin de faciliter la procédure de codage.

Pour accroître la portée de l'étude, nous avons fait parvenir les renseignements sur l'étude et le message de recrutement par courriel à nos partenaires, et le Diversity Institute a publié l'appel de participation sur les médias sociaux.

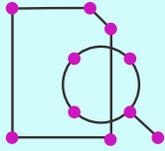
Pour atteindre un plus vaste public, nous avons envoyé les renseignements sur l'étude et le message de recrutement par courriel à nos partenaires, et le Diversity Institute a publié l'appel de participation sur les médias sociaux. Au total, 11 entrevues ont été menées au Canada. La majorité des personnes interrogées – neuf participantes (81 %) – se sont identifiées comme des femmes et deux participants (19 %) comme des hommes (voir le tableau 1).

L'analyse des données

Nous avons utilisé une approche qualitative en deux étapes pour l'analyse des données recueillies lors des entrevues. Dans un premier temps, nous avons mené une procédure de codage ouvert et identifié les thèmes clés émergeant des données. Nous avons ensuite organisé les données codées dans une feuille de calcul Excel et inclus les thèmes et les citations d'entrevue associées dans une feuille de calcul.

Deuxièmement, nous avons effectué une analyse de codage axial afin d'identifier les sous-thèmes recoupant les codes identifiés à la première étape. Ensuite, nous avons travaillé en binôme pour examiner et discuter de l'interprétation, en regroupant et en étiquetant les thèmes dans des catégories agrégées.

Pour nous assurer que les étiquettes de catégorie s'excluaient mutuellement dans l'ensemble des données, nous avons trié les données par étiquette de catégorie et les avons examinées en itérant entre les étiquettes de catégorie et les citations réelles provenant des entretiens. Nous avons identifié des catégories similaires, les avons combinées et les avons renommées pour créer une catégorie commune. La catégorisation finale des données a été examinée par d'autres membres de l'équipe pour s'assurer de la validité de l'analyse.



Key Findings

Principales constatations

Vue d'ensemble

Les résultats de cette étude suggèrent que divers facteurs influencent la faible représentation des femmes dans l'industrie du CR au Canada. Sur la base de notre analyse thématique, nous avons classé les résultats des transcriptions d'entrevues des personnes interviewées en trois catégories distinctes : les obstacles, les facteurs et les recommandations.

Les principaux obstacles à l'entrée et à l'avancement des femmes dans l'industrie du CR

Les participantes et participants à l'étude ont identifié plusieurs obstacles à la faible représentation des femmes dans l'industrie du CR à trois niveaux (sociétal, organisationnel et individuel), comme expliqué ci-dessous.

Les obstacles au niveau sociétal

Au niveau sociétal, on a discuté des obstacles à l'entrée dans l'industrie, des obstacles systémiques et sociétaux et de la discrimination, ainsi que de la sous-représentation des femmes dans l'industrie du CR et des défis qui empêchent une plus grande participation des femmes dans cette industrie.

Une personne a mentionné que l'industrie du CR au Canada est très « hermétique », ce qui contribue à la difficulté de percer dans cette industrie.

Des barrières élevées à l'entrée

Les participantes et participants à l'étude ont mentionné que la forte dépendance de l'industrie du CR à l'égard du réseautage et de l'établissement de relations rend difficile l'entrée des femmes dans l'industrie du CR, car elles ont moins d'occasions de réseautage. Une personne a mentionné que l'industrie du CR au Canada est très « hermétique », ce qui contribue à la difficulté de percer dans cette industrie. De plus, le « manque de connaissances et de sensibilisation à l'égard de l'industrie » contribue également aux défis liés au démarrage d'une carrière dans l'industrie du CR.

La culture de l'industrie

Selon certaines personnes ayant participé à l'étude, la culture de l'industrie du CR est fortement influencée par la plus grande présence « d'hommes blancs » dans l'industrie, ce qui fait que les personnes qui s'identifient comme racialisées ou comme femmes se sentent « vulnérables » et « moins en sécurité ». Une participante a déclaré qu'elle avait dû « baisser le ton de sa voix » pour se faire respecter dans un espace dominé par les hommes. Une participante a souligné la nécessité de créer, à l'avenir, des espaces sûrs dédiés aux occasions de réseautage pour les femmes et les personnes de diverses origines « afin qu'elles puissent collaborer et partager des idées ».

Les obstacles systémiques dans l'industrie du capital de risque

Les femmes et d'autres groupes méritant l'équité sont nettement sous-représentés dans l'industrie du CR par rapport à leurs homologues masculins, ce qui rend plus difficile pour ces personnes de s'imposer dans l'industrie. Une personne a souligné l'importance de s'attaquer à ces obstacles systémiques, tels que la « malnutrition et le manque de nourriture » et le « manque d'accès aux soins dentaires » auxquels sont

confrontées les communautés autochtones, ajoutant que « lorsque vous mettez les choses en perspective comme cela, je pense que cela commence vraiment à montrer certains des défis » qui affectent le succès à long terme des membres de la communauté dans l'industrie du CR.

La structure organisationnelle et les barrières culturelles

Les discussions au niveau organisationnel ont principalement porté sur l'EDI, la structure et la culture organisationnelles, ainsi que sur les questions de ressources humaines (RH).

L'absence de diversité et d'égalité des genres

Les participantes et participants ont souligné le manque d'importance accordée à la promotion de la diversité au sein des organisations. Par exemple, une personne a laissé entendre qu'il « n'y a pas beaucoup de diversité raciale au sein de notre organisation » en raison des difficultés à collaborer avec les divers groupes culturels et à comprendre leurs besoins. Une autre a fait valoir que le fait de travailler avec des partenaires diversifiés peut avoir « différentes mesures de réussite », expliquant que « lorsque nous investissons avec des partenaires des Premières Nations et Métis, nous considérons l'investissement générationnel ». Les préjugés inconscients ou conscients à l'égard des fondatrices et fondateurs issus de la diversité ont également été identifiés comme un obstacle au manque de diversification dans le bassin d'embauche. Un personne a décrit un incident où « l'insinuation selon laquelle les fondatrices et fondateurs issus de la diversité ne peuvent pas créer de bons produits, ce qui n'est pas le cas. L'ensemble les propriétaires issus de la diversité à qui j'ai parlé ont été phénoménaux, mais il y a toujours cette implication que vous aurez un rendement du capital investi faible si vous donnez la priorité à la diversité ».

Le manque de respect envers les femmes

Certaines des personnes ayant participé ont indiqué que le manque de respect envers leurs collègues féminines constituait un défi important à l'échelle de l'organisation. Une personne a raconté l'expérience d'une collègue de travail qui « s'est vue retirer un certain nombre de



responsabilités et a été transférée sous l'autorité d'un nouveau directeur masculin » sans préavis, décrivant l'expérience comme étant « vraiment minimisante ». De plus, il y a un « manque général de considération de l'opinion des femmes ». Une personne a donné un autre exemple où quatre collègues femmes s'opposaient à l'embauche d'une personne, mais deux collègues hommes ont appuyé la décision, et cette personne a tout de même été embauchée. En général, on observe un manque de respect pour les femmes sur les lieux de travail.

Une culture organisationnelle dominée par les hommes

Au sein de l'organisation, la culture est principalement influencée par les hommes et, par conséquent, certaines personnes se sentent exclues de certaines interactions, en particulier celles impliquant des directeurs et des hommes membres du personnel. Cela a créé une situation où certaines personnes se sentent exclues du développement de relations plus étroites avec leurs collègues en raison de l'existence d'une dynamique de « boy's club » ou « club des gars ». Une personne a ajouté que « la relation entre les administrateurs masculins et le personnel masculin est différente », ce qui rend la situation « inconfortable » pour les femmes présentes car elles « ne peuvent pas contribuer à la conversation ». En outre, on observe également une différence de traitement entre les femmes

et leurs homologues masculins, selon laquelle on s'attend à ce que les femmes soient un peu plus accommodantes. Alors que le personnel masculin semble pouvoir dire non plus facilement.

L'avancement de la carrière

Quelques personnes ont souligné les obstacles liés à l'avancement professionnel des femmes dans l'industrie du CR. Par exemple, une participante a mentionné : « Même si vous faites le meilleur travail, lorsque vous obtenez votre évaluation de rendement, ils trouveront quelque chose que vous n'avez pas encore fait, cela doit être le cas avant que vous passiez au niveau suivant. » Une autre personne a abondé dans le même sens en déclarant « qu'il n'y a jamais eu d'anticipation de croissance ou de progression » pour les femmes dans l'industrie. De plus, les hommes se voient également offrir des possibilités sans « processus de concours », possibilités qui sont inaccessibles aux femmes tout aussi capables.



Selon laquelle on s'attend à ce que les femmes soient un peu plus accommodantes. Alors que le personnel masculin semble pouvoir dire non plus facilement.

De plus, une personne a signalé un écart dans la diversité raciale entre les niveaux inférieurs et supérieurs de la gestion, alors « qu'il y a beaucoup plus de diversité raciale » aux niveaux de début de carrière « qu'à un niveau plus élevé », soulignant la nécessité d'une plus grande équité et d'une plus grande inclusion du genre et de la race en milieu de travail.

Le congé parental

Certaines des personnes participantes ont laissé entendre que, malgré l'attention accrue portée au soutien parental dans les organisations, les femmes sont souvent confrontées à des conséquences implicites, comme le fait d'être « négligées » ou « oubliées » à leur retour d'un congé parental. De plus, une participante estimait qu'elle avait « perdu des mois lors de son retour » en plus du temps perdu pendant son congé parental, ce qui l'avait frustrée.

Les hommes et les femmes ont également des attentes différentes en matière de congé parental. Une personne a souligné : « Nous ne traitons pas un père et une mère de la même manière en vertu de nos lois ou de nos attentes en matière de congé parental », ajoutant que, bien que certains investisseurs masculins aient pris un congé parental après avoir eu un enfant, il « n'y a pas de symétrie dans la façon dont la société envisage le congé parental pour les hommes et les femmes ».

Une personne a insisté sur la pression constante pour rester « engagé » et suivre le rythme effréné de l'industrie du CR. Une autre participante a raconté une rencontre avec un investisseur senior qui lui a conseillé d'envisager de « congeler ses ovules » pour conserver sa liberté et ses options plus tard, illustrant ainsi les défis auxquels sont confrontées les femmes lorsqu'il s'agit de trouver un équilibre entre leurs choix personnels et leurs attentes professionnelles.

The participant noted that the applicant pool is significantly skewed toward men, which makes it “extremely hard to hire women at the VP and principal level.”

La construction du pipeline

Une personne a indiqué que le manque de diversité raciale au sein du bassin de candidate et candidats constituait un obstacle important à la mise en place du pipeline et du processus de recrutement de l'entreprise. Pour remédier à ce problème, on propose que l'entreprise se concentre sur «l'augmentation du nombre de femmes qui veulent travailler dans cette industrie», augmentant ainsi la participation des femmes.

Une autre personne participant à la discussion a attiré l'attention sur les défis liés au recrutement de femmes pour des postes de haut niveau ou de direction. On estime qu'il y a une pénurie d'opportunités pour les femmes aux niveaux d'entrée et d'associé, où «même au moment où vous atteignez deux ans d'expérience pour l'embauche d'une associée ou d'un associé au lieu d'un ou une analyste, le paysage a complètement changé parce que les femmes n'ont pas eu les mêmes opportunités, donc votre pipeline sera composé à 80 % d'hommes, même après seulement deux ans de carrière. Par conséquent, il devient plus difficile d'employer des femmes à des postes de direction. Pour s'attaquer à ce problème, cette personne suggère que les entreprises offrent des ressources et des opportunités équivalentes aux femmes dès le début de leur carrière. De plus, on a fait remarquer que le bassin de candidates et candidats est considérablement biaisé en faveur des hommes, ce qui rend «extrêmement difficile l'embauche de femmes au niveau de vice-présidente et de directrice».

La culture organisationnelle

Certaines personnes ont fait état d'une culture d'exclusivité dans l'industrie du CR, où «beaucoup de ces transactions se font sur le terrain de golf» et dans les espaces sociaux dominés par les hommes, ce qui rend le réseautage et l'établissement de relations plus difficiles pour les femmes.

Une autre personne interviewée a fait remarquer que la culture organisationnelle et les activités de réseautage ont tendance à être centrées sur la consommation d'alcool et le tabagisme, ce qui peut exclure les personnes qui ne s'adonnent pas à ces activités. Ces difficultés soulignent l'importance de développer des cultures et des pratiques organisationnelles plus globales et plus accueillantes qui valorisent la diversité et favorisent la réussite de l'ensemble des travailleuses et travailleurs.

Le faible taux de rétention des employées

Certaines participantes ont reconnu l'absence d'équité et de justice dans leur milieu de travail, ce qui a entraîné un faible taux de rétention chez les femmes membres du personnel. Une personne a raconté l'expérience de deux collègues femmes qui ont quitté l'organisation parce qu'elles estimaient qu'il y avait un «manque d'équité». Par conséquent, l'organisation affichait en général de faibles taux de rétention des femmes.

Les politiques et les pratiques

Malgré la mise en place de politiques et de pratiques en matière de diversité et d'inclusion, les personnes participantes ont décrit un manque de sensibilisation et de compréhension à l'égard de ces politiques. Selon ces personnes, «si vous creusez vraiment à propos de ce que vous faites en matière de [diversité et d'inclusion], il n'y a presque rien de fait à ce sujet.» Dans la pratique, ces politiques ne sont pas souvent mises en œuvre et l'absence de procédures formelles sape leur légitimité. Cela souligne la nécessité de plaider en faveur d'une plus grande transparence et de politiques efficaces en matière d'équité, de diversité et d'inclusion communiquées et exécutées de manière cohérente dans l'ensemble de l'organisation.

Les pratiques d'embauche

Les personnes participantes ont indiqué que les préjugés inconscients constituaient un défi important dans la promotion de la diversité lors de l'embauche, citant l'absence de formation sur les préjugés comme l'une des principales causes. Malgré l'existence de politiques et de pratiques en matière d'EDI, on indique le manque d'informations à ce sujet. En examinant la question de la diversité dans les pratiques d'embauche, des personnes ont suggéré que « nous avons tous des préjugés inconscients plus importants que nous ne le pensons. Et cette diversité [politique d'embauche] ne changera pas tant que nous n'aurons pas fait cela », exhortant à des formations sur les préjugés inconscients. Une autre personne a également souligné l'importance d'interviewer un nombre suffisant de candidates et candidats issus de la diversité afin d'établir un « système [d'embauche] fondé sur la méritocratie et tourné vers l'avenir ».

Au niveau individuel

Au niveau individuel, les personnes participant à l'étude ont identifié plusieurs défis qui entravent la représentation et les progrès des femmes dans l'industrie du CR, notamment des exigences élevées en matière d'éducation, un soutien insuffisant de la part de la direction, des possibilités limitées de réseautage et d'apprentissage, et un manque d'occasions de mettre en valeur leurs compétences.

Des exigences élevées en matière d'éducation

Les exigences en matière d'éducation pour les personnes travaillant dans l'industrie du CR sont généralement élevées, la plupart d'entre elles étant titulaires d'au moins un diplôme de premier cycle et certaines ayant des diplômes d'études supérieures comme une maîtrise ou un doctorat, souvent dans le domaine de l'ingénierie ou d'autres domaines techniques. Le type de diplôme, comme un diplôme en génie ou en informatique par rapport aux arts libéraux, peut influencer la possibilité d'entrer dans l'industrie.

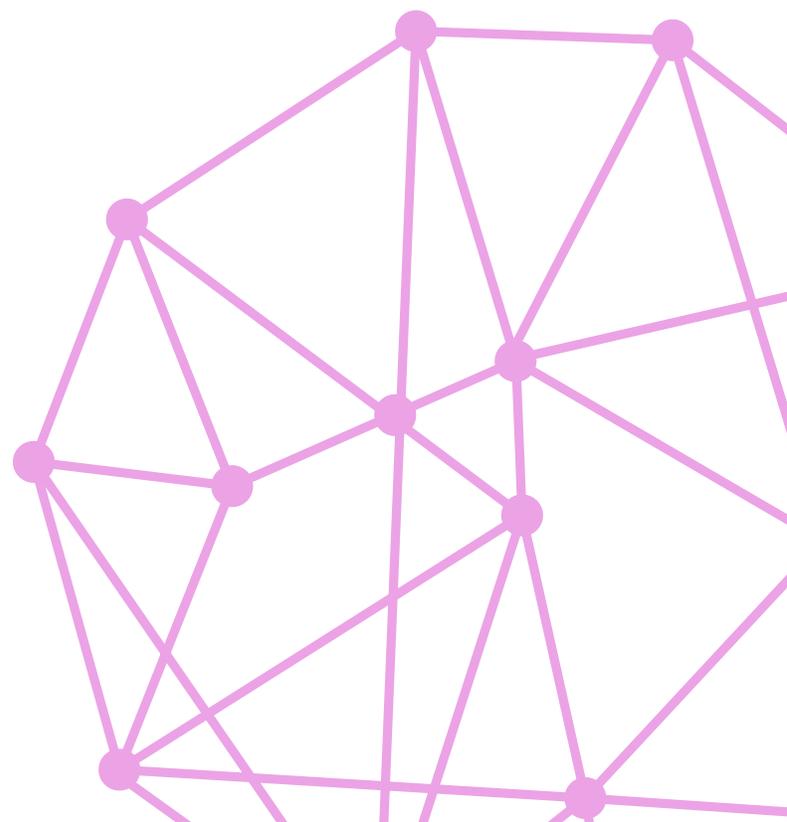
Une personne a suggéré qu'un MBA est utile pour l'avancement de la carrière vers des postes de direction ou d'associée directrice ou associé directeur et pour les possibilités de réseautage.

Le manque de soutien de la part de la direction

L'une des participantes a exprimé son mécontentement face au manque d'efforts proactifs de la part des dirigeants de son organisation. Lorsqu'elle a tenté d'entamer une conversation sur le suivi de la diversité dans les fonds de portefeuille de l'entreprise, elle s'est heurtée à de la résistance ou de l'indifférence, ce qui l'a laissée découragée et hésitante à « aller plus loin en raison de la première réaction que j'ai eue initialement ».

Les possibilités de réseautage et d'apprentissage

Selon une personne, les possibilités de réseautage ou de travail spécialisé ne sont pas uniquement basées sur les compétences ou les qualifications d'un individu. Au lieu de cela, les personnes qui ont établi « les meilleures relations avec la direction » se voient souvent offrir de telles opportunités. Cela peut créer un avantage injuste pour les personnes qui sont déjà bien connectées au sein de l'organisation, ce qui peut désavantager des personnes aussi qualifiées ou plus qualifiées si elles n'ont pas le même niveau de capacité à établir des relations.



Les compétences requises

Une autre personne participante souligne que, bien que «les compétences soient essentielles, mais pas suffisantes pour réussir» dans l'industrie du CR, «il faut aussi que vous ayez l'occasion de mettre en valeur ces compétences». Elle explique que les personnes qui ont déjà eu le «privilege de recevoir du mentorat et du soutien» ont la responsabilité de créer des occasions pour que les autres puissent mettre en valeur leurs talents.

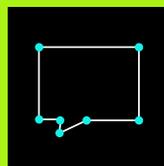
Promouvoir la représentation des femmes : principaux facteurs et interventions

Outre les défis, les personnes participant à l'étude ont été interrogées sur les facteurs et les catalyseurs qui pourraient améliorer la représentation des femmes et leurs possibilités de réussite dans l'industrie du CR. Le facteur le plus cité était le suivi régulier de la diversité de l'équipe. Parmi les autres facteurs importants, mentionnons la présence de mentorat, les possibilités de réseautage et d'apprentissage, le soutien et l'engagement de la direction et la culture d'entreprise inclusive. De plus, l'adoption de pratiques d'embauche et de recrutement inclusives et la création de valeur grâce à un rendement élevé ont également été considérées comme des facteurs importants dans la promotion d'une représentation plus élevée des femmes dans l'industrie du CR.

Le suivi des données sur la diversité au sein d'une équipe

Selon les participantes et participants, le principal facteur de motivation pour la mise en œuvre de politiques et de pratiques inclusives est le suivi et l'évaluation de la diversité au sein de l'équipe interne, comme l'ont déclaré 80 % des personnes interrogées. Par exemple, une personne a mentionné que l'entreprise utilise des mesures pour surveiller l'état de l'EDI, et a expliqué qu'elle «suit et rend compte de la diversité de tous les conseils d'administration des sociétés de notre portefeuille, et il s'agit principalement de données d'observation, bien que nous essayions de les transformer en données de sondage». Plusieurs sociétés de CR ont mis en place des programmes de renforcement des capacités et

de sensibilisation pour promouvoir la diversité des équipes dans les entreprises en démarrage et les sociétés de CR, et elles ont établi des indicateurs de performance clés internes pour évaluer la «représentation des femmes dans les entreprises que nous finançons» et «combien d'équipes de direction de ces entreprises comptent réellement des femmes à des postes de haute direction», dans leurs portefeuilles d'investissement. De plus, une société de CR a un «mandat exhaustif de faire des rapports» sur les progrès réalisés en matière d'EDI dans le cadre de son rapport de vérification annuel. Ces initiatives sont en grande partie motivées par la pression exercée par les investisseurs institutionnels des sociétés de CR participantes pour qu'ils suivent et améliorent le statut EDI des sociétés de leur portefeuille et pour améliorer leur propre situation interne en matière d'EDI.



Environ 53 % des répondantes et répondants au sondage ont indiqué que :

- > le mentorat
- > le réseautage
- > les possibilités d'apprentissage

étaient des facteurs cruciaux pour accroître la représentation des femmes dans les sociétés de CR.

Les possibilités de mentorat, de réseautage et d'apprentissage

Environ 53 % des répondantes et répondants au sondage ont indiqué que le mentorat, le réseautage et les possibilités d'apprentissage étaient des facteurs cruciaux pour accroître la représentation des femmes dans les sociétés de CR. Ils ont souligné que l'encadrement et le mentorat de leurs propres gestionnaires et les programmes de formation interne sont des moyens efficaces de soutenir la croissance et le perfectionnement professionnels au sein de ces entreprises. Les personnes interrogées ont parlé positivement du soutien et du mentorat reçus de leurs gestionnaires et de leurs collègues. Elles ont expliqué que leurs gestionnaires étaient

prêts à investir beaucoup de temps pour les aider, même avec ce qu'elles considéraient comme des questions « stupides », et à consacrer « beaucoup de temps aux choses que j'ai dit vouloir apprendre » pour les aider à développer leurs compétences. L'importance du mentorat et de la diversité a également été soulignée, certaines personnes mentionnant les efforts délibérés de leurs dirigeants pour constituer des équipes diversifiées. Elles ont également mentionné les occasions d'assister à des conférences et de faire du réseautage avec d'autres spécialistes de l'industrie « pour élargir leurs relations personnelles ou professionnelles en CR », ce qu'elles considéraient comme précieux pour leur croissance personnelle et professionnelle. Dans l'ensemble, les participantes et participants étaient reconnaissants du soutien et des occasions reçus et considéraient le mentorat et la diversité comme des facteurs importants pour favoriser la réussite dans l'industrie du CR.

Les participantes et participants ont également mentionné l'importance d'améliorer les possibilités de renforcement des capacités et les diplômes d'études, de sensibiliser à l'EDI dans le milieu du travail, de créer un portefeuille d'investissement diversifié et de chercher des femmes investisseuses pour le financement d'entreprises appartenant à des femmes. Une personne a insisté sur l'importance d'accroître la sensibilisation plutôt que de se contenter d'une

politique précise sur l'importance de l'équité, de la diversité et de l'inclusion en milieu de travail afin d'accroître la représentation des femmes dans différents rôles.

L'engagement et le soutien de la direction

Les personnes participant à l'étude ont souligné l'importance de l'engagement et du soutien de la direction dans la mise en œuvre et le maintien de changements positifs au sein des sociétés de CR. Elles ont souligné qu'il est essentiel d'avoir du personnel de supervision et des directions générales qui favorisent l'équilibre entre le travail et la vie personnelle et qui favorisent les discussions pour créer un environnement inclusif et confortable. Des participantes et participants ont fait part d'expériences personnelles où la direction générale de leur entreprise a fait preuve d'attention et de soutien pour leur évolution de carrière, avant même qu'ils aient « signé le document [contrat de travail] ». Un tiers des sociétés de CR des personnes participantes ont reconnu l'importance de l'engagement de la direction pour rendre les entreprises et les sociétés de portefeuille plus inclusives. Cela s'est traduit par des programmes de mentorat, des bourses et des politiques qui donnent la priorité à la diversité et à l'inclusion dans les entreprises dans lesquelles les firmes investissent. Dans l'ensemble, on a considéré l'engagement de la direction comme un facteur clé de la création d'une industrie du CR inclusive.





Des politiques et une culture d'organisation inclusives

Près de la moitié des sociétés de CR participantes ont souligné l'importance d'une culture organisationnelle inclusive pour la promotion des pratiques d'EDI au sein de l'entreprise et dans les sociétés du portefeuille dans le cadre du processus d'investissement. Certaines personnes ont mentionné l'importance de mettre l'accent sur des modalités de travail souples et une culture de travail «accommodante», ainsi que sur des congés parentaux de soutien pour «les pères et les mères» afin de créer une culture organisationnelle inclusive offrant un équilibre positif entre le travail et la vie personnelle. Les participantes et participants ont parlé de l'importance d'une culture axée sur les personnes pour soutenir et remonter le moral de l'équipe dans ces sociétés de CR. Certaines entreprises ont mentionné la nécessité d'avoir «des plans d'action sur la façon dont nous traitons les politiques internes [...], des plans mis en œuvre pour s'assurer d'avoir une culture inclusive.» Dans l'ensemble, les participantes et participants considéraient qu'une culture organisationnelle inclusive était un facteur important dans la promotion des pratiques d'EDI au sein de l'industrie du CR.

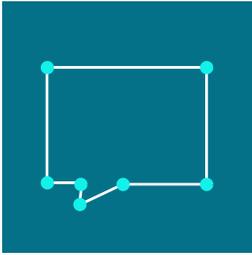
Les pratiques d'embauche et de recrutement inclusives

Environ un tiers des personnes participantes ont reconnu l'importance de pratiques d'embauche et de recrutement inclusives pour promouvoir une plus grande représentation des femmes dans l'industrie du CR. Elles ont souligné l'importance

de constituer une équipe hautement performante guidée par le soutien de la direction en matière d'EDI. Certaines personnes ont insisté sur le fait que «pour qu'une équipe fonctionne bien, il faut qu'il y ait, non seulement une femme symbolique, mais plusieurs femmes qui changent la dynamique de la façon dont la direction attire ensuite les talents plus largement», lorsqu'il s'agit d'envisager un recrutement inclusif pour constituer une main-d'œuvre plus diversifiée. D'autres ont mentionné des politiques en matière de diversité et d'inclusion, certaines entreprises investissant dans les femmes et étant dirigées par des femmes. On a souligné la nécessité d'un bassin initial de candidates et candidats diversifié, alors que certaines entreprises s'engagent à interviewer un nombre précis de candidates et de candidats avant de prendre des décisions d'embauche. Dans l'ensemble, on considèrerait que les pratiques d'embauche et de recrutement inclusives étaient des facteurs importants pour une représentation plus élevée des femmes dans l'industrie du CR.

Générer de la valeur dans le milieu de travail grâce au mérite

Les sociétés de CR des participantes et participants ont reconnu que les femmes apportent une valeur significative à l'organisation, au-delà de la simple atteinte d'indicateurs ou de la conformité aux exigences des investisseuses et investisseurs. Les femmes sont souvent créatives, adoptent des approches novatrices et se concentrent sur la situation dans son ensemble et les contributions sociales. Une société de CR participante a indiqué que les femmes ont tendance à être plus créatives et disposées à sortir des sentiers battus que les hommes, qui sont généralement plus «axés sur les processus». Les femmes qui travaillent dans ces entreprises sont souvent très performantes et vont au-delà des paramètres financiers. Une personne a déclaré : «Il y a beaucoup, vraiment beaucoup beaucoup de statistiques dans le domaine du CR sur la façon dont les entreprises fondées par des femmes ont largement surpassé les entreprises fondées par des hommes. Pas seulement de peu. Et elles demandent aussi beaucoup moins d'argent. Dans l'ensemble, les personnes interviewées ont reconnu la valeur unique que les femmes apportent à l'industrie du CR.



Recommandations

Des recommandations visant à fournir des orientations pour améliorer le niveau de représentation des femmes et leur incidence dans l'industrie du CR ont émergé des entrevues avec les 11 personnes ayant participé à l'étude. Les recommandations sont organisées selon trois niveaux : le niveau sociétal (macro), le niveau organisationnel (méso) et le niveau individuel (micro) et sont présentées dans les sections suivantes.

Au niveau sociétal

Les initiatives gouvernementales

Au niveau sociétal (macro), la nécessité de mettre en place des initiatives d'amélioration des politiques, comme des programmes financés par le gouvernement et conçus pour soutenir les femmes et d'autres groupes minoritaires, a été un thème récurrent dans les discussions avec les personnes participantes. Une personne a suggéré que « des programmes comme l'Initiative de catalyse du capital de risque, qui dispose de fonds destinés aux groupes sous-représentés, sont importants ». De plus, des participantes et participants sont d'avis que la mise en œuvre de programmes de stages ou d'alternance travail-études et de subventions pour les jeunes talents de l'industrie du CR peut encourager la participation, en particulier parmi les groupes méritant l'équité. Des initiatives existantes comme l'Inclusive Women Venture Capital Initiative du CVCA, des programmes comme Advocacy for Sustainable Capital Including Access to Capital for Underrepresented Groups et Ask Me Anything University Reach Out Series, pourraient être examinées afin de trouver des moyens d'augmenter le nombre de femmes intéressées à entreprendre une carrière dans l'industrie du CR par le biais d'un programme étudiant, d'un programme d'apprentissage ou d'un programme de recherche et d'éducation.⁹⁶ Pour relever les défis du renforcement des capacités des femmes

et des personnes racialisées dans l'industrie du CR, des initiatives existantes comme le projet IWVCI de NACO pourraient être modélisées pour fournir aux femmes entrepreneures ou aux investisseuses l'accès à des expériences d'apprentissage personnalisées par l'entremise de plateformes en ligne afin de les aider à réussir dans l'industrie du CR.

De plus, en ce qui concerne les premières étapes du financement, on a constaté que les initiatives gouvernementales devraient envisager le soutien nécessaire au réseautage pour les entreprises en démarrage appartenant à des femmes afin de répondre à des questions comme : « Comment pouvons-nous construire ce réseau ? Comment pouvons-nous le faire dans tout le Canada, mais aussi entre les différents secteurs ? » En outre, on affirme qu'une politique orientée vers l'action est tout aussi importante. Une personne a suggéré que « le gouvernement pourrait financer la recherche sur la compréhension des personnes de couleur et des groupes démographiques mentionnés [d'autres groupes méritant l'équité] ».

Les politiques et pratiques organisationnelles

Au niveau organisationnel, les recommandations portent sur plusieurs mesures visant à accroître la représentation des femmes et d'autres groupes méritant l'équité dans le secteur du CR. Ces recommandations comprennent la mise en place de sources de financement dédiées pour les investissements en CR dans les entreprises en démarrage dirigées par des femmes et des groupes minoritaires, la réalisation d'une diligence raisonnable complète pour la gestion des fonds et la promotion de changements positifs en éducation formelle.

Les investisseurs institutionnels

Au niveau organisationnel (més0), les discussions ont révélé la nécessité d'initiatives de formation et de mobilisation des connaissances afin d'accroître la représentation des femmes et d'autres groupes méritant l'équité dans l'industrie du CR. De plus, un consortium de financement institutionnel spécialisé est important pour les entreprises en démarrage détenues par des femmes et des groupes sous-représentés. Une personne a déclaré : « Il y a des fonds qui sont dédiés au financement des femmes ou des fonds qui sont dédiés au financement des fondatrices et fondateurs sous-représentés. » Malgré l'existence d'un bassin de financement institutionnel spécialisé, il a été convenu qu'il fallait davantage de partenariats et de financement.

Une réforme de l'éducation

Le domaine de la recherche en CR et le système éducatif qui y est associé sont encore dominés par les hommes, et caractérisés par « un fossé entre les femmes et les hommes », y compris leurs normes sociales et culturelles, ce qui rend difficile pour les femmes de percer dans l'industrie. Une personne a fait valoir que, pour perturber le statu quo et les normes cachées, l'industrie du CR doit reconnaître les lacunes en matière de compétences et de besoins pour des groupes spécifiques et fournir l'encadrement, l'exposition, l'érudition et le mentorat nécessaires dès le début. Il doit y avoir une congruence entre les attentes culturelles et les compétences professionnelles.

La culture et les politiques organisationnelles

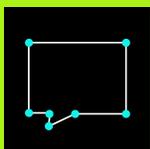
Malgré les efforts déployés par les sociétés de CR pour améliorer l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée du personnel, il n'existe pas de plan pour le retour au travail après un congé parental. On suggère qu'un système de soutien pour le retour au travail ou un plan d'urgence est important pour aider le personnel à maintenir leur participation pendant leur absence de leur organisation et à faire une transition en douceur vers leurs postes sans se sentir laissé pour compte ou oublié.



De plus, les personnes participantes estiment qu'il est nécessaire que les organisations mettent en place des mesures pour assurer régulièrement le suivi et la surveillance de leurs programmes et pratiques en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. À l'instar des «grands acteurs institutionnels comme BDC, RBC, BMO, qui ont un groupe d'actionnaires auquel ils doivent rendre des comptes», les entreprises devraient être tenues de suivre leurs efforts en matière d'équité, de diversité et d'inclusion et d'en rendre compte.

Les processus de recrutement et d'embauche

En ce qui concerne les pratiques d'embauche, on souligne l'importance pour les organisations d'être proactives en recrutant tôt dans les universités. Par exemple, une personne a suggéré que «parrainer une bourse d'études au sein de l'université locale» ou «faire entrer des stagiaires» peut optimiser le processus de recrutement et d'embauche.



«Je ne pense pas que nous verrons des améliorations continues ou des changements significatifs, à moins que cela ne soit exigé de nos investisseuses et investisseurs dans l'industrie parce qu'en fin de compte, ce sont eux qui détiennent le leadership ».

—PARTICIPANT

Au niveau individuel

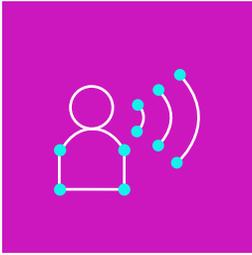
Au niveau individuel, les participantes et participants ont formulé de nombreuses recommandations importantes pour promouvoir l'EDI dans l'industrie du CR. Il s'agissait notamment d'avoir des données démographiques plus diversifiées sur les investisseuses et investisseurs, de faire pression sur eux pour qu'ils constituent un portefeuille de placements plus diversifié, de créer de meilleurs critères de prise de décision et de changer leur état d'esprit pour valoriser la diversité des perspectives et des expériences. Ces recommandations sont importantes pour relever les défis auxquels les femmes et d'autres groupes méritant l'équité sont confrontés dans l'industrie et pour promouvoir un écosystème plus diversifié et inclusif.

La diversité démographique des investisseuses et investisseurs

Il a été recommandé que le fait d'avoir un groupe diversifié de personnes qui font les investissements pourrait aider à mobiliser plus de capitaux et à bâtir un solide pipeline «autour de l'équité, de la diversité et de l'inclusion». On a également noté que «certaines grandes entreprises et certains investisseurs institutionnels» ont mis en œuvre des programmes d'EDI liés à la capacité de mobiliser des capitaux et de faire des affaires, ce qui permet aux sociétés de CR de comprendre plus facilement l'importance de l'EDI en «dollars et en cents».

Le leadership et la pression auprès des investisseurs

Une personne a souligné le rôle crucial que jouent les leaders et la haute direction pour rendre l'industrie du CR plus inclusive et accroître la représentation des femmes et des groupes méritant l'équité. Cette personne a insisté sur la nécessité pour les personnes qui investissent d'exiger une plus grande diversité dans les portefeuilles et les équipes d'investissement, en particulier au niveau de la prise de décision. Une personne a déclaré : «Je ne pense pas que nous verrons des améliorations continues ou des changements significatifs, à moins que cela ne soit exigé de nos investisseuses et investisseurs dans l'industrie parce qu'en fin de compte, ce sont eux qui détiennent le leadership ».



Conclusion

Ce rapport souligne le besoin crucial de s'attaquer aux obstacles importants auxquels les femmes font face dans l'industrie du CR. Présents à plusieurs niveaux – sociétal, organisationnel et individuel – ces défis englobent des barrières élevées à l'entrée dans l'industrie, la culture discriminatoire de cette industrie, des possibilités d'avancement limitées et des obstacles systémiques.

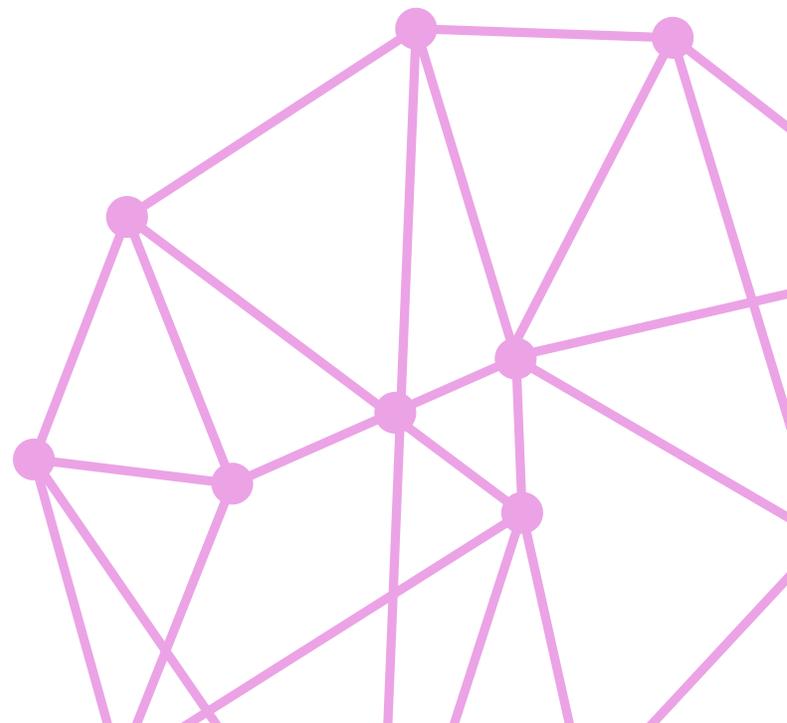
Pour améliorer la représentation des femmes dans l'industrie, les parties prenantes doivent adopter une approche globale qui comprend l'élimination des obstacles systémiques, la promotion d'une culture de diversité et d'inclusion, la mise en œuvre de politiques de recrutement et de promotion équitables, le soutien à l'avancement professionnel et l'élaboration de programmes de mentorat et de réseautage.

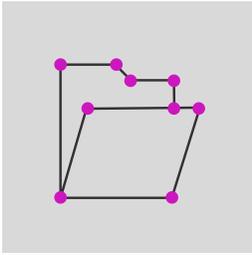
L'étude souligne l'importance d'un cadre structuré pour identifier les principaux domaines d'intérêt pour la promotion de la représentation des femmes. Toutes les parties prenantes impliquées dans la réalisation de l'équité entre les genres et l'inclusion dans l'industrie du CR, y compris les gouvernements, les organisations-cadres, les leaders de ce secteur et les sociétés de CR individuelles, devraient adopter ce cadre.

De plus, il est essentiel de reconnaître la nécessité de poursuivre les recherches et d'impliquer les leaders du secteur et les femmes qui travaillent dans l'industrie du CR pour évaluer la pertinence de ces recommandations. Les résultats de l'étude révèlent une lacune dans la recherche sur les expériences vécues par les personnes de diverses identités de genre, non binaires et racialisées, ce qui nécessite une meilleure compréhension de la sous-représentation de ces groupes et une exploration des causes profondes de ces tendances.

L'atteinte de l'équité entre les genres et de l'inclusion dans l'industrie du CR exige un effort concerté de la part de toutes les parties prenantes. Au-delà de la justice sociale, cette quête est un impératif économique, car une main-d'œuvre diversifiée et inclusive apporte des perspectives et des expériences précieuses qui améliorent la prise de décision et créent de meilleurs résultats pour toutes les parties prenantes.

En conclusion, l'étude souligne l'urgence de s'attaquer aux obstacles importants auxquels les femmes font face dans l'industrie du CR et de faire progresser l'équité et l'inclusion des genres. Ces résultats peuvent éclairer les politiques et les pratiques visant à favoriser l'équité et l'inclusion des genres. Cependant, des recherches supplémentaires sont nécessaires pour bien comprendre les problèmes complexes que les femmes rencontrent dans l'industrie et identifier des interventions efficaces. Grâce à un effort solidaire de toutes les parties prenantes, il est possible de créer une industrie plus équitable et inclusive qui valorise les contributions des femmes et favorise leur avancement.





Références

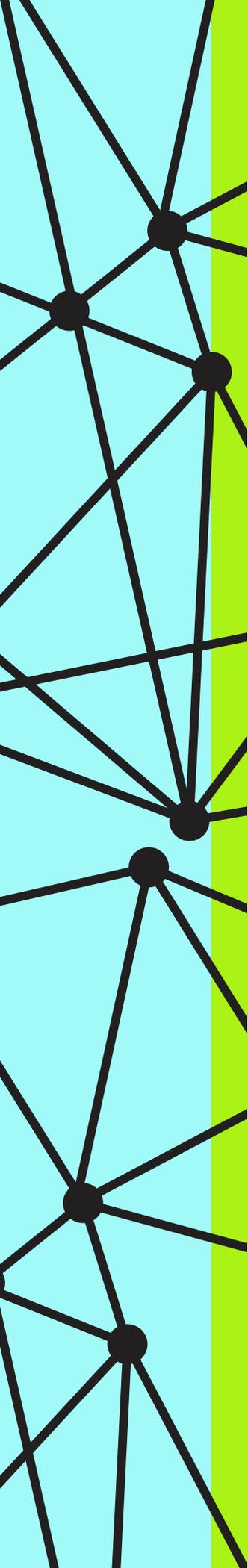
- 1 Canadian Venture Capital Association. (2021). *Canadian venture capital market overview: 2021 Year in Review*. https://www.cvca.ca/assets/files/reports/year-end-2021-canadian-vc-pe-market-overview/CVCA_VC_Q4_2021-updated-031722.pdf
- 2 Lerner, J., & Nanda, R. (2020). *Venture capital's role in financing innovation: What we know and how much we still need to learn* (Working Paper 20-131). Harvard Business School. https://www.hbs.edu/ris/Publication%20Files/20-131_fc73af76-3719-4b5f-abfc-1084df90747d.pdf
- 3 Davis, D.M. (18 janvier 2023). *Women-founded startups raised 1.9% of all VC funds in 2022, a drop from 2021*. Tech Crunch. <https://techcrunch.com/2023/01/18/women-founded-startups-raised-1-9-of-all-vc-funds-in-2022-a-drop-from-2021/>
- 4 Brush, C., Greene, P., Balachandra, L., & Davis, A. (2018). The gender gap in venture capital—progress, problems, and perspectives. *Venture Capital*, 20(2), 115–136
- 5 Female Funders. (2019). *Canadian women in venture report 2019: A snapshot of gender diversity among Canada's early-stage investors*. <https://femalefunders.com/women-in-venture/>
- 6 Balachandra, L., Briggs, T., Eddleston, K., & Brush, C. (2019). Don't pitch like a girl!: How gender stereotypes influence investor decisions. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 43(1), 116–137.
- 7 Aidis, R., & Schillo, R. S. (2017). Gender, leadership, and venture capital: Measuring women's leadership in VC firm portfolios. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 9(2), 110–135..
- 8 Dempsey, N. (1er août). Venture capital is still a 'boys' club.' Let's start to change that. Crunchbase News. <https://news.crunchbase.com/news/venture-capital-female-gender-diversity/>
- 9 McIntyre, C. (2020). Nearly 90 per cent of Canadian VC investment deals since 2014 went to companies founded exclusively by men. *The Logic*. <https://thelogic.co/news/analysis/nearly-90-per-cent-of-canadian-vc-investment-deals-since-2014-went-to-companies-founded-exclusively-by-men/>
- 10 Schillo, & Ebrahimi, H. (2022). Gender dimensions of digitalisation: a comparison of venture capital backed start-ups across fields. *Technology Analysis & Strategic Management*, 34(7), 733–745. <https://doi.org/10.1080/09537325.2021.1918336>
- 11 Dixon-Fyle, S., Dolan, K., Hunt, V., & Prince, S. (2020). *Diversity wins: How inclusion matters*. McKinsey & Company. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-wins-how-inclusion-matters>
- 12 Hunt, V., Layton, D., & Prince, S. (2015). *Why diversity matters*. McKinsey & Company. <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/why-diversity-matters>
- 13 West River Group. (2021). The power of diversity: Why homogeneous teams in venture capital are bad for business.
- 14 C Chilazi, S. (2019). *Advancing gender equality in venture capital*. Women in Policy Program Harvard Kennedy School. <https://wappp.hks.harvard.edu/venture-capital-and-entrepreneurship>
- 15 Calder-Wang, S., & Gompers, P. A. (2021). And the children shall lead: Gender diversity and performance in venture capital. *Journal of Financial Economics*, 142(1), 1–22.
- 16 Calder-Wang, S., Gompers, P., & Sweeney, P. (2021). Venture capital's "me too" moment (Working Paper 28679). National Bureau of Economic Research. https://www.nber.org/system/files/working_papers/w28679/w28679.pdf
- 17 de Laat, K. (27 avril 2021). To improve funding for women entrepreneurs, start at the very front end of the investment pipeline. *The Globe and Mail*. <https://www.theglobeandmail.com/business/commentary/article-to-improve-funding-for-women-entrepreneurs-start-at-the-very-front-end/>
- 18 Marigold Capital (2019). *Moving mountains moving forward new power investing*. https://marigold-capital.com/wp-content/uploads/2020/06/Marigold-Capital-Signals-Report-Moving-Mountains-Moving-Forward_Nov-2019.pdf
- 19 Silcoff, S. (5 avril 2021). Sheertex proves it's as tough as its groundbreaking tights. *The Globe and Mail*.

- 20 Gompers, P. A., Mukharlyamov, V., & Xuan, Y. (2016). The cost of friendship. *Journal of Financial Economics*, 119(3), 626–644.
- 21 Jetter, M., & Stockley, K. (2021). *Gender match and the gender gap in venture capital financing: Evidence from Shark Tank*. IZA Institute of Labor Economics. <https://docs.iza.org/dp14069.pdf>
- 22 Brooks, A. W., Huang, L., Kearney, S., & Murray, F. (2014). Investors prefer entrepreneurial ventures pitched by attractive men. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 111(12) 4427–4431. <https://www.pnas.org/content/111/12/4427>
- 23 Jetter, M., & Stockley, K. (2021). *Gender match and the gender gap in venture capital financing: Evidence from Shark Tank*. IZA Institute of Labour Economics. <https://docs.iza.org/dp14069.pdf>
- 24 Hess, M., Siren, C. A., Wincent, J., & Grichnik, D. (2019). Venture capital and the effects of gender diversity in new venture board interlocks. *Academy of Management Proceedings*, 2019(1), 14909.
- 25 Gompers, P. A., Mukharlyamov, V., Weisburst, E., & Xuan, Y. (2021). Gender gaps in venture capital performance. *Journal of Financial and Quantitative Analysis*, 57(2), 485–513. <https://doi.org/10.1017/S0022109020000988>
- 26 Gompers, P. A., Mukharlyamov, V., Weisburst, E., & Xuan, Y. (2021). Gender gaps in venture capital performance. *Journal of Financial and Quantitative Analysis*, 57(2), 485–513. <https://doi.org/10.1017/S0022109020000988>
- 27 Lipton, A. M. (2022). Capital Discrimination. *Houston Law Review*, 59(4), 35605.
- 28 Hamlin, J. (26 avril 2021). *A high-profile gender discrimination case pushed VC firms to hire more women. It's hardly helped female entrepreneurs*. Institutional Investor. <https://www.institutionalinvestor.com/article/b1rkyz9m7s7l20/A-High-Profile-Gender-Discrimination-Case-Pushed-VC-Firms-to-Hire-More-Women-It-s-Hardly-Helped-Female-Entrepreneurs>
- 29 Fackelmann, S. & De Concini, A. (2019). Why are women entrepreneurs missing out on funding? *Reflections and considerations*. The European Commission. https://www.eib.org/attachments/thematic/why_are_women_entrepreneurs_missing_out_on_funding_summary_en.pdf
- 30 ISDE (2021). *Initiative de catalyse du capital de risque*. Innovation, Sciences et Développement économique Canada. <https://ised-isde.canada.ca/site/recherche-statistique-pme/fr/initiative-catalyse-capital-risque>
- 31 ISDE (2021). *Initiative de catalyse du capital de risque*. Innovation, Sciences et Développement économique Canada. <https://ised-isde.canada.ca/site/recherche-statistique-pme/fr/initiative-catalyse-capital-risque>
- 32 Saks, I. (28 novembre 2013). *VC Insider: The four key players of venture capital*. Betakit. <https://betakit.com/vc-insider-the-four-key-players-of-venture-capital/>
- 33 Gouvernement du Canada (2021). *Initiative de catalyse du capital de risque*. Innovation, Sciences et Développement économique Canada. <https://ised-isde.canada.ca/site/recherche-statistique-pme/fr/initiative-catalyse-capital-risque>
- 34 Canadian Venture Capital Association. (2020). *2020 year in review: Canadian venture capital market overview*. https://www.cvca.ca/files/reports/year-end-2020-canadian-vc-pe-market-overview/CVCA_VC_Q4_2020.pdf
- 35 Ministère des Finances du Canada. (2019). *Politique du secteur financier*. <https://www.canada.ca/fr/ministere-finances/programmes/politique-secteur-financier.html>
- 36 Jeffrey, J., MacDougal, A., & Valley, J. A. (2019, July 30). Canada is the first jurisdiction worldwide to require diversity disclosure beyond gender; Diversity disclosure rules will apply to federally incorporated public companies effective Jan. 1, 2020. *Osler*. <https://www.osler.com/en/resources/regulations/2019/canada-is-first-jurisdiction-worldwide-to-require-diversity-disclosure-beyond-gender-diversity-disc>
- 37 Liu, Y. (2000). *An overview of angel investors in Canada*. MFA paper. <https://www.bis.org/publ/cgfs19boc1.pdf>
- 38 Won, S. (28 août 2018). Emergence of Canadian unicorns sparks momentum in angel investing. *The Globe and Mail*. <https://www.theglobeandmail.com/investing/globe-wealth/article-emergence-of-canadian-unicorns-sparks-momentum-in-angel-investing/>
- 39 Fundthrough (n.d.). *Venture capital in Canada: Is it the right choice for your business?* <https://www.fundthrough.com/blog/working-capital/venture-capital-in-canada-for-your-business/>
- 40 McIntyre, C. (19 octobre 2020). *CVCA asks Ottawa for \$350 million to top up venture capital funds*. The Logic. <https://thelogic.co/briefing/cvca-asks-ottawa-for-350-million-to-top-up-venture-capital-funds/>
- 41 Cumming, D., & Johan, S. (2019). Government venture capital research: Fake science and bad public policy. *Venture Capital*, 21(1), 121–131.
- 42 Emploi et Développement social Canada. (2021). *À propos du programme d'équité en milieu de travail*. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/portefeuille/travail/programmes/equite-emploi.html>

- 43 National Angel Capital Organization. (2022). Submission to Canadian Securities administrators on proposed prospectus exemption for self-certified investors. <https://nacocanada.com/news-2/submission-to-canadian-securities-administrators-on-proposed-prospectus-exemption-for-self-certified-investors>
- 44 Joseph, A. (27 juin 2023). All-women angel investment fund clears hurdle. *Canada News Media*. <https://canadanewsmedia.ca/all-women-angel-investment-fund-clears-hurdle-winnipeg-free-press-winnipeg-free-press/>
- 45 Malmström, M., Johansson, J., & Wincent, J. (2017). Gender stereotypes and venture support decisions: how governmental venture capitalists socially construct entrepreneurs' potential. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 41(5), 833–860.
- 46 von Hippel, C., Sekaquaptewa, D., & McFarlane, M. (2015). Stereotype threat among women in finance: Negative effects on identity, workplace well-being, and recruiting. *Psychology of Women Quarterly*, 39(3), 405–414.
- 47 Malmström, M., Johansson, J., & Wincent, J. (2017). Gender stereotypes and venture support decisions: How governmental venture capitalists socially construct entrepreneurs' potential. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 41(5), 833–860.
- 48 Blum, D. A. (2015). Exploring gender disparity in US based venture capital firms. *Journal of Diversity Management*, 10(1), 33–42.
- 49 Baker, A., & McCormick, B. (2015). Gender inequality in the venture capital industry.
- 50 Pelletier, R., Patterson, M., Moyser, M. (2019). L'écart salarial entre les sexes au Canada : 1998 à 2018. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-004-m/75-004-m2019004-fra.htm>
- 51 Block, S., Galabuzi-Grace, E., et Tranjan, R. (2019). *Le Canada a un code couleur pour l'inégalité des revenus*. Centre canadien de politiques alternatives. <https://policyalternatives.ca/publications/reports/canadas-colour-coded-income-inequality>
- 52 Chilazi, S. (2019). *Advancing gender equality in venture capital*. Women in Policy Program Harvard Kennedy School. <https://wapp.hks.harvard.edu/venture-capital-and-entrepreneurship>
- 53 Rémillard, R. (2017). Government intervention in venture capital in Canada: Toward greater transparency and accountability. Institut C.D. Howe https://www.cdhowe.org/sites/default/files/attachments/research_papers/mixed/Commentary_466.pdf
- 54 Gouvernement du Canada. (5 novembre 2018). *La ministre Ng annonce que le gouvernement fédéral fera des investissements dans le capital de risque axé sur l'égalité des sexes et la diversité*. <https://www.canada.ca/fr/innovation-sciences-developpement-economique/nouvelles/2018/11/la-ministre-ng-annonce-que-le-gouvernement-federal-fera-des-investissements-dans-le-capital-de-risque-axe-sur-egalite-des-sexes-et-la-diversite.html>
- 55 Emploi et Développement social Canada. (2021). *À propos du programme d'équité en milieu de travail*. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/portefeuille/travail/programmes/equite-emploi.html>
- 56 Jeffrey, J. (30 juillet 2019). Le Canada est le premier territoire de compétence à exiger la divulgation de la diversité au-delà du genre. Les règles de divulgation de la diversité s'appliqueront aux sociétés ouvertes constituées en vertu d'une loi fédérale à compter du 1er janvier 2020. *Osler*. <https://www.osler.com/fr/ressources/reglements/2019/le-canada-est-le-premier-territoire-de-competence-a-exiger-la-divulgation-de-la-diversite-au-dela-du>
- 57 Emploi et Développement social Canada. (2021). *À propos du programme d'équité en milieu de travail*. <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/corporate/portfolio/labour/programs/employment-equity.html>
- 58 Saks, I. (2013). *VC insider: The four key players of venture capital*. Betakit. <https://betakit.com/vc-insider-the-four-key-players-of-venture-capital/>
- 59 Fundthrough (n.d.). Venture capital in Canada: Is it the right choice for your business? *FundThrough*. <https://www.fundthrough.com/blog/working-capital/venture-capital-in-canada-for-your-business/>
- 60 Fancy, T. (19 septembre 2012). Can venture capital foster innovation in Canada? Yes, but certain types of venture capital are better than others. C.D. Howe Institute. https://www.cdhowe.org/sites/default/files/attachments/research_papers/mixed/e-brief_138_0.pdf
- 61 Canadian Venture Capital Association (2021). *The 50: A guide to the Canadian venture capital ecosystem*. https://www.cvca.ca/files/CVCA-TCS_The50_2021Edition-04132021.pdf
- 62 Stephenson, A. (2021). Venture fund aims to unleash the power of female capital in the agri-tech space. *Toronto Star*. <https://www.thestar.com/business/2021/10/10/venture-fund-aims-to-unleash-the-power-of-female-capital-in-the-agri-tech-space.html>

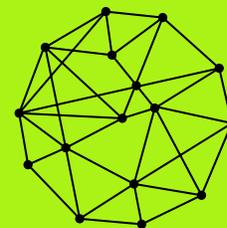
- 63 BDO Canada. (2018). *Comblent l'écart entre les genres dans le financement des entreprises du secteur des technologies*. <https://www.bdo.ca/fr-ca/insights/minding-gender-gap-tech-funding>
- 64 Canadian Venture Capital Association (2021). *The 50: A guide to the Canadian venture capital ecosystem*. https://www.cvca.ca/files/CVCA-TCS_The50_2021Edition-04132021.pdf
- 65 National Angel Capital Organization. (2022). *Annual report on Angel Investing in Canada 2022*. <https://digital.builtbyangels.com/link/910966/>
- 66 Chilazi, S. (2019). *Advancing gender equality in venture capital*. Women in Policy Program Harvard Kennedy School. <https://wapp.hks.harvard.edu/venture-capital-and-entrepreneurship>
- 67 Silcoff, S. (17 février 2022). Canadian private capital firms racked with 'pervasive barriers and biases' for women and diverse employees. *The Globe and Mail*.
- 68 Canadian Venture Capital Association and BDC (2019). *State of Diversity and Inclusion: 2019*. <https://www.cvca.ca/files/reports/2019-state-of-diversity/CVCA-State-of-Diversity-and-Inclusion-2019.pdf>
- 69 Gompers, P. A., Mukharlyamov, V., & Xuan, Y. (2016). The cost of friendship. *Journal of Financial Economics*, 119(3), 626-644.
- 70 Brush et al. (2004). Gatekeepers of venture growth.
- 71 Calder-Wang, S., Gompers, P., & Sweeney, P. (2021). Venture capital's "me too" moment (Working Paper 28679). National Bureau of Economic Research.
- 72 Hess, A.J. (23 août 2017). *Ellen Pao: VC firms hire women to do 'menial tasks' and 'clean up all the problems*. Make it. <https://www.cnn.com/2017/08/23/ellen-pao-vc-firms-hire-women-to-clean-up-all-the-problems.html>
- 73 Albergotti, R. (22 juin 2017). *Silicon Valley women tell of VCs' unwanted advances*. The Information. <https://www.theinformation.com/articles/silicon-valley-women-tell-of-vcs-unwanted-advances>
- 74 Chilazi, S. (2019). *Advancing gender equality in venture capital*. Women in Policy Program Harvard Kennedy School. <https://wapp.hks.harvard.edu/venture-capital-and-entrepreneurship>
- 75 Chilazi, S. (2019). *Advancing gender equality in venture capital*. Women in Policy Program Harvard Kennedy School. <https://wapp.hks.harvard.edu/venture-capital-and-entrepreneurship>
- 76 Deloitte & National Venture Capital Association (2021). VC Human Capital Survey. <https://www2.deloitte.com/us/en/pages/audit/articles/diversity-venture-capital-human-capital-survey.html>
- 77 Female Funders. (2019). Canadian women in venture report 2019.
- 78 Chilazi, S. (2019). *Advancing gender equality in venture capital*. Women in Policy Program Harvard Kennedy School. <https://wapp.hks.harvard.edu/venture-capital-and-entrepreneurship>
- 79 Chilazi, S. (2019). *Advancing gender equality in venture capital*. Women in Policy Program Harvard Kennedy School. <https://wapp.hks.harvard.edu/venture-capital-and-entrepreneurship>
- 80 Highline Beta (2019). Women in venture report 2019. <https://femalefunders.com/women-in-venture/>
- 81 Highline Beta (2019). Women in venture report 2019. <https://femalefunders.com/women-in-venture/>
- 82 Calder-Wang, S., Gompers, P., & Sweeney, P. (2021). *Venture capital's "me too" moment* (Working Paper 28679). National Bureau of Economic Research. https://www.nber.org/system/files/working_papers/w28679/w28679.pdf
- 83 Hamlin, J. (26 avril 2021). *A high-profile gender discrimination case pushed VC firms to hire more women. It's hardly helped female entrepreneurs*. Institutional Investor. <https://www.institutionalinvestor.com/article/b1rkyz9m7s7l20/A-High-Profile-Gender-Discrimination-Case-Pushed-VC-Firms-to-Hire-More-Women-It-s-Hardly-Helped-Female-Entrepreneurs>
- 84 Calder-Wang, S., Gompers, P., & Sweeney, P. (2021). *Venture capital's "me too" moment* (Working Paper 28679). National Bureau of Economic Research. https://www.nber.org/system/files/working_papers/w28679/w28679.pdf
- 85 de Laat, K. (2021). To improve funding for women entrepreneurs, start at the very front end of the investment pipeline. *The Globe and Mail*. <https://www.theglobeandmail.com/business/commentary/article-to-improve-funding-for-women-entrepreneurs-start-at-the-very-front-end/>
- 86 Dhami, N. (19 janvier 2022). It's time to invest capital in currently undervalued diverse businesses. *Toronto Star*. <https://www.thestar.com/opinion/contributors/2022/01/18/its-time-to-invest-capital-in-currently-undervalued-diverse-businesses.html>
- 87 Sass Rubin, J. (2010). Venture capital and underserved communities. *Urban Affairs Review*, 45(6), 821-835.

- 88 Anglin, A. H., Courtney, C., & Allison, T. H. (2021). Venturing for others, subject to role expectations? A role congruity theory approach to social venture crowdfunding. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 46(2), 421-448, <https://doi.org/10.1177/10422587211024545>.
- 89 Chilazi, S. (2019). *Advancing gender equality in venture capital*. Women in Policy Program Harvard Kennedy School. <https://wapppp.hks.harvard.edu/venture-capital-and-entrepreneurship>
- 90 Blum, D. A. (2015). Exploring gender disparity in US based venture capital firms. *Journal of Diversity Management*, 10(1), 33-42.
- 91 Sterling, A. D., Thompson, M. E., Wang, S., Kusimo, A., Gilmartin, S., & Sheppard, S. (2020). The confidence gap predicts the gender pay gap among STEM graduates. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 117(48), 30303-30308.
- 92 Calder-Wang, S., & Gompers, P. A. (2021). *And the children shall lead: Gender diversity and performance in venture capital*. Journal of Financial Economics.
- 93 Calder-Wang, S., Gompers, P., & Sweeney, P. (2021). *Venture capital's "me too" moment* (Working Paper 28679). National Bureau of Economic Research.
- 94 Cukier, W., & Chavoushi, Z. H. (2020). *Facilitating women entrepreneurship in Canada: The case of WEKH*. Gender in Management: An International Journal.
- 95 Commission canadienne de sûreté nucléaire (2022). Femmes en STIM. <https://www.cnsccsn.gc.ca/fra/resources/women-in-stem/>
- 96 Canadian Venture Capital Association. (2021). *2021 Canadian private capital state of diversity, equity, and inclusion report*. <https://www.cvca.ca/research-insight/diversity-inclusion/cvca-human-capital-benchmark-report>



TED
ROGERS
SCHOOL
OF MANAGEMENT

DiVERSITY
INSTITUTE



Portail de
connaissances
pour les femmes
en entrepreneuriat



Social Sciences and Humanities
Research Council of Canada

Conseil de recherches en
sciences humaines du Canada

Canada