



État des lieux de l'entrepreneuriat féminin au Canada : 2025



Portail de
connaissances
pour les femmes
en entrepreneuriat

TED
ROGERS
SCHOOL
OF MANAGEMENT

DIVERSITY
INSTITUTE

Canada



Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat

PCFE.CA

DI.WEKH@TORONTOMU.CA

[LINKEDIN](#) [INSTAGRAM](#)

TED
ROGERS
SCHOOL
OF MANAGEMENT

DIVERSITY
INSTITUTE

Finance par le
gouvernement
du Canada

Canada

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

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

Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat

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



Innovation, Sciences et
Développement économique Canada

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



Commanditaire

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



Social Sciences and Humanities
Research Council of Canada

Conseil de recherches en
sciences humaines du Canada

Canada 

Date de publication :

Juillet 2025

Table des matières

Résumé	<u>1</u>
L'impact des entrepreneures	<u>10</u>
Difficultés et possibilités actuelles	<u>23</u>
Politiques et programmes fructueux	<u>48</u>
Conclusions et recommandations	<u>66</u>
Références	<u>72</u>

Résumé

L'impact des entrepreneures

Les entrepreneures ne se contentent pas d'apporter leur contribution à l'économie canadienne, elles en constituent un pilier. Au début de l'année 2025, les entreprises détenues majoritairement par des femmes (c'est-à-dire comptant une participation féminine à la propriété d'au moins 51 p. 100) représentaient 20 p. 100 de l'ensemble des entreprises canadiennes, soit une proportion en hausse par rapport au début de l'année 2024 (17,6 p. 100). Parmi les petites et moyennes entreprises (PME), qui sont le poumon de l'économie canadienne, celles détenues majoritairement par des femmes génèrent plus de 90 milliards de dollars de recettes annuelles et emploient près d'un million de personnes. Les « effets multiplicateurs » qu'elles déclenchent sont semblables à ceux induits par les secteurs à haute intensité de capital, un fait bien souvent négligé dans les débats sur les politiques nationales. Au Canada, la part des PME détenues majoritairement par des femmes va croissante : en hausse significative, elle est passée de 15,6 p. 100 en 2017 à 17,8 p. 100 en 2023 (soit les données disponibles les plus récentes concernant les PME dans le secteur privé), tandis que la part des entreprises détenues à parts égales par des hommes et des femmes s'établit à 17,2 p. 100. Les femmes représentent par ailleurs plus de 37 p. 100 des travailleurs autonomes au Canada. Elles font preuve d'une forte présence économique, d'une résilience éprouvée, et d'un potentiel qui peut s'avérer transformateur si elles sont bien accompagnées.

Face à l'instabilité de la conjoncture économique mondiale, aux droits de douane imposés par les États-Unis et à l'évolution des alliances commerciales, le Canada doit exploiter tous ses points forts, et il est indispensable d'accorder à l'entrepreneuriat féminin une place centrale dans cette stratégie. En 2023, le taux de PME exportatrices parmi celles détenues majoritairement par des femmes ou par des hommes était pratiquement identique. En outre, les femmes exportent davantage vers les marchés mondiaux hors États-Unis, notamment vers le Royaume-Uni, l'Inde, le Brésil et la Chine, comparativement aux hommes. Elles sont également capables de s'adapter rapidement ; dans le cadre d'un récent sondage de la Banque de développement du Canada (BDC), 77,0 p. 100 des femmes propriétaires de PME ont déclaré qu'elles ont trouvé ou qu'elles trouveront des solutions pour limiter l'incidence des droits de douane américains.

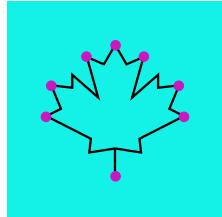
Les entrepreneures sont par ailleurs plus susceptibles de mettre en œuvre des pratiques durables visant à réduire les déchets, à encourager leur personnel à adopter des pratiques respectueuses de l'environnement et à utiliser des matériaux recyclés ou usagés à titre d'intrants. L'entrepreneuriat féminin génère aussi d'importantes retombées sur le plan social, tant dans les régions rurales qu'au sein des communautés urbaines issues de la diversité, en ce qu'il participe à l'élévation du niveau de vie des familles, à la création d'emplois et au développement local. Enfin, si certains écarts entre les genres persistent, les femmes sont en train de rattraper leur retard en matière d'innovation grâce à l'adoption de technologies émergentes.



Toutefois, on continue d'observer d'importantes différences structurelles entre les entreprises canadiennes selon que leur propriétaire est une femme ou un homme. À titre d'exemple, les femmes accèdent souvent à l'entrepreneuriat par des voies différentes de celles empruntées par les hommes, ces dernières étant bien plus nombreuses à se lancer d'abord dans le travail autonome. D'après des données récentes, 86,4 p. 100 des entrepreneures exerçaient à leur compte en 2023, soit une proportion nettement supérieure à celle observée chez leurs homologues masculins (74,9 p. 100). Par ailleurs, les femmes se concentrent dans le secteur tertiaire, même si elles gagnent de plus en plus de terrain dans des secteurs à dominante traditionnellement masculine, comme la construction, la fabrication et l'agriculture.

Difficultés et possibilités actuelles

Malgré la forte incertitude qui règne et les défis à surmonter avec notre principal partenaire commercial, les États-Unis, il existe de nouvelles possibilités à saisir dans l'optique de développer l'autosuffisance, de pénétrer de nouveaux marchés, d'exploiter les technologies émergentes et de revoir les chaînes d'approvisionnement. Sans compter que le Canada s'apprête à connaître sa prochaine vague de croissance entrepreneuriale. L'entrepreneuriat est la clé de voûte de notre prospérité, et notre pays offre des conditions idéales. En effet, le Canada se classe favorablement dans le cadre de plusieurs études internationales qui mesurent les conditions propices à l'entrepreneuriat. D'après le rapport Global Entrepreneurship Monitor (GEM) de 2024, le Canada arrive en tête d'une liste de six nations industrialisées (Canada, États-Unis, Royaume-Uni, Allemagne, France et Italie) au regard d'indicateurs relatifs à l'entrepreneuriat, y compris les possibilités et les capacités perçues ainsi que les intentions entrepreneuriales.



Le Canada se classe par ailleurs au cinquième rang mondial selon le Global Startup Ecosystem Index 2025 et compte trois villes (Toronto, Vancouver et Montréal) parmi les 50 premiers écosystèmes de démarrage au monde.

Le Canada se classe par ailleurs au cinquième rang mondial selon le Global Startup Ecosystem Index 2025 et compte trois villes (Toronto, Vancouver et Montréal) parmi les 50 premiers écosystèmes de démarrage au monde.

Pour faire advenir une économie forte et unie et encourager l'entrepreneuriat tout en soutenant la sortie des entreprises canadiennes, l'accès aux prêts et au financement joue un rôle crucial. Sur ce plan, les entrepreneures font face à des obstacles, mais il existe également des raisons de faire preuve d'un regain d'optimisme. Si les entrepreneures demeurent plus susceptibles que leurs homologues masculins de faire appel à leur cercle familial et amical, l'écart s'amenuise en ce qui concerne l'accès au crédit auprès d'institutions financières : en effet, 27,4 p. 100 des PME détenues majoritairement par des femmes bénéficient d'un tel financement, contre 28,7 p. 100 de celles détenues majoritairement par des hommes. Alors que les PME détenues majoritairement par des femmes ont demandé un financement moins élevé que les PME détenues majoritairement par des hommes (127 307 dollars contre 365 183 dollars) en 2023, elles ont encore enregistré des taux d'approbation plus faibles (88,6 p. 100 contre 91,4 p. 100), en partie du fait de différences sectorielles. Toutefois, elles ont reçu une part plus élevée du financement demandé (92,2 p. 100 contre 87,7 p. 100), signe d'une évolution majeure par rapport aux tendances passées.

Les femmes paient souvent des taux d'intérêt plus élevés sur certains produits financiers; par exemple, en 2023, les PME détenues majoritairement par des femmes assumaient en moyenne un taux d'intérêt plus élevé sur les lignes de crédit que celles détenues majoritairement par des hommes (13,7 p. 100 contre 10,4 p. 100). Les entrepreneures étant plus susceptibles de partir de zéro et d'investir leurs économies personnelles ou d'emprunter de l'argent aux membres de leur famille pour se lancer, elles sont souvent pénalisées par les prêteurs qui jugent leurs revenus instables.

Les difficultés engendrées par les droits de douane américains depuis le début de l'année 2025 sont également sensibles pour bon nombre d'entreprises. De manière générale, les entrepreneures paient souvent leurs intrants plus cher et subissent davantage de restrictions sur leurs exportations que leurs homologues masculins, et elles sont plus susceptibles de faire face à des obstacles au commerce, notamment en matière logistique, douanière et administrative, tant à l'étranger que sur le marché canadien. Les entrepreneures sont surreprésentées dans certains secteurs comme le commerce de détail, l'industrie textile, le prêt-à-porter et la production alimentaire, lesquels doivent souvent composer avec des droits de douane plus élevés aussi bien sur les intrants que sur les exportations. Dans le secteur du commerce de détail, en particulier, les entreprises sont susceptibles de rencontrer des difficultés d'approvisionnement, certaines estimant qu'il pourrait leur falloir six mois, voire plus, pour changer de fournisseurs. La viabilité générale de certaines petites structures commerciales dirigées par des femmes est ainsi menacée par la hausse des coûts découlant des droits de douane. Or, si les répercussions des droits de douane proposés par les États-Unis sur les entrepreneures ne sont pas prises en compte, les disparités risquent de s'accentuer encore davantage.

Bien que les États-Unis constituent toujours un marché stratégique, l'émergence d'accords commerciaux permet d'accéder à de nouveaux marchés et de diversifier les débouchés, notamment dans le cadre d'échanges entre provinces. Enfin, on constate que les délégations commerciales menées par des femmes obtiennent des résultats positifs, et que l'écart en matière d'exportation est en train de s'amenuiser.

À l'heure où le Canada mise en priorité sur l'adoption de la technologie pour stimuler l'économie, des données récentes de Statistique Canada mettent au jour des différences sur ce point, ainsi qu'en matière de numérisation, entre l'entrepreneuriat féminin et masculin. Par exemple, les PME détenues majoritairement par des femmes affichent le plus fort taux d'adoption des logiciels d'entreprise (35,8 p. 100), marquant une avance confortable par rapport aux PME détenues à parts égales (31,7 p. 100) et aux PME détenues majoritairement par des hommes (32,7 p. 100). En outre, le Canada s'intéresse de près au potentiel offert par l'adoption de l'intelligence artificielle (IA) responsable pour stimuler l'innovation et les gains de productivité, et l'IA générative s'avère une immense source de possibilités à saisir pour les femmes propriétaires de PME.

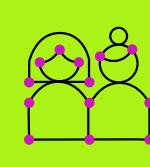
L'optimisme est également de mise à l'heure de constater qu'un plus grand nombre d'entrepreneures exercent dans des secteurs où les femmes étaient traditionnellement sous-représentées, notamment la fabrication, l'agriculture, les technologies propres et la construction. On recense en outre des fondatrices d'entreprise dans des secteurs en forte croissance, à l'instar de la Femtech dont la valeur projetée devrait atteindre 3,81 milliards de dollars américains en 2030. Cette dernière a toutefois été sous-financée, en partie du fait de la méconnaissance des questions de santé féminine, des tabous sociaux et des préjugés chez les investisseurs, principalement de genre masculin. De plus, les fondatrices d'entreprise de la Femtech obtiennent beaucoup moins de financement de la part des sociétés de capital de risque que leurs homologues masculins, et sont sous-représentées parmi les associés de ces sociétés

et les investisseurs providentiels. Ceci n'est qu'un exemple des innombrables occasions à saisir pour les entrepreneures et des possibilités pour le Canada de devenir un chef de file mondial.

D'après la recherche, les entrepreneures ayant des facteurs d'identité croisés, y compris les femmes autochtones, racisées et noires ou en situation de handicap et les membres de la communauté 2SLGBTQ+, font souvent face à un surcroît d'obstacles. Citons notamment l'accès au capital et aux services financiers, les préjugés et la discrimination, les difficultés à se constituer des réseaux et à en tirer parti, les barrières linguistiques et culturelles, et le manque d'équité des structures financières. Toutefois, en dépit de ces difficultés, les femmes ayant des facteurs d'identité croisés affichent des taux d'activité entrepreneuriale supérieurs à ceux observés à l'échelle de la population féminine au Canada. À titre d'exemple, si 17,8 p. 100 des PME canadiennes étaient détenues majoritairement par des femmes en 2023, ces dernières représentaient 30,4 p. 100 des PME détenues majoritairement par des Autochtones, 21,3 p. 100 des PME détenues majoritairement par des personnes racisées, 38,8 p. 100 des PME détenues majoritairement par des personnes noires, 23,1 p. 100 des PME détenues majoritairement par des personnes en situation de handicap et 35,7 p. 100 des PME détenues majoritairement par des membres de la communauté 2SLGBTQ+.

Les PME détenues majoritairement par des femmes :

- > **21.3 %**
Des Autochtones
- > **38.8 %**
Des personnes noires
- > **23.1 %**
Des personnes en situation de handicap
- > **35.7 %**
des membres de la communauté 2SLGBTQ+



Politiques et programmes fructueux

De plus en plus de gouvernements et d'organismes reconnaissent qu'il est indispensable d'éliminer les différences sexospécifiques qui perdurent en matière d'accès au financement et d'entrepreneuriat, et cela passe par l'élaboration de programmes et de codes volontaires. La Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat (SFE) est une initiative du gouvernement du Canada qui vise à promouvoir l'entrepreneuriat féminin – une première dans le monde entier. Les programmes financés au titre de la SFE, notamment le Fonds pour l'écosystème de la SFE, le Fonds de prêts pour les femmes en entrepreneuriat, l'Initiative pour l'inclusion des femmes dans le secteur du capital de risque et le Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat (PCFE), sont conçus pour soutenir les entrepreneures à différents stades de développement de leur projet et pour les doter des connaissances, des compétences et des ressources nécessaires à leur réussite.

À l'échelle mondiale, l'entrepreneuriat féminin est reconnu comme un moteur du développement économique et de la durabilité. Nombreux sont les pays qui prennent des mesures visant à réduire les disparités subies par les entrepreneures. À titre d'exemple, une pratique particulièrement prometteuse consiste à inciter les institutions financières et les investisseurs à faire preuve de plus de transparence et à rendre des comptes. L'initiative de financement en faveur des femmes entrepreneures (We-Fi), placée sous la houlette de la Banque mondiale, a lancé le WE Finance Code en octobre 2023 : destiné à accroître le financement en faveur des microentreprises et des PME dirigées par des femmes partout dans le monde, ce cadre s'appuie largement sur l'Investing in Women Code mis en place au Royaume-Uni, lequel compte plus de 25 signataires à ce jour. Le Canada, toutefois, n'en fait pas encore partie.



Si les initiatives œuvrant à la promotion de l'entrepreneuriat féminin se sont multipliées, il s'avère nécessaire d'approfondir la recherche pour comprendre « ce qui fonctionne pour qui ». En novembre 2023, le PCFE a débuté son évaluation sur les retombées des programmes financés au titre de la SFE pour les entrepreneures, notamment en ce qui concerne le réseautage, l'accès au financement et l'innovation. Les réponses données par près de 1 000 personnes dans le cadre du sondage initial ont fait ressortir des progrès en matière d'accès au financement, d'implantation dans de nouveaux secteurs, d'expansion des réseaux sociaux et des relations, et de mise sur le marché et d'adoption de l'innovation. D'après des études de cas plus détaillées portant sur certaines initiatives, plusieurs pratiques prometteuses pourraient être reproduites et transposées à grande échelle, avec à la clé un rendement élevé du capital investi.

Si le Canada offre parmi les meilleures possibilités entrepreneuriales au monde, la fragmentation, la redondance et l'existence de lacunes sont l'un des principaux problèmes dont pâtit son écosystème de l'innovation et de l'entrepreneuriat, surtout dans le domaine de la formation. Pour citer un exemple, les travaux de recherche du PCFE et d'autres études menées dans divers contextes ont montré qu'il n'existe pas de manière uniforme de définir les objectifs et d'évaluer les effets des nombreux programmes de formation proposés ou d'assurer aux femmes une voie d'accès au perfectionnement des compétences et à la formation.

Pour réduire la fragmentation, améliorer les résultats et faciliter l'orientation, le PCFE collabore avec un éventail d'organisations dans le but d'élaborer des cadres de compétences qui permettent de définir les aptitudes, les connaissances et les comportements indispensables à la réussite des entrepreneurs, en tenant compte du stade de l'entreprise, du secteur d'activité et des facteurs d'identité croisés.

Si le Canada offre parmi les meilleures possibilités entrepreneuriales au monde, la fragmentation, la redondance et l'existence de lacunes sont l'un des principaux problèmes dont pâtit son écosystème de l'innovation et de l'entrepreneuriat, surtout dans le domaine de la formation.



Citons notamment :

- > le cadre des compétences de l'entrepreneuriat inclusif
- > le cadre des compétences en IA
- > le cadre des compétences vertes

Le cadre des compétences de l'entrepreneuriat inclusif étudie les aptitudes et compétences requises à différents stades de développement d'une entreprise (recherche d'idées, validation, démarrage, croissance et viabilité à long terme) en fonction des secteurs d'activité (construction, fabrication, finance, soins de santé, technologie, commerce de détail, agriculture et industries tertiaires) et de l'appartenance à différents groupes ayant droit à l'équité (peuples autochtones, femmes, communautés noires et racisées, immigrants, personnes en situation de handicap et membres de la communauté 2SLGBTQ+). Cette initiative a pour but d'éclairer et d'orienter l'élaboration des programmes de formation et de permettre d'évaluer ce qui fonctionne pour qui.

Les PME émettent 50 p. 100 des gaz à effet de serre au Canada et pourtant, elles ne sont souvent pas incluses dans les activités de planification de la transition écologique ou de planification de la résilience et de la relance. Il ressort clairement d'études antérieures que les femmes et les entrepreneurs autochtones sont plus susceptibles de poursuivre des objectifs de développement durable, en parallèle des objectifs économiques. Le cadre des compétences vertes fait fond sur ce travail afin d'aider les PME à penser leur démarche de transition écologique. Ce cadre comporte trois niveaux : les compétences fondamentales et la littératie écologique élémentaire, qui constitueront un socle de connaissances environnementales; les compétences liées à la transformation, nécessaires pour faire advenir un changement environnemental et favoriser la résilience climatique au sein des organisations; et les compétences vertes approfondies permettant d'acquérir l'expertise de pointe indispensable, par exemple, pour concevoir des produits et des services dans le domaine des technologies vertes.

Si le Canada est à la pointe du développement de l'IA, le pays accuse un retard en matière d'adoption de cette dernière, et le genre continue de jouer un rôle important dans le fossé numérique. En parallèle, l'IA générative offre un moyen de remettre hommes et femmes sur un pied d'égalité, en proposant aux entrepreneures des voies plus accessibles de numérisation des processus et de création de produits numériques. Le cadre des compétences en IA définit un parcours complet et structuré d'adoption de l'IA par les PME dans une optique de croissance et d'innovation. Il souligne non seulement la nécessité de posséder des compétences approfondies en IA pour concevoir des solutions dans ce domaine, mais aussi l'importance de familiariser tout un chacun avec l'IA, en plus de jeter les bases requises pour favoriser l'innovation. La mise à l'essai initiale des programmes de formation en IA spécialement conçus pour les entrepreneures s'avère prometteuse.

Conclusions et recommandations

Les écosystèmes encadrant les politiques, le financement et les mesures de soutien au Canada devraient accorder aux entrepreneures un traitement à la hauteur du rôle central qu'elles jouent dans la croissance, la diversification commerciale et la transition vers une économie numérique sobre en carbone. L'entrepreneuriat féminin est un pilier de l'économie canadienne, et les entreprises appartenant à des femmes sont indispensables pour faire face aux épreuves commerciales, au vu de leur capacité potentielle à répondre aux besoins en matière d'innovation et d'autosuffisance.

Les entrepreneures ouvrent les bras aux technologies émergentes telles que l'IA, témoignent d'un engagement fort en faveur du développement durable, et stimulent l'essor de secteurs comme la Femtech. En outre, les PME détenues majoritairement par des femmes sont désormais deux fois plus nombreuses dans la construction et leur part a augmenté de près de deux tiers dans la fabrication et les industries primaires. Si l'accès au financement et aux soutiens reste semé d'embûches, les investissements dans l'entrepreneuriat féminin offrent un fort rendement, si l'on en croit certaines données préliminaires. La clé du progrès réside dans l'obtention d'éléments de preuve solides qui permettront d'orienter les politiques, les programmes et les investissements. À la lumière des constatations du présent rapport, nous formulons les recommandations suivantes.



Niveau sociétal (macro)

Les PME, et les entrepreneures en particulier, doivent occuper une place centrale dans l'élaboration des stratégies canadiennes touchant le développement économique et des infrastructures, l'innovation, le commerce, l'IA, la carboneutralité et la transition climatique. Bien que les droits de douane visent directement certains secteurs, leurs répercussions se font sentir à l'échelle de l'économie tout entière. La Loi sur l'unité de l'économie canadienne peut constituer un levier de croissance majeur, mais sans renforcement des capacités, soutiens sur mesure et cadres de responsabilité, les entrepreneures risquent d'être laissées pour compte. En parallèle, la campagne en faveur de l'achat de produits locaux, fabriqués au Canada, peut être mise en avant par l'intermédiaire des agences gouvernementales, des organismes de soutien aux entreprises et des associations sectorielles afin d'aider les entreprises et les économies dirigées par des femmes et issues de la diversité à l'échelon local.

La collecte de données ventilées s'améliore afin de mieux éclairer les politiques, mais il faut aller encore plus loin. Il existe des leviers importants qu'il est nécessaire d'utiliser : il faut, par exemple, veiller à ce que l'approche pangouvernementale

du Canada continue d'appliquer une optique de genre et de diversité lors de l'élaboration, de l'exécution et de l'évaluation de l'ensemble des programmes publics touchant les entreprises, non seulement ceux d'Innovation, Sciences et Développement économique Canada, mais aussi ceux d'Emploi et Développement social Canada, d'Agriculture et Agroalimentaire Canada, de la Défense nationale, de Santé Canada, de Transports Canada, etc.

Les marchés publics constituant un instrument particulièrement important, le Canada devrait se joindre aux 25 pays qui ont déjà adhéré au WE Finance Code afin de promouvoir la transparence et la responsabilité parmi les institutions financières et les investisseurs. D'après des données préliminaires, les investissements consentis au titre de la SFE auraient porté leurs fruits et il serait judicieux de continuer à se concentrer sur « ce qui fonctionne », tout en ayant conscience qu'il reste capital d'éliminer divers obstacles à l'échelle de l'écosystème de l'innovation et de l'entrepreneuriat. Nous devons par ailleurs poursuivre la remise en question des stéréotypes et mettre à l'honneur les entrepreneures qui réussissent pour faire évoluer les normes culturelles fondées sur le genre.

Enfin, l'admissibilité aux programmes pour les entreprises et les PME devrait être étendue de façon à inclure non seulement les sociétés constituées en personne morale mais aussi les travailleurs autonomes, qui représentent la part principale de l'entrepreneuriat féminin, ce qui permettrait aux femmes exerçant à leur compte d'accéder au financement, à la formation et aux programmes d'appui au commerce, au même titre que les autres entrepreneurs.

Les politiques et les programmes doivent continuer à combler le fossé numérique, lequel n'est pas simplement lié aux problèmes d'accès aux infrastructures, mais aussi à l'abordabilité, aux appareils et aux compétences. Le Canada est à la pointe des activités de recherche-développement sur l'IA, mais accuse du retard en matière d'adoption. Le pays doit inclure dans sa stratégie des mesures de soutien et d'incitation à l'adoption de l'IA en faveur des entrepreneurs et des PME, et plus particulièrement des femmes propriétaires d'entreprise.

Politiques et programmes au niveau organisationnel (mésos)

Au niveau organisationnel, les parties prenantes de l'écosystème doivent veiller à appliquer une optique de genre et de diversité lors de l'élaboration, de l'exécution et de l'évaluation de l'ensemble des programmes de soutien aux entreprises et à l'entrepreneuriat, y compris de ceux qui octroient des microsubventions et des prêts. Il convient d'adapter les programmes de soutien afin de refléter les besoins des entrepreneurs dans différents secteurs et à différents stades de développement, au lieu de s'en remettre à des approches universelles. Parmi les autres types de soutien à prévoir figurent le déploiement à grande échelle d'aides à l'investissement et à la formation propres à certains secteurs comme la Femtech, les technologies propres et l'agriculture de pointe, et l'élargissement des réseaux d'approvisionnement fondés sur le genre. Il faut également continuer d'œuvrer pour combler les lacunes et réduire la fragmentation et la redondance au sein de l'écosystème en favorisant la collaboration

entre intermédiaires, en appliquant des cadres d'évaluation de manière coordonnée et en améliorant l'orientation.

Soutiens individuels (micro)

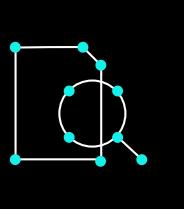
Au niveau individuel, il est essentiel de tenir compte de la diversité des besoins rencontrés par les entrepreneures en fonction du stade de développement et du secteur d'activité, ainsi que des caractéristiques, expériences et préférences propres à chacune d'elles. Les données probantes indiquent que la création de ressources sur mesure axées sur le mentorat entre pairs, le soutien en matière de santé mentale et le perfectionnement des compétences permet de prendre en charge la pluralité des besoins des entrepreneures, et plus particulièrement des travailleuses autonomes qui nécessitent souvent un accompagnement supplémentaire.

Il convient d'offrir des soutiens ciblés favorisant l'acquisition de compétences dans des domaines tels que la littératie financière, les capacités d'emprunt et l'adoption des technologies émergentes (IA, cybersécurité, etc.). En outre, il s'avère essentiel de former les entrepreneures pour les aider à appréhender les normes internationales et les exigences du développement commercial afin qu'elles puissent prospérer sur les marchés mondiaux. La mise en place de programmes ciblés peut également aider les entrepreneures à prendre de l'expansion et à lever les obstacles qui entravent souvent la croissance de leur chiffre d'affaires. De manière générale, les programmes de formation devraient s'appuyer sur des compétences clairement définies et des résultats mesurables. L'optique importante à retenir est qu'il ne s'agit pas de « corriger les défauts féminins », mais de faire en sorte que les décideurs et les garants à l'échelle de l'écosystème (pouvoirs publics, incubateurs, prêteurs, investisseurs, etc.) possèdent les compétences nécessaires pour remettre en question les préjugés et créer un système d'entrepreneuriat et d'innovation inclusif.

L'impact des entrepreneures

Introduction

Poumon de l'économie canadienne, les petites et moyennes entreprises (PME) concentrent la majorité des emplois du secteur privé. Malgré la conjoncture mondiale instable, les données récentes issues de l'Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises (EFCPME) et l'Enquête canadienne sur la situation des entreprises de Statistique Canada illustrent la part croissante des PME détenues majoritairement par des femmes et mettent en lumière leur impact économique ainsi que leurs efforts à l'appui du développement durable. Elles soulignent également les différences structurelles observées selon que le propriétaire de l'entreprise est un homme ou une femme, lesquelles influent sur les modes d'accompagnement requis au sein de l'écosystème de l'entrepreneuriat et de l'innovation.



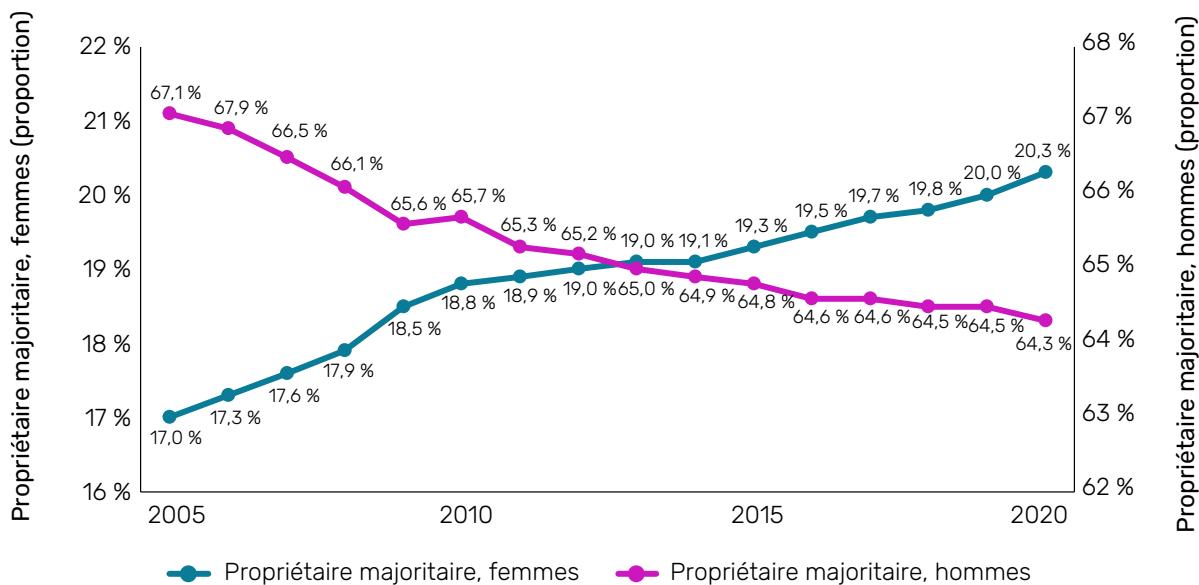
Au premier trimestre de 2025, les entreprises détenues majoritairement par des femmes représentaient 19,5 p. 100 des entreprises canadiennes du secteur privé, soit une augmentation de 1,9 point de pourcentage en glissement annuel par rapport au premier trimestre de 2024.

Impact économique

Les entrepreneures jouent un rôle crucial dans l'économie canadienne à travers leurs contributions à l'emploi, à l'innovation et à la croissance commerciale. À la fin de l'année 2024, 20,9 p. 100 des entreprises du secteur privé, toutes tailles confondues, étaient détenues majoritairement par des femmes¹. Si les taux enregistrés ont fluctué, s'établissant à 17,6 p. 100 au premier trimestre², à 19,4 p. 100 au deuxième trimestre³ et à 18,1 p. 100 au troisième trimestre⁴ pour une moyenne annuelle de 19,0 p. 100, cette proportion témoigne d'une légère hausse par rapport à la moyenne de 18,4 p. 100 enregistrée en 2023⁵. Au premier trimestre de 2025, les entreprises détenues majoritairement par des femmes représentaient 19,5 p. 100 des entreprises canadiennes du secteur privé, soit une augmentation de 1,9 point de pourcentage en glissement annuel par rapport au premier trimestre de 2024⁶. Si l'on ne dispose pas encore des données actuelles concernant les recettes annuelles des PME détenues majoritairement par des femmes, les estimations datant de 2020 indiquent que ces dernières généraient plus de 90 milliards de dollars de recettes annuelles et employaient près d'un million de personnes, alors qu'elles représentaient 16,8 p. 100 de l'ensemble des PME canadiennes cette année-là.

Figure 1

Pourcentage de PME employeurs selon le propriétaire majoritaire, 2005 à 2020



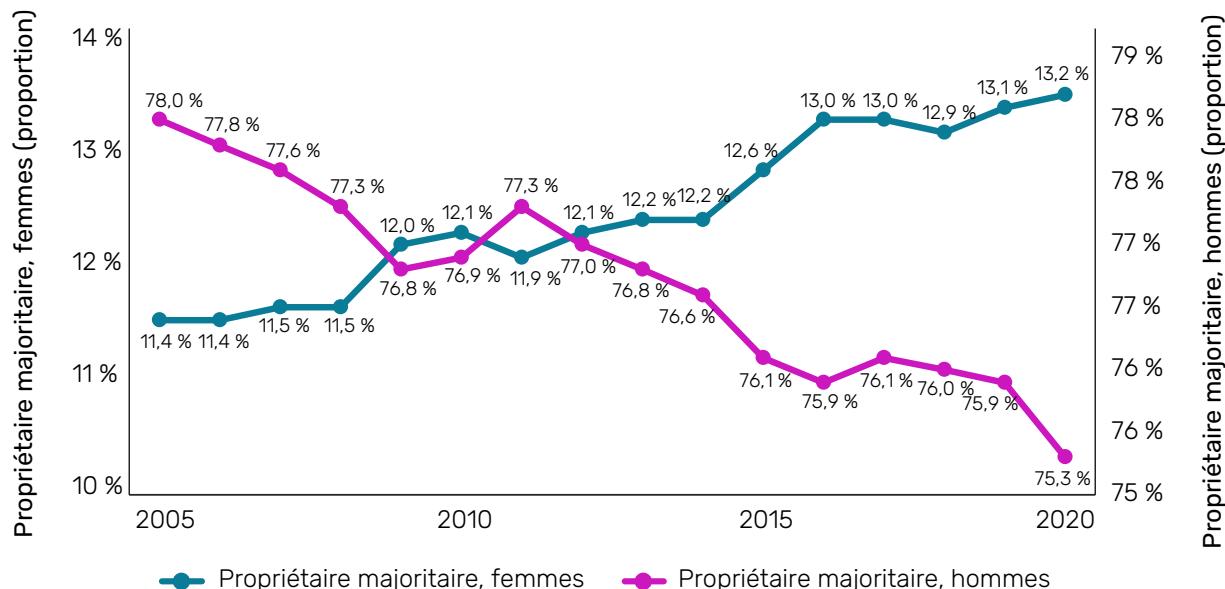
Source : Statistique Canada (2024). *Mesures de l'activité selon le genre des propriétaires* (calculs du Diversity Institute).

Entre 2005 et 2020, la part des PME employeurs détenues majoritairement par des femmes est passée de 17,0 p. 100 à 20,3 p. 100 (figure 1). En revanche, leur part du produit total des ventes n'a enregistré qu'une hausse modeste (13,2 p. 100 contre 11,4 p. 100; figure 2). Malgré

le nombre accru de femmes qui se lancent dans l'entrepreneuriat, ces dernières rencontrent des difficultés persistantes pour prendre de l'expansion et faire preuve de la même compétitivité que leurs homologues masculins.

Figure 2

Pourcentage du produit des ventes selon le propriétaire majoritaire, 2005 à 2020



Source : Statistique Canada (2024). *Mesures de l'activité selon le genre des propriétaires* (calculs du Diversity Institute).

De plus en plus de travaux de recherche mettent en évidence des « effets multiplicateurs » qui sont induits par les petites entreprises, mais souvent négligés. L'entrepreneuriat féminin joue un rôle crucial au sein des collectivités, petites et grandes, non seulement par sa contribution à l'économie en général et aux objectifs de développement durable, mais aussi grâce au soutien offert aux familles et aux communautés ainsi qu'aux possibilités qu'il crée^{7,8}.

Face à la conjoncture mondiale instable, à la menace de hausse des droits de douane et à l'évolution des alliances commerciales, le Canada doit exploiter tous ses points forts, et les exportatrices en font partie. En 2023, 14,5 p. 100 des PME détenues majoritairement par des femmes exportaient, soit un taux proche de celui observé parmi les PME détenues majoritairement par des hommes (15,3 p. 100)⁹. En outre, les entreprises détenues majoritairement par des femmes exportent davantage vers les marchés mondiaux hors États-Unis, notamment vers le Royaume-Uni, l'Inde, le Brésil et la Chine, comparativement à leurs homologues masculins. Les femmes sont également capables de s'adapter rapidement; dans le cadre d'un récent sondage de la Banque de développement du Canada (BDC), 77,0 p. 100 des femmes propriétaires de PME ont déclaré qu'elles ont trouvé ou qu'elles trouveront des solutions pour limiter l'incidence des droits de douane américains¹⁰.

Développement durable

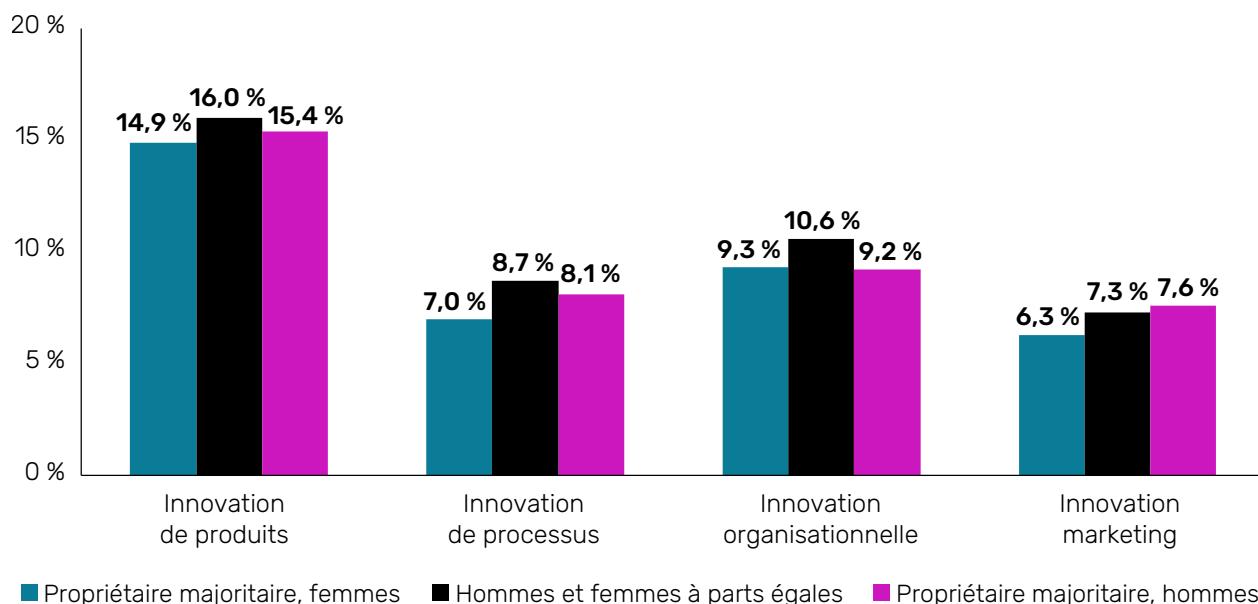
Moteur de la création d'emplois, de l'innovation et de la croissance économique, le développement durable demeure une priorité mondiale pour bon nombre de nations et d'entreprises. Le dernier rapport Global Entrepreneurship Monitor (GEM) met en lumière le rôle joué par les entreprises nouvelles et en expansion qui, poussées par leur envie de « faire quelque chose d'utile », font valoir l'urgence d'agir en faveur du développement durable en intégrant notamment des objectifs sociaux et environnementaux dans leur activité¹¹. Au Canada, les entrepreneures peuvent contribuer grandement aux progrès en matière sociale et

environnementale, notamment à la concrétisation des objectifs de développement durable (ODD) et du Défi carboneutre du Canada. Les précédents rapports sur l'État des lieux de l'entrepreneuriat féminin au Canada ont démontré le fort engagement des femmes en faveur des objectifs de développement durable¹², ce que confirment les dernières données issues de l'EFCPME. En effet, les PME détenues majoritairement par des femmes sont les plus nombreuses à s'investir d'une mission sociale, environnementale ou culturelle (99,2 p. 100), devançant légèrement les PME détenues majoritairement par des hommes (96,2 p. 100) et détenues à parts égales (98,4 p. 100) – des taux révélateurs d'une démarche fortement axée sur la mission, quelle que soit la structure du capital social des entreprises¹³. En outre, les données indiquent que les organisations honorant un mandat à visée sociale ont plus de chances d'être dirigées par des femmes¹⁴.

Récemment, certaines données provenant de Statistique Canada¹⁵ ont permis d'éclairer l'implication des femmes propriétaires majoritaires d'entreprise dans les efforts en matière de durabilité environnementale. D'après cette étude, les entreprises détenues majoritairement par des femmes étaient plus susceptibles que l'ensemble des entreprises (quelle que soit la structure du capital social) d'avoir mis en œuvre des pratiques environnementales. En outre, au troisième trimestre de 2023, les entreprises détenues majoritairement par des femmes avaient plus de chances d'avoir pris des mesures visant à réduire les déchets (53,1 p. 100), à encourager leur personnel à adopter des pratiques respectueuses de l'environnement (39,1 p. 100) et à utiliser des matériaux recyclés ou usagés à titre d'intrants (26,0 p. 100) comparativement à l'année précédente (44,8 p. 100, 38,4 p. 100 et 22,3 p. 100, respectivement). Enfin, les entreprises rurales appartenant à des femmes étaient proportionnellement plus nombreuses que les entreprises urbaines à réduire leurs déchets (52,4 p. 100 contre 46,8 p. 100).

Figure 3

Participation aux activités liées à l'innovation selon le propriétaire des petites et moyennes entreprises, 2023



Source : Statistique Canada (2025). *Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises (EFCPME)*, 2023 (calculs du Diversity Institute).

Innovation et croissance

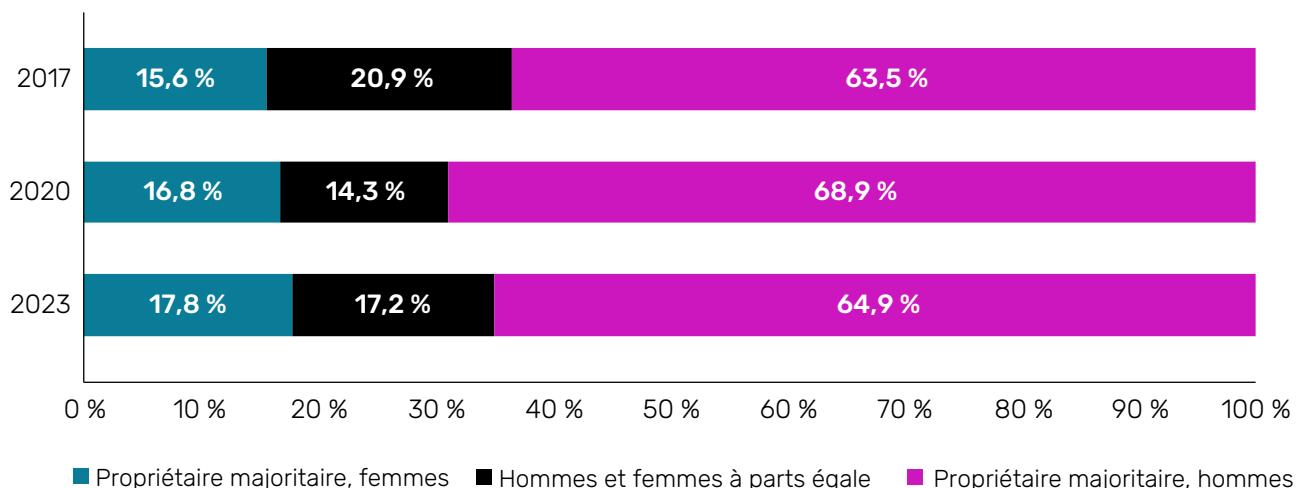
Si l'innovation est un moteur de croissance et de compétitivité essentiel pour les entreprises, les entrepreneures sont généralement sous-représentées dans le domaine des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM) ainsi que dans les secteurs associés. L'invention, c'est-à-dire la création d'une chose nouvelle, est souvent mesurée par les brevets ou d'autres indicateurs de progrès scientifiques. Or, les femmes étant sous-représentées dans le domaine des STIM et les secteurs technologiques, elles ont tendance à accuser du retard au regard de ces indicateurs de mesure traditionnels. À titre d'exemple, entre 2001 et 2019, la part des demandes de brevet déposées par des entreprises détenues majoritairement par des femmes est restée faible, oscillant entre 7,3 p. 100 et 9,0 p. 100¹⁶.

Toutefois, il est de plus en plus admis que l'innovation n'est pas synonyme d'invention et consiste plutôt à faire les choses différemment, à adopter de nouvelles technologies, à repenser les processus ou à concevoir de nouveaux produits et services¹⁷.

Lorsque l'on tient compte de la définition correcte de l'innovation, les écarts observés entre les femmes propriétaires majoritaires de PME et leurs homologues masculins sont bien différents¹⁸. Au regard d'autres types d'innovation, les PME détenues majoritairement par des femmes sont dans une situation comparable à celles détenues majoritairement par des hommes dans les catégories suivantes : innovation de processus (7,0 p. 100 contre 8,1 p. 100), innovation de produits (14,9 p. 100 contre 15,4 p. 100) et innovation marketing (6,3 p. 100 contre 7,6 p. 100)¹⁹. Les performances des deux groupes sont similaires en matière d'innovation organisationnelle (9,3 p. 100 contre 9,2 p. 100), mais restent légèrement inférieures à celles des entreprises détenues à parts égales (10,6 p. 100; figure 3).

Figure 4

Propriétaires de petites et moyennes entreprises, de 2017 à 2023



Source : Statistique Canada (2025). *Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises (EFCPME), 2023* (calculs du Diversity Institute). Statistique Canada (2022). *Caractéristiques des propriétaires de petites et moyennes entreprises*. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/cv.action?pid=3310045901&request_locale=fr. Innovation, Sciences et Développement économique Canada (janvier 2020). *Profil des PME : Statistiques démographiques du propriétaire*. Statistique Canada. <https://ised-isde.canada.ca/site/recherche-statistique-pme/fr/rapports-recherche/profil-pme-statistiques-demographiques-proprietaire>.

Proportion croissante de femmes parmi les propriétaires majoritaires de PMEⁱ

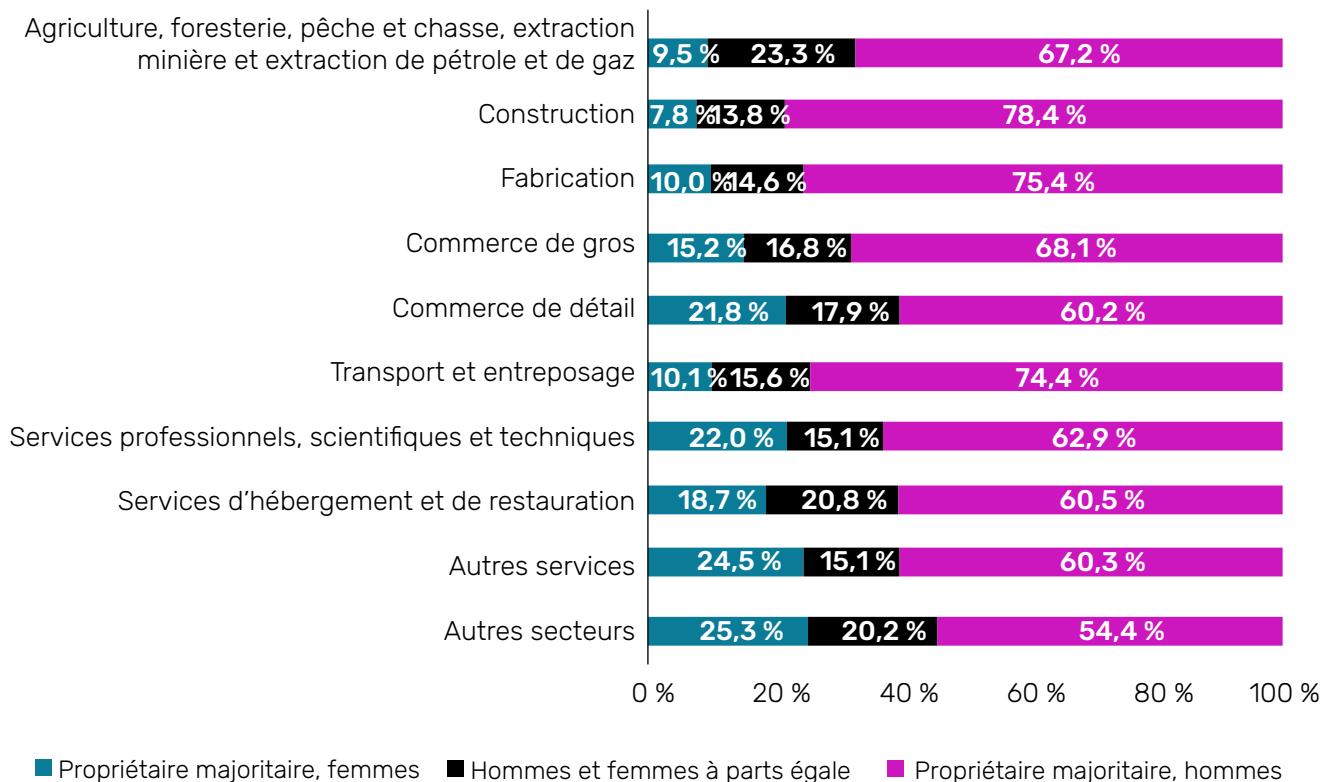
Les données récentes provenant de Statistique Canada et celles issues de l'EFCPME 2023 mettent en évidence une hausse de la proportion des PME détenues majoritairement par des femmes, mais aussi une évolution sectorielle des structures du capital social et une représentation croissante des groupes ayant droit à l'équité. La part des PME détenues majoritairement par des femmes est en hausse : elle est passée de 15,6 p. 100 en 2017 à 17,8 p. 100 en 2023, tandis que la part des PME détenues à parts égales par des hommes et des femmes s'établit à 17,2 p. 100 (figure 4).

En outre, les données datant de 2023 indiquent que les PME détenues majoritairement par des femmes ont réalisé des profits dans des secteurs à dominante traditionnellement masculine. Ces secteurs ont tendance à engendrer des marges bénéficiaires supérieures et pourraient contribuer à combler l'écart de richesse entre les genres. Depuis 2020, le pourcentage de PME détenues majoritairement par des femmes a plus que doublé dans le secteur de la construction (7,8 p. 100 contre 3,7 p. 100), tandis qu'il est passé de 5,8 p. 100 à 9,5 p. 100 dans les secteurs (confondus) de l'agriculture, de la foresterie, de la pêche, de la chasse, de l'extraction minière et de l'extraction de pétrole et de gaz^{20, 21}. En outre, la part des femmes propriétaires majoritaires de PME dans les activités tertiaires au contact de la clientèle a diminué. Dans le secteur du commerce de détail, la participation féminine à la propriété a chuté à 21,8 p. 100 (contre 26,2 p. 100 en 2020) tandis qu'elle est passée de 29,2 p. 100 à 24,5 p. 100 dans d'autres secteurs tertiaires. De même, la part de femmes propriétaires d'entreprise dans une catégorie plus vaste

i Remarque : la présente section s'appuie sur les données de Statistique Canada, à savoir l'ensemble de données issu de l'Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises (EFCPME) et le nombre d'entreprises du secteur privé.

Figure 5

Secteurs d'activité selon le propriétaire des petites et moyennes entreprises, 2023



Source : Statistique Canada (2025). *Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises (EFCPME)*, 2023 (calculs du Diversity Institute).

incluant l'industrie de l'information et l'industrie culturelle, les services immobiliers, les services administratifs et de soutien, les soins de santé ainsi que les arts et les loisirs a reculé, passant de 26,2 p. 100 à 25,3 p. 100 (figure 5).

Dans le même temps, les petites entreprises restent la structure la plus fréquemment adoptée dans l'entrepreneuriat féminin, ce qui n'est pas sans effet sur la génération de recettes, les besoins de financement et les possibilités de développement commercial. De fait, 92,7 p. 100 des PME détenues majoritairement par des femmes comptent moins de 20 employés, contre 86,8 p. 100 de celles détenues majoritairement par des hommes. Cette différence se maintient à l'échelle des entreprises de taille légèrement supérieure, 6,5 p. 100 des PME détenues majoritairement par des femmes employant 20

à 99 travailleurs, contre 12,5 p. 100 de celles détenues majoritairement par des hommes. L'écart s'amenuise à mesure que la taille des entreprises augmente, étant donné que les PME atteignant cette envergure sont moins nombreuses. Cela peut expliquer pourquoi les désavantages fondés sur le genre deviennent moins sensibles. En outre, ces dernières années, le pourcentage de PME dirigées par une personne titulaire d'une maîtrise ou d'un diplôme supérieur qui sont détenues majoritairement par des femmes a augmenté, passant de 17,3 p. 100 en 2017 à 26,6 p. 100 en 2023^{22, 23}. Si la présence croissante des femmes dans le capital social des PME et leur niveau d'instruction supérieur sont les signes d'un changement positif, certaines difficultés liées au chiffre d'affaires potentiel et aux leviers de financement demeurent.

Tableau 1

Pourcentage de petites et moyennes entreprises selon le taux de croissance annuelle et le propriétaire majoritaire, 2023

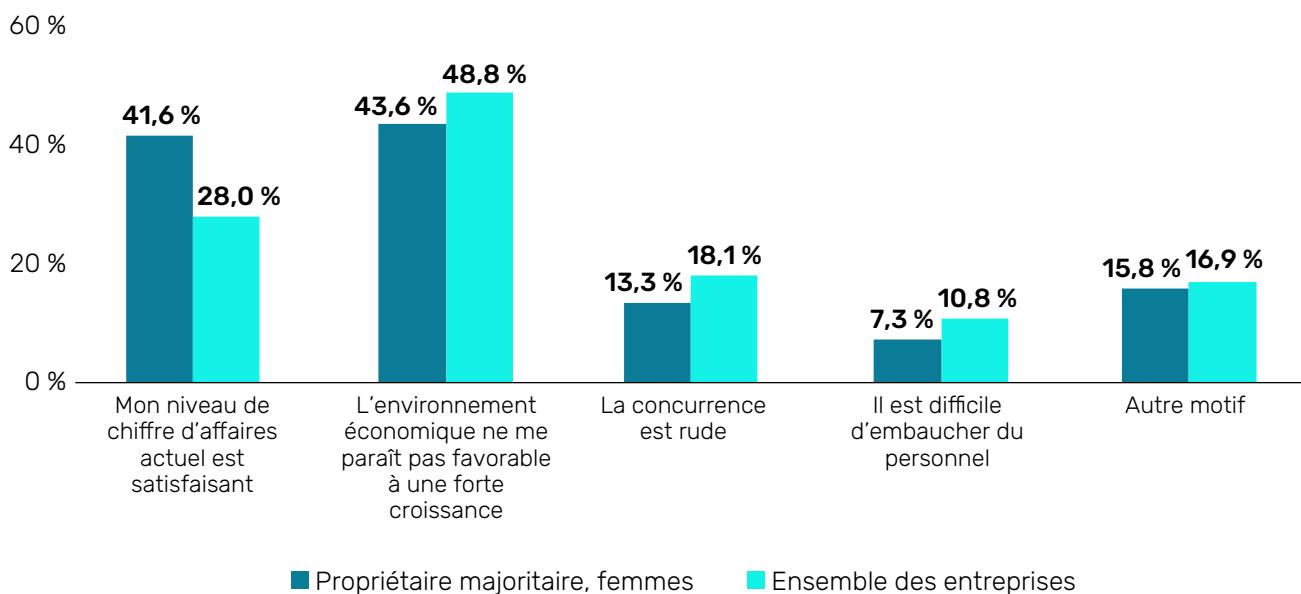
	Propriétaire majoritaire, femmes	Hommes et femmes à parts égales	Propriétaire majoritaire, hommes
20 % ou plus	12,3 %	15,6 %	72,1 %
16 % à 19 %	11,9 %	19,2 %	68,9 %
11 % à 15 %	22,9 %	19,9 %	57,1 %
6 % à 10 %	17,5 %	16,7 %	65,7 %
1 % à 5 %	18,4 %	16,0 %	65,6 %
0 %	17,0 %	18,7 %	64,2 %
Moins de 0 %	18,9 %	18,5 %	62,6 %

Source : Statistique Canada (2025). *Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises (EFCPME)*, 2023 (calculs du Diversity Institute).

Les PME détenues majoritairement par des femmes peinent également à atteindre une croissance du chiffre d'affaires égale ou supérieure à 20 p. 100 par an et elles sont plus susceptibles de se concentrer dans des catégories à faible taux de croissance, comparativement aux PME détenues majoritairement par des hommes (tableau 1).

Figure 6

Motif expliquant l'absence de croissance attendue ces trois prochaines années, selon le propriétaire majoritaire, troisième trimestre de 2024



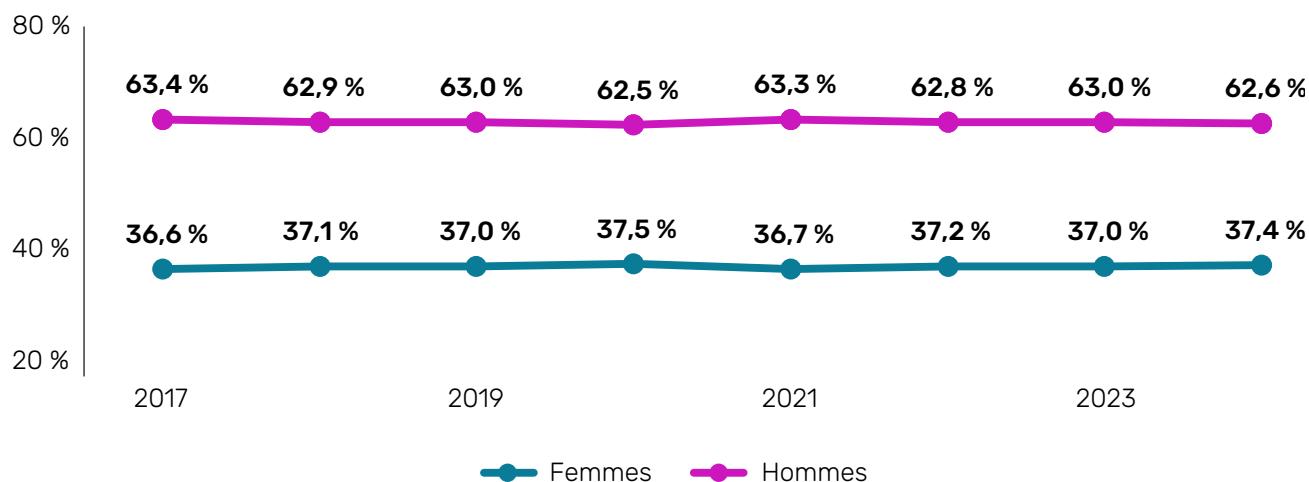
Source : Statistique Canada (2024). Croissance annuelle moyenne des revenus prévue par les entreprises ou organismes au cours des trois prochaines années, troisième trimestre de 2024. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/cv.action?pid=3310086601&request_locale=fr.

Cette tendance peut s'expliquer en partie par les différences structurelles et la concentration des PME détenues majoritairement par des femmes dans des secteurs moins susceptibles d'enregistrer de forts taux de croissance. Toutefois, elle peut également illustrer les aspirations de croissance observées chez les entreprises détenues majoritairement par des femmes : en effet, 41,6 p. 100 d'entre elles considèrent que leur niveau de chiffre d'affaires actuel est satisfaisant, contre 28,0 p. 100 des entreprises tous propriétaires confondus (figure 6).

Bon nombre d'entrepreneures privilégient la stabilité à l'expansion agressive, ce qui pourrait refléter des différences en matière de prise de risque, de concentration sectorielle, d'accès au financement, de concurrence et de pratiques d'embauche. À titre d'exemple, 43,6 p. 100 des entreprises détenues majoritairement par des femmes ont classé la conjoncture économique défavorable parmi les facteurs de limitation, soit un taux de préoccupation à cet égard légèrement inférieur à celui rapporté à l'échelle de toutes les entreprises (48,8 p. 100)²⁴. Les entreprises dirigées majoritairement par des femmes étaient aussi moins susceptibles d'invoquer la concurrence (13,3 p. 100 contre 18,1 p. 100) ou les difficultés de recrutement (7,3 p. 100 contre 10,8 p. 100) comme causes de la stagnation.

Figure 7

Répartition par genre des personnes exerçant à leur compte, 2017 à 2024



Source : Statistique Canada (2025). *Emploi selon la catégorie de travailleur, données annuelles (x 1 000)*. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/cv.action?pid=1410002701&request_locale=fr.

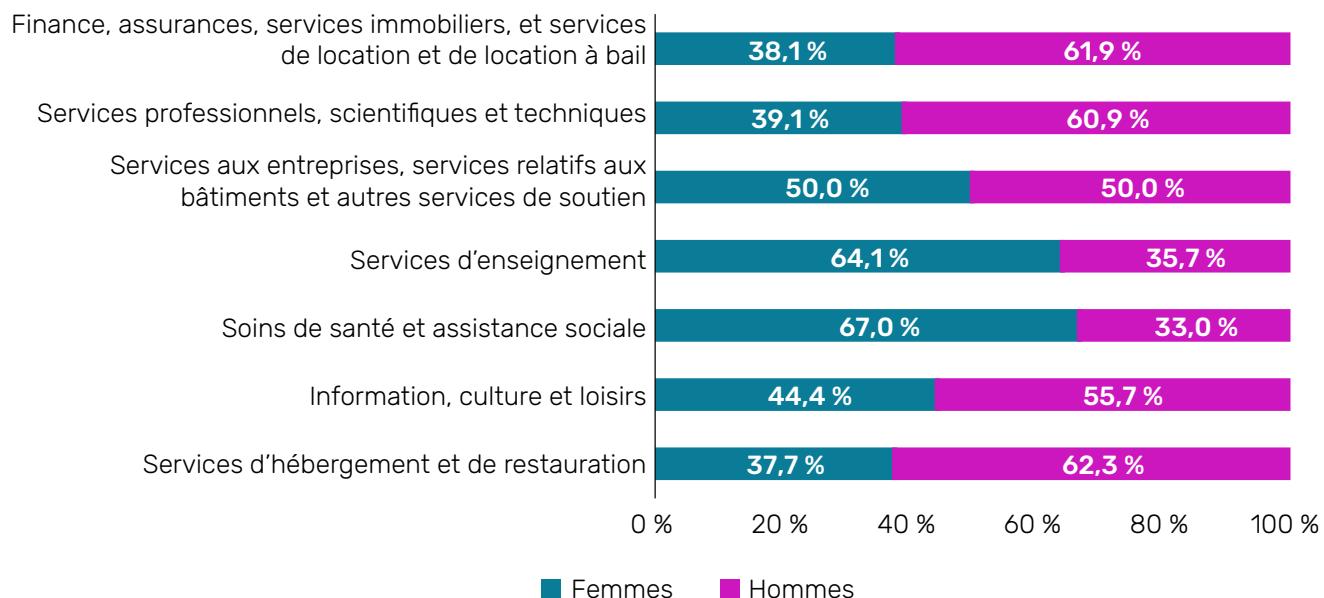
Travailleuses autonomes

Au Canada, la plupart des entrepreneurs sont des travailleuses autonomes. D'après des données récentes, 86,4 p. 100 des entrepreneurs exerçaient à leur compte en 2023, soit une proportion nettement plus élevée que chez leurs homologues masculins (74,9 p. 100)²⁵. Les femmes représentent par ailleurs plus de 37 p. 100 de l'ensemble des travailleurs autonomes au Canada (figure 7). Cette différence

structurelle majeure reflète les voies d'accès à l'entrepreneuriat qu'empruntent de nombreuses femmes (en commençant par le travail autonome avant de devenir éventuellement propriétaires d'entreprise – en accord avec les secteurs dans lesquels elles ont tendance à exercer) ainsi que les préférences personnelles façonnées par le parcours de vie type des entrepreneurs et leurs priorités²⁶.

Figure 8

Travailleurs autonomes dans les industries tertiaires, selon le genre, 2024



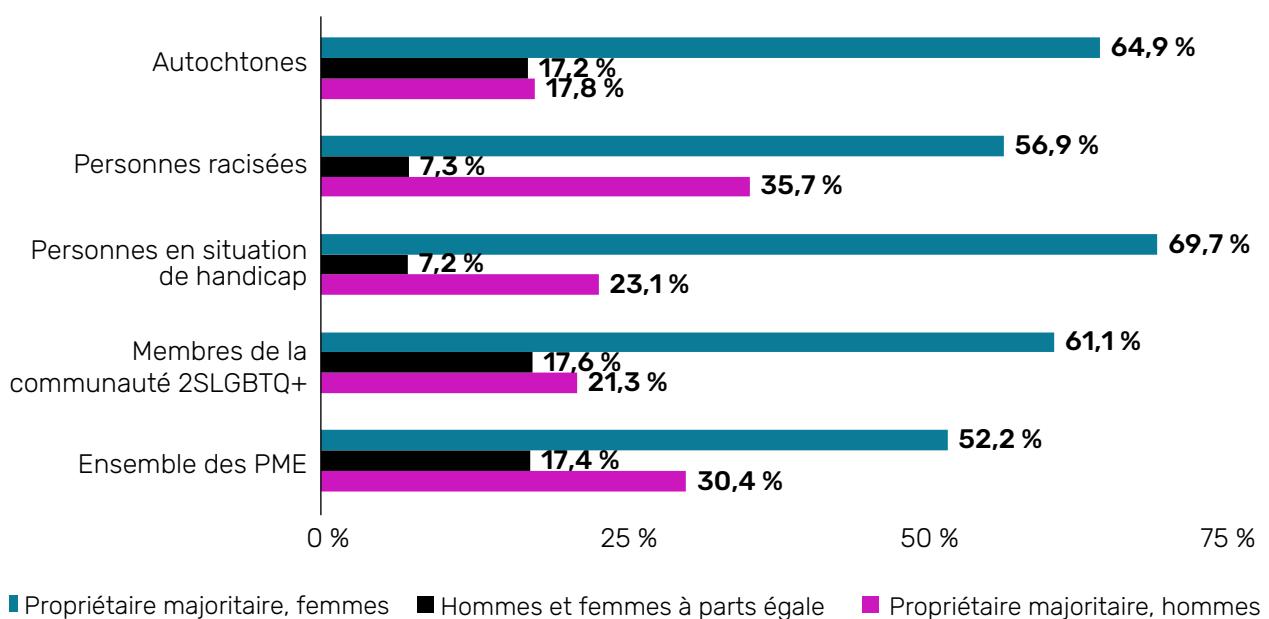
Source : Statistique Canada (2025). *Emploi selon la catégorie de travailleur, données annuelles (x 1 000)*. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/cv.action?pid=1410002701&request_locale=fr.

En 2024, les travailleuses autonomes se concentraient principalement dans des secteurs à dominante traditionnellement féminine, tels que les soins de santé et l'assistance sociale (67,0 p. 100), les services d'enseignement (64,1 p. 100) et les services aux entreprises, les services relatifs aux bâtiments et les autres services de soutien (50,0 p. 100). D'autres industries du savoir et secteurs tertiaires progressent vers une meilleure parité hommes-femmes, notamment les services professionnels, scientifiques et techniques (39,1 p. 100), la finance, les assurances et les services immobiliers (38,1 p. 100) et l'information, la culture et les loisirs (44,4 p. 100; figure 8).

A contrario, comme dans le cas des propriétaires majoritaires de PME, les travailleuses autonomes sont fortement sous-représentées dans divers secteurs à dominante traditionnellement masculine tels que la construction (7,7 p. 100), le transport et l'entreposage (8,5 p. 100) et la foresterie, la pêche, l'extraction minière, l'exploitation en carrière et l'extraction de pétrole et de gaz (12,5 p. 100).

Figure 9

Groupes ayant droit à l'équité selon le propriétaire des petites et moyennes entreprises, 2023



Source : Statistique Canada (2025). *Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises (EFCPME)*, 2023 (calculs du Diversity Institute).

Perspectives intersectionnelles

L'expérience des entrepreneurs au Canada est souvent façonnée par l'entrecroisement des dimensions identitaires telles que l'ascendance autochtone, la race, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, le statut d'immigration, l'incapacité ou encore l'âge. Or, ces facteurs d'identité croisés peuvent accentuer les obstacles auxquels se heurtent les entrepreneures issues de la diversité, en affectant l'accès aux ressources financières, aux réseaux sociaux et aux occasions d'affaires.

La représentation des femmes est plus élevée chez certaines populations. À titre d'exemple, si 17,8 p. 100 des PME canadiennes étaient détenues majoritairement par des femmes en 2023, la part de ces dernières représentait 30,4 p. 100 des PME détenues majoritairement par des Autochtones, 21,3 p. 100 des PME détenues majoritairement par des personnes racisées, 38,8 p. 100 des PME détenues majoritairement par des personnes noires, 23,1 p. 100 des PME

détenues majoritairement par des personnes en situation de handicap et 35,7 p. 100 des PME détenues majoritairement par des membres de la communauté 2SLGBTQ+ (figure 9).

Certains segments enregistrent une croissance considérable, laissant entendre que les approches intersectionnelles auraient porté leurs fruits, en particulier auprès des entrepreneurs autochtones et noires. Dans leurs catégories de PME respectives, la part des femmes autochtones est passée de 25,5 p. 100 en 2017 à 30,4 p. 100 en 2023, tandis que 23,1 p. 100 des PME appartenant à des personnes en situation de handicap étaient détenues majoritairement par des femmes, contre 16,7 p. 100 en 2017 (tableau 2). Les femmes représentaient 38,8 p. 100 des PME détenues majoritairement par des personnes noires, soit une hausse significative par rapport à 2020 (33,4 p. 100) et une proportion supérieure à celle observée parmi les autres entrepreneurs racisés qui comptaient 23,5 p. 100 de femmes en 2017 (à noter qu'entre 2017 et 2020, une catégorie

Tableau 2

Petites et moyennes entreprises détenues majoritairement par des femmes selon le groupe ayant droit à l'équité, comparaison entre 2017 et 2023

Groupe ayant droit à l'équité	PME détenues majoritairement par des femmes, 2017	PME détenues majoritairement par des femmes, 2023
Autochtones	25,5 %	30,4 %
Personnes racisées	23,5 %	21,3 %
Personnes noires	N. D.	38,8 %
Personnes en situation de handicap	16,7 %	23,1 %
Communauté 2SLGBTQ+	N. D.	35,7 %
Ensemble des entreprises	15,6 %	17,8 %

Source : Statistique Canada (2025). *Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises (EFCPME), 2023* (calculs du Diversity Institute). Innovation, Sciences et Développement économique Canada (janvier 2020). *Profil des PME : Statistiques démographiques du propriétaire*. Statistique Canada. <https://ised-isde.canada.ca/site/recherche-statistique-pme/fr/rapports-recherche/profil-pme-statistiques-demographiques-proprietaire>.

propre à l'entrepreneuriat des communautés noires a été créée, ce qui a probablement fait baisser la proportion d'entrepreneurs racisés)^{27,28}. Malgré une augmentation globale du pourcentage de PME appartenant à des femmes issues de la diversité, les pourcentages d'ensemble restent très faibles. Ainsi, sur l'ensemble des PME, les parts respectives de celles détenues par des femmes autochtones, des femmes racisées, des femmes noires et des femmes membres de la communauté 2SLGBTQ+ s'établissaient à seulement 0,5 p. 100, 2,0 p. 100, 0,5 p. 100 et 0,5 p. 100 du total²⁹.

L'économie autochtone contribue à hauteur de plus de 56 milliards de dollars au PIB canadien chaque année et d'après les prévisions, cette proportion devrait doubler dans les années à venir³⁰. Bon nombre de personnes considèrent l'entrepreneuriat comme un moyen d'autodétermination et de reconstruction des communautés autochtones par le biais des affaires³¹. Au Canada, les entrepreneures autochtones lancent des entreprises deux fois plus souvent que les femmes non autochtones³².

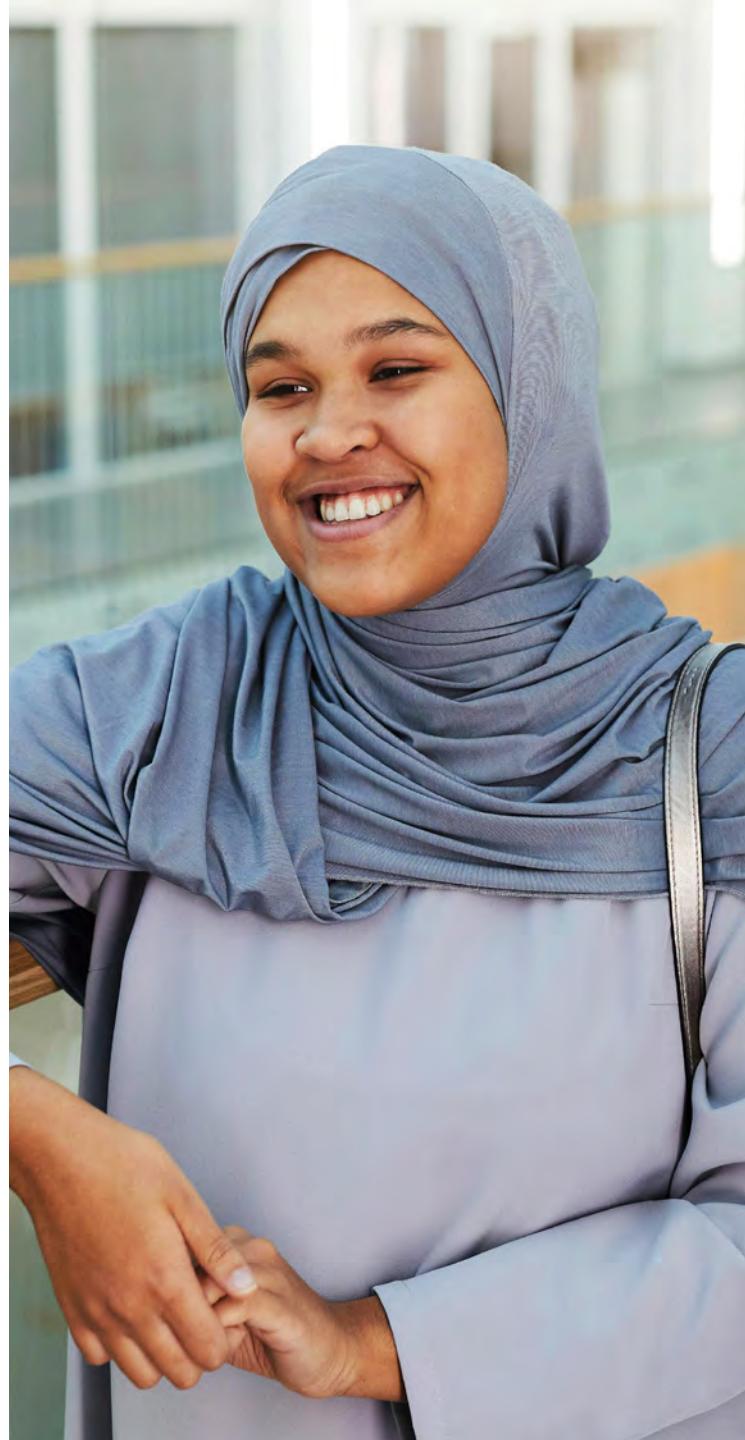
En 2021, environ 26,5 p. 100 des entreprises appartenant à des Autochtones étaient détenues majoritairement par des femmes, contre 21,4 p. 100 des entreprises non autochtones³³.

Si les femmes noires et racisées continuent de s'imposer dans l'entrepreneuriat, les données de cette année mettent néanmoins au jour des disparités entre les PME canadiennes. Selon des données récentes émanant de Statistique Canada, c'est la communauté noire qui affiche le plus fort taux de participation féminine à la propriété des PME (38,8 p. 100), devant les communautés sud-asiatique (25,2 p. 100) et chinoise (23,6 p. 100)³⁴. Le travail autonome des femmes racisées a quant à lui progressé de 5,4 p. 100, passant de 252 500 travailleuses en 2022 à 274 000 en 2024³⁵.

Bon nombre de personnes racisées au Canada sont également des immigrants; par exemple, 60 p. 100 de la population noire est née hors du pays. Il ne fait aucun doute que les immigrants contribuent à l'économie canadienne : 21,0 p. 100 des entreprises du secteur privé au Canada (qui en compte plus d'un million) ont un immigrant ou une immigrante pour propriétaire majoritaire³⁶. Le taux de participation à la propriété des entreprises du secteur privé parmi les immigrants au Canada a légèrement diminué entre le deuxième trimestre de 2024 (21,9 p. 100) et le deuxième trimestre de 2025 (20,1 p. 100), de même que la proportion de femmes, laquelle est passée de 19,4 p. 100 à 19,0 p. 100 sur la même période^{37, 38}. Les entrepreneurs issus de l'immigration, y compris les femmes propriétaires d'entreprise, représentent pas moins de 32,0 p. 100 de l'ensemble des propriétaires d'entreprise comptant des salariés au Canada et créent des emplois dans tous les secteurs de l'économie³⁹.

La proportion de Canadiens et de Canadiennes en situation de handicap augmente, ce qui tient en partie au vieillissement de la population et en partie à la sensibilisation élargie au sujet de l'incapacité ainsi qu'à une volonté accrue d'auto-identification⁴⁰. En 2023, les PME détenues majoritairement par des femmes représentaient 23,1 p. 100 de l'ensemble des PME appartenant à des personnes en situation de handicap⁴¹. Des données récentes mettent en lumière une tendance à la hausse de la participation majoritaire des personnes en situation de handicap (y compris les femmes) à la propriété des entreprises du secteur privé, laquelle est passée de 1,8 p. 100 au deuxième trimestre de 2024⁴² à 2,4 p. 100 au deuxième trimestre de 2025⁴³.

Les entrepreneurs 2SLGBTQ+ sont des acteurs importants du monde des affaires au Canada. En 2023, les PME détenues majoritairement par des femmes représentaient 35,7 p. 100 de l'ensemble des entreprises appartenant à des membres de la communauté 2SLGBTQ+⁴⁴. D'après un échantillon de données récent, la proportion d'entreprises détenues par des membres de la communauté 2SLGBTQ+ (y compris les femmes) a diminué entre le deuxième trimestre de 2024 et le deuxième trimestre de 2025, passant de 3,6 p. 100 à 2,0 p. 100^{45, 46}.



Difficultés et possibilités actuelles

Introduction

Si les entrepreneures rencontrent des difficultés, le Canada leur offre également de nombreuses possibilités à saisir. D'après divers classements internationaux, le Canada fait figure de chef de file en ce qui concerne l'établissement des conditions propices à l'entrepreneuriat féminin. Malgré divers obstacles qui perdurent au sein de l'écosystème de l'entrepreneuriat et de l'innovation, il existe des occasions d'accompagner les femmes pour qu'elles continuent à faire croître l'économie canadienne, à développer l'innovation commerciale et à œuvrer en faveur de la durabilité.



D'après divers classements internationaux, le Canada fait figure de chef de file en ce qui concerne l'établissement des conditions propices à l'entrepreneuriat féminin.

Le Canada dans le contexte international

Le Canada se classe favorablement d'après plusieurs études internationales qui suivent les conditions entrepreneuriales. À titre d'exemple, le Global Startup Ecosystem Index 2025 publié par StartupBlink classe les écosystèmes de démarrage de quelque 110 pays et 1 400 villes. D'après cet indice, le Canada arrive au cinquième rang mondial et compte trois villes (Toronto, Vancouver et Montréal) parmi les 50 premières au monde. D'autres villes canadiennes se hissent dans le top 100 mondial, dont Ottawa, Calgary et Kitchener⁴⁷. De même, Startup Genome a récemment publié son classement 2024 des 40 premiers écosystèmes de démarrage dans le monde. Trois villes canadiennes y figurent : Toronto-Waterloo arrive en 18^e position, devançant Vancouver (34^e) et Montréal (39^e)⁴⁸.

Tableau 3

Comparaison des indicateurs parmi les pays industrialisés, 2023

	Canada	États-Unis	Royaume-Uni	Allemagne	France	Italie
Possibilités perçues	62,6 %	53,8 %	47,2 %	41,4 %	50,9 %	33,8 %
Capacités perçues	56,7 %	49,0 %	52,8 %	42,2 %	49,5 %	50,9 %
Intentions entrepreneuriales	24,1 %	17,9 %	13,9 %	11,7 %	17,2 %	14,0 %

Source : Gregson, G. et Saunders, C. (4 novembre 2024). *Driving wealth creation and social development in Canada*. Global Entrepreneurship Monitor. <https://www.gemconsortium.org/report/gem-canada-report-7>.

D'après un rapport sur le Canada publié par GEM en 2024⁴⁹, l'entrepreneuriat canadien a connu un fort rebond en 2023, plusieurs indicateurs clés tels que les possibilités perçues, les intentions entrepreneuriales et les capacités perçues ayant dépassé ceux d'autres nations industrialisées (tableau 3). Bien que la participation des Canadiens aux activités entrepreneuriales en phase de démarrage soit plus élevée que la

moyenne mondiale, on continue d'observer des disparités hommes-femmes à divers stades de développement des entreprises, ainsi qu'au regard des prévisions de croissance et de la présence sur les marchés. Ces tendances mettent en évidence les progrès accomplis et les difficultés rencontrées actuellement pour créer un écosystème de l'entrepreneuriat inclusif et équitable.

Tableau 4

Activités entrepreneuriales totales et stades du cycle de vie, niveaux et ratios par genre, 2023

	Canada			Échantillon moyen		
	Femmes (%)	Hommes (%)	Ratio femmes/hommes	Femmes (%)	Hommes (%)	Ratio femmes/hommes
Activités entrepreneuriales totales	15,3	24,2	0,63	10,9	13,8	0,79
Intentions de démarrage	14,1	14,5	0,97	16,9	20,0	0,85
Début d'activité	12,2	18,1	0,67	7,2	8,7	0,83
Entreprise nouvelle	6,7	12,0	0,97	4,4	5,9	0,85
Entreprise établie	6,6	9,0	0,73	6,2	9,5	0,65
Entreprise en cessation d'activité	8,8	11,8	0,75	4,6	5,8	0,79
Ratio sortie/entrée	0,57	0,49	1,18	0,42	0,42	1,00

Source : Global Entrepreneurship Monitor (19 novembre 2024). *2023/24 Women's Entrepreneurship Report: Reshaping Economies and Communities*. <https://gemconsortium.org/report/202324-womens-entrepreneurship-report-reshaping-economies-and-communities-2-2>

Au Canada, le niveau global des activités entrepreneuriales en phase de démarrage chez les femmesⁱⁱ (dans la tranche d'âge des 18-64 ans) s'établit à 15,3 p. 100, soit au-dessus de la moyenne mondiale (10,9 p. 100), mais reste en deçà du niveau de 24,2 p. 100 atteint par leurs homologues masculins, d'où un ratio femmes/hommes de 0,63⁵⁰. Si les intentions de démarrage d'entreprise sont proches (14,1 p. 100 pour les femmes contre 14,5 p. 100 pour les hommes), on voit apparaître des écarts sexospécifiques à différents stades du parcours entrepreneurial. À titre d'exemple, le taux de début d'activité s'établit à 12,2 p. 100 chez les femmes contre 18,1 p. 100 chez les hommes (ratio femmes/hommes de 0,67), tandis que le taux de propriétaires

d'entreprises établies chez les femmesⁱⁱⁱ, à hauteur de 6,5 p. 100, n'égale pas la moyenne mondiale féminine (6,6 p. 100) et s'avère inférieur au taux observé chez les hommes au Canada (9,0 p. 100; tableau 4).

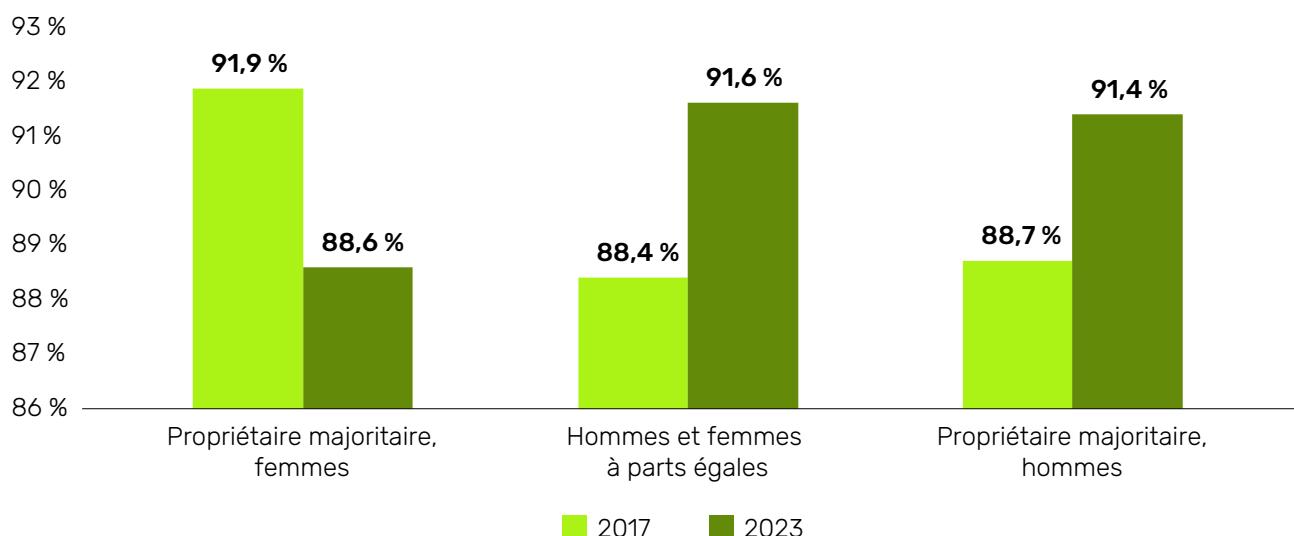
Le Canada se classe en tête des nations industrialisées en matière de motivations entrepreneuriales, et ce, tant chez les hommes que chez les femmes, reflet d'une hausse des taux correspondants par rapport à 2022⁵¹. Toutefois, seulement 19,8 p. 100 des entrepreneures prévoient de créer plus de 20 nouveaux emplois, contre 36,2 p. 100 des entreprises dirigées par des hommes (ratio femmes/hommes : 0,55)⁵².

ii Le niveau global des activités entrepreneuriales en phase de démarrage mesure la proportion de la population en âge de travailler qui cherche activement à créer une entreprise ou qui détient et gère une entreprise de moins de trois ans et demi.

iii Le taux de propriétaires d'entreprises établies mesure le pourcentage de la population âgée de 18 à 64 ans qui est actuellement propriétaire et gestionnaire d'une entreprise établie (c'est-à-dire une entreprise en activité qui a versé des traitements, des salaires ou d'autres paiements à ses propriétaires pendant plus de 42 mois).

Figure 10

Taux d'approbation du financement selon le propriétaire des petites et moyennes entreprises, comparaison 2017/2023



Source : Statistique Canada (2020). *Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises (EFCPME), 2017* (calculs du Diversity Institute). Statistique Canada (2025). *Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises (EFCPME), 2023* (calculs du Diversity Institute).

Financement

Financement par l'emprunt

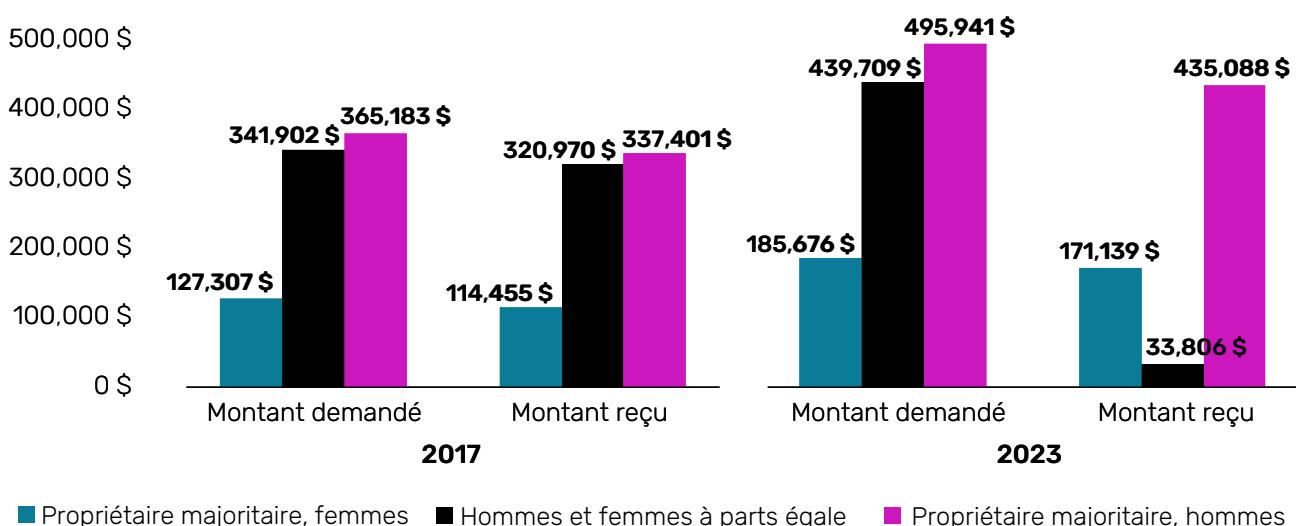
Les entrepreneurs continuent de faire davantage appel au financement par le cercle familial ou amical que leurs homologues masculins et l'écart s'est creusé si l'on compare les résultats de l'EFCPME en 2017⁵³ à ceux de 2023⁵⁴. En 2023, 13,5 p. 100 des PME détenues majoritairement par des femmes ont emprunté des fonds auprès de leur cercle familial ou amical pour lancer leur entreprise, contre seulement 9,4 p. 100 des PME détenues majoritairement par des hommes et 10,0 p. 100 de celles détenues à parts égales. Si ce taux a chuté drastiquement par rapport à 2017 chez les PME détenues majoritairement par des hommes (17,0 p. 100 à l'époque), la baisse observée est moindre chez celles détenues majoritairement par des femmes (16,2 p. 100 à l'époque). Cela indique que les hommes se sont tournés vers les services financiers traditionnels, alors que les femmes ont tendance à employer des méthodes de financement alternatives.

Les femmes propriétaires majoritaires de PME se disent légèrement moins susceptibles d'obtenir un crédit auprès d'institutions financières (27,4 p. 100) que les PME détenues majoritairement par des hommes (28,7 p. 100) et détenues à parts égales (30,5 p. 100). En outre, elles sont légèrement plus enclines à solliciter des aides publiques. En 2023, 4,2 p. 100 des PME détenues majoritairement par des femmes ont bénéficié de prêts gouvernementaux ou de subventions, contre seulement 2,8 p. 100 des PME détenues majoritairement par des hommes et 3,2 p. 100 de celles détenues à parts égales⁵⁵.

Les entrepreneurs rencontrent toujours davantage de difficultés pour obtenir un financement, et ce, malgré d'importants efforts. Les PME détenues majoritairement par des femmes continuent de demander des sommes moins élevées, alors même qu'elles ont plus de chances d'obtenir gain de cause. Si l'on compare les résultats de l'EFCPME de 2017 à ceux de 2023, on observe des évolutions intéressantes liées au genre (figures 10 et 11), les PME détenues

Figure 11

Montant du financement demandé et reçu selon le propriétaire des petites et moyennes entreprises, comparaison 2017/2023



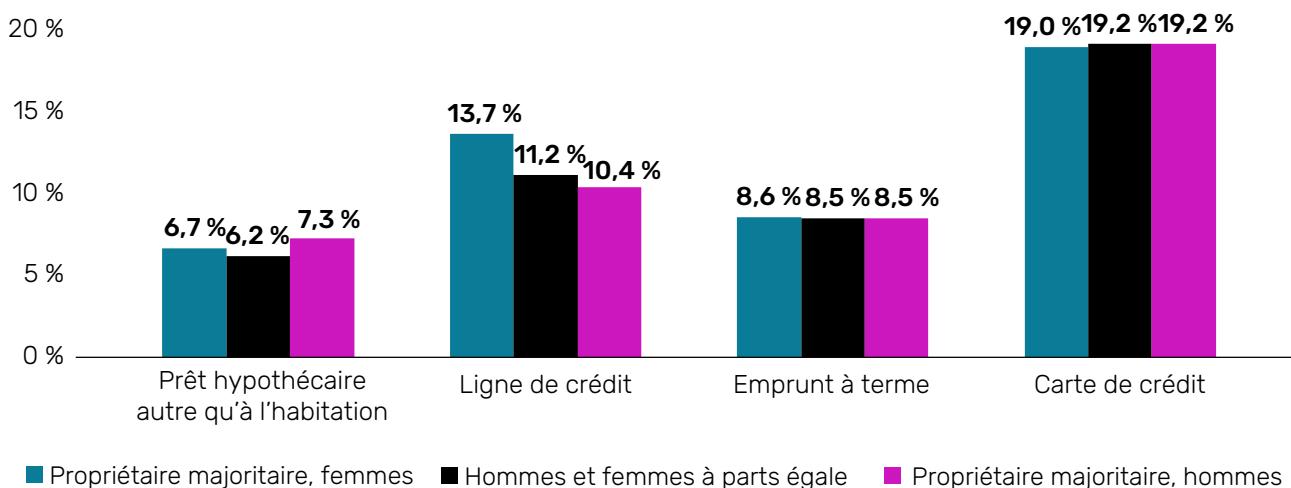
Source : Statistique Canada (2025). *Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises (EFCPME), 2023* (calculs du Diversity Institute). Statistique Canada (2020). *Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises (EFCPME), 2017* (calculs du Diversity Institute).

majoritairement par des femmes obtenant une plus grande part des fonds sollicités et affichant une augmentation nette plus importante du montant octroyé comparativement à celles détenues majoritairement par des hommes. En 2017, les PME détenues majoritairement par des femmes avaient obtenu 114 455 dollars sur 127 307 dollars demandés en moyenne, soit 90 p. 100, tandis que les PME détenues majoritairement par des hommes avaient demandé 365 183 dollars et reçu 337 401 dollars (92 p. 100). En 2023, les PME détenues

majoritairement par des femmes ont demandé en moyenne 185 676 dollars et reçu 171 139 dollars (environ 92 p. 100), soit une hausse de la somme sollicitée et du montant octroyé (150 p. 100 supplémentaires). A contrario, les PME détenues majoritairement par des hommes ont reçu 435 088 dollars sur 495 941 dollars demandés en moyenne, soit une baisse du montant approuvé (88 p. 100) et un surplus de seulement 130 p. 100 sur la somme globale par rapport à 2017.

Figure 12

Taux d'intérêt moyen imputé à différentes options de financement, selon le propriétaire des petites et moyennes entreprises, 2023



Source : Statistique Canada (2025). *Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises (EFCPME)*, 2023 (calculs du Diversity Institute).

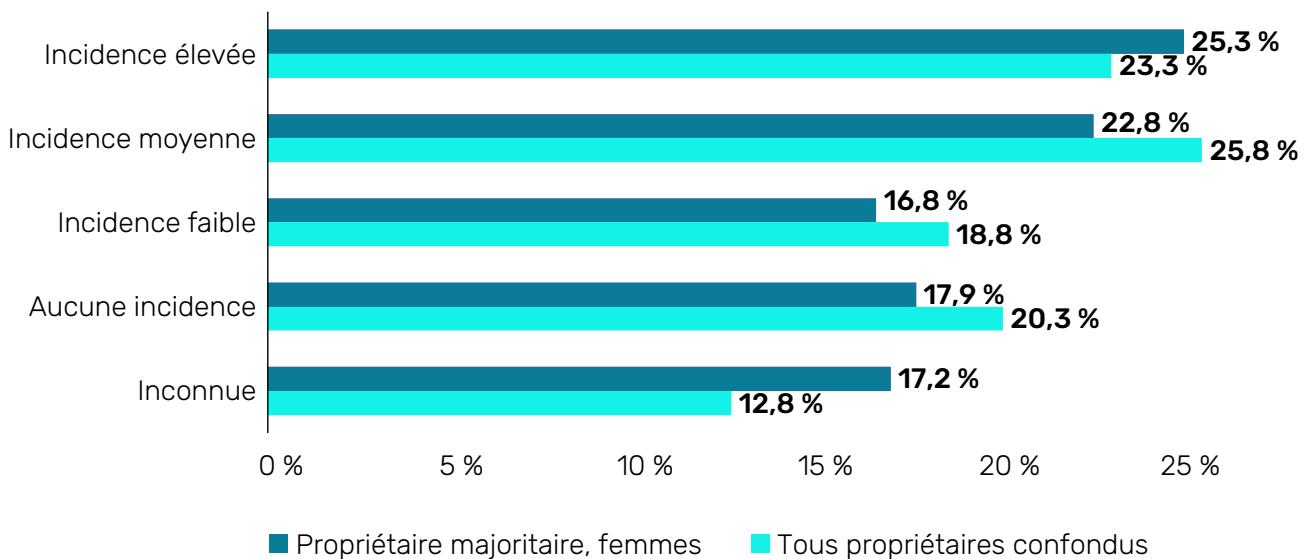
Incidence des taux d'intérêt

Malgré une amélioration notable de l'accès au financement, les conditions accordées aux entrepreneures sont souvent moins favorables comparativement à celles dont bénéficient leurs homologues masculins. Des travaux de recherche antérieurs ont mis au jour des mécanismes qui contribuent à ancrer les préjugés dans les processus d'évaluation des risques, et démontré que les « cinq C » du marketing (caractère, capacité, capital, caution et conditions) jouent souvent en défaveur des femmes, même dans le cas des programmes conçus pour elles⁵⁶. Les entrepreneures paient souvent des taux d'intérêt plus élevés sur certains produits financiers. En 2023, ce sont les PME détenues majoritairement par des femmes qui ont assumé les taux d'intérêt les plus élevés sur les lignes de crédit, à hauteur de 13,7 p. 100 en moyenne, soit bien au-dessus des taux moyens de 10,4 p. 100 et de 11,2 p. 100 respectivement accordés aux PME détenues majoritairement par des hommes et détenues à parts égales (figure 12).

La stabilité du chiffre d'affaires fait davantage obstacle au financement de l'entrepreneuriat féminin, avec le risque d'une limitation des possibilités de croissance de l'activité connexe. Après la pandémie de COVID-19, les prêteurs étaient plus susceptibles de rejeter les demandes émanant des femmes propriétaires d'entreprise en raison d'une instabilité financière perçue. En 2023, 66,3 p. 100 des PME détenues majoritairement par des femmes ont essuyé un refus de financement en raison d'une insuffisance des ventes ou d'un manque de trésorerie, contre 40,1 p. 100 des PME détenues à parts égales et 30,1 p. 100 de celles détenues majoritairement par des hommes⁵⁷. Cette proportion a considérablement augmenté par rapport à 2017, année durant laquelle seulement 25,2 p. 100 des PME détenues majoritairement par des femmes avaient cité la trésorerie parmi les motifs de refus⁵⁸.

Figure 13

Ampleur de l'incidence des taux d'intérêt sur les entreprises, quatrième trimestre de 2024



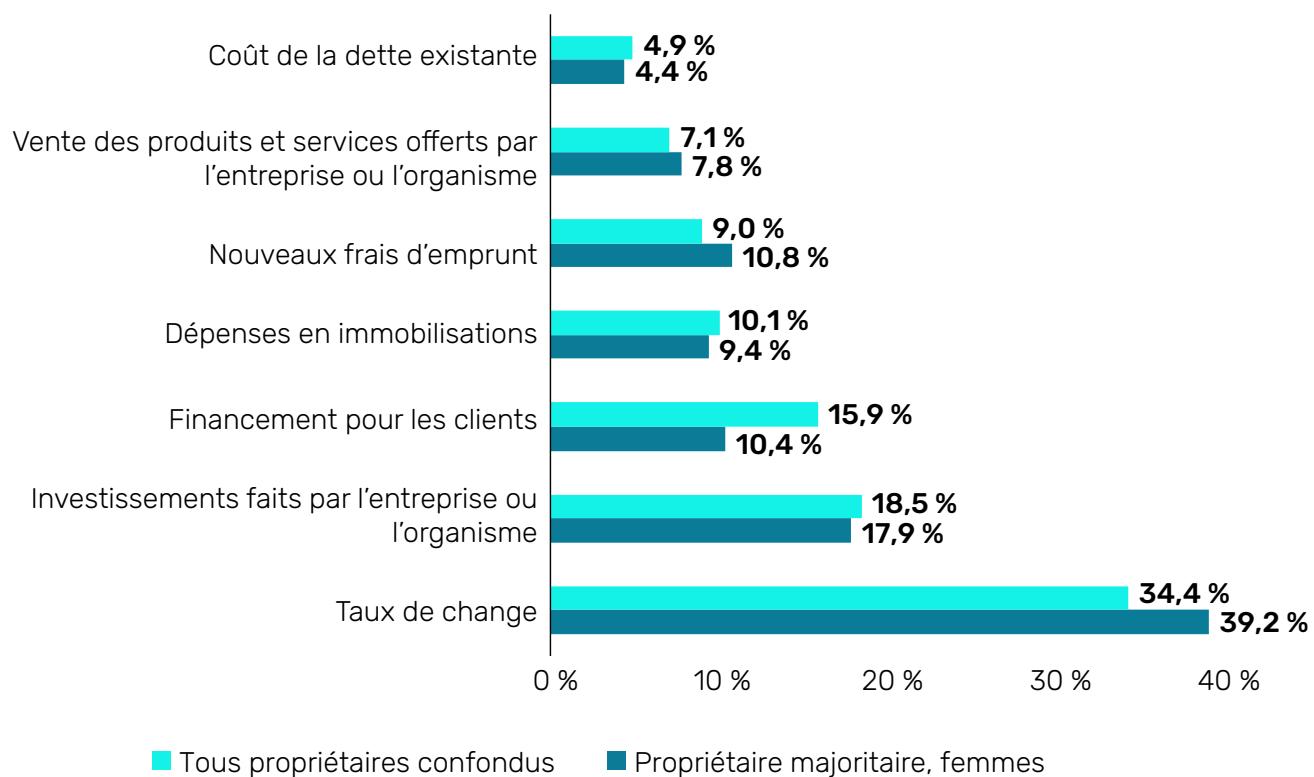
Source : Statistique Canada (2024). *Ampleur de l'incidence des taux d'intérêt sur l'entreprise ou l'organisme, quatrième trimestre de 2024.* https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/cv.action?pid=3310090801&request_locale=fr.

D'après Statistique Canada, au quatrième trimestre de 2024, les entreprises détenues majoritairement par des femmes étaient plus susceptibles de faire état d'une incidence élevée des taux d'intérêt sur leur activité, comparativement à l'ensemble des entreprises (25,3 p. 100 contre 23,3 p. 100; figure 13).

Fait notable, le pourcentage d'entreprises détenues majoritairement par des femmes estimant que les taux d'intérêt auraient une incidence inconnue sur leur activité a augmenté de près de 50,0 p. 100 d'une année sur l'autre, passant de 11,7 p. 100 à 17,2 p. 100, ce qui souligne l'incertitude accrue liée à la conjoncture financière et ses répercussions sur leur entreprise.

Figure 14

Éléments de l'entreprise ou de l'organisme les plus touchés par les taux d'intérêt, quatrième trimestre de 2024



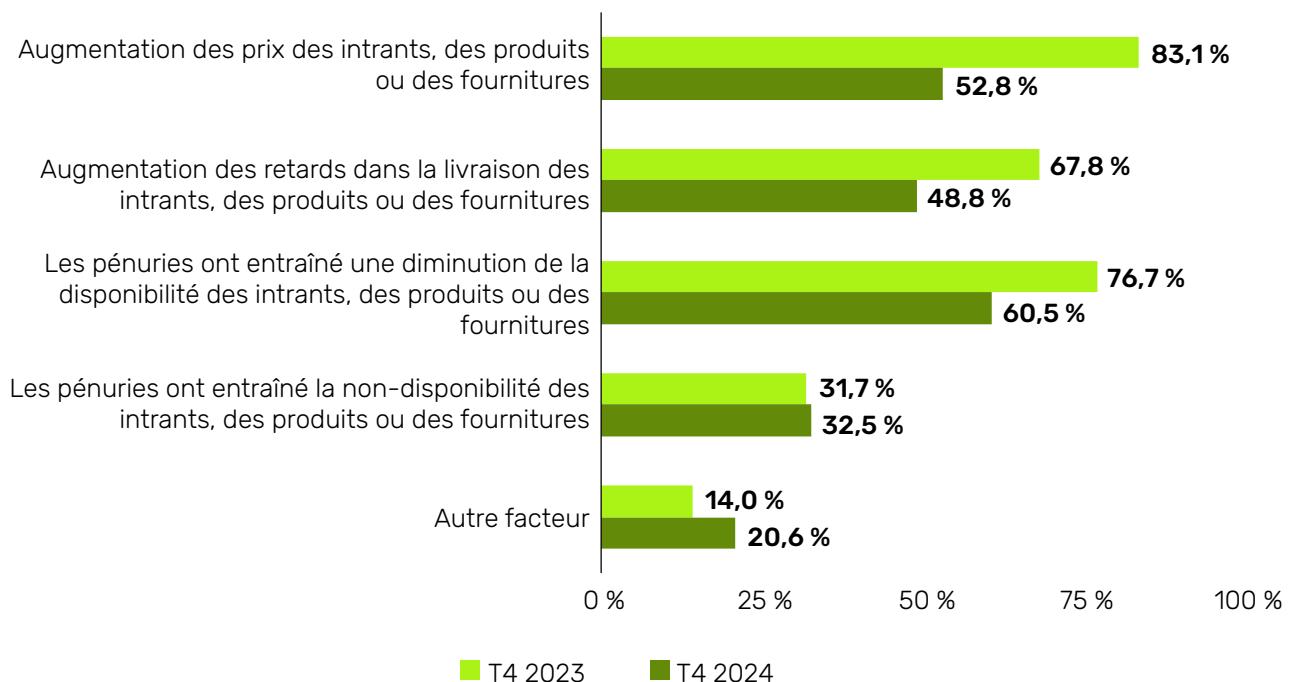
Source : Statistique Canada (2024). *Éléments de l'entreprise ou de l'organisme les plus touchés par les taux d'intérêt, quatrième trimestre de 2024*. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3310090901&request_locale=fr.

En outre, le coût de la dette existante était la principale conséquence de la hausse des taux d'intérêt subie par les entreprises détenues majoritairement par des femmes, 39,2 p. 100 d'entre elles étant concernées contre seulement 34,4 p. 100 toutes entreprises confondues. Cette préoccupation était deux fois plus présente que l'élément suivant le plus touché par les taux d'intérêt, à savoir les ventes de produits et services (17,9 p. 100), et trois fois plus que le financement pour les clients (10,8 p. 100; figure 14). Fait intéressant, cela contredit les

projections établies à la fin de l'année 2023, selon lesquelles les entreprises détenues majoritairement par des femmes étaient moins susceptibles, toutes entreprises confondues, de considérer la hausse des taux d'intérêt comme un obstacle majeur (38,3 p. 100 contre 42,7 p. 100)⁵⁹. Une différence pouvant s'expliquer en partie par le recours plus modeste au financement externe et par la plus grande conscience des risques chez les entrepreneures⁶⁰.

Figure 15

Facteurs expliquant l'aggravation des problèmes d'approvisionnement au cours des trois derniers mois parmi les entreprises détenues majoritairement par des femmes, quatrième trimestre de 2023 et quatrième trimestre de 2024



Source : Statistique Canada (25 novembre 2024). *Manière dont les défis liés à la chaîne d'approvisionnement auxquels ont été confrontés les entreprises ou les organismes ont changé au cours des trois derniers mois, quatrième trimestre de 2024*. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3310089601&request_locale=fr. Statistique Canada (27 novembre 2023).

Manière dont les défis liés à la chaîne d'approvisionnement auxquels ont été confrontés les entreprises ou les organismes ont changé au cours des trois derniers mois, quatrième trimestre de 2023. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3310072901&request_locale=fr.

Chaîne d'approvisionnement

Les perturbations de la chaîne d'approvisionnement représentent toujours un défi majeur pour les entreprises détenues majoritairement par des femmes, compte tenu de la dégradation des conditions en 2024 (hausse des coûts, pénuries, retards opérationnels) si l'on compare les résultats des enquêtes menées par Statistique Canada en 2023 et en 2024^{61, 62}. Au quatrième trimestre de 2024, les entreprises détenues majoritairement par des femmes ont fait état de difficultés plus importantes au regard des obstacles liés à la chaîne d'approvisionnement (49,4 p. 100) comparativement à l'ensemble des

entreprises (40,3 p. 100), soit une augmentation notable par rapport à 2023 (43,0 p. 100). En particulier, la proportion d'entreprises confrontées à l'indisponibilité totale des intrants ou des fournitures est restée relativement stable, à hauteur de 32,5 p. 100 (contre 31,7 p. 100 en 2023), tandis que d'autres perturbations de la chaîne d'approvisionnement se sont aggravées pour 20,6 p. 100 des entreprises, contre 14,0 p. 100 l'année précédente (figure 15). Si l'on en croit ces changements, les pénuries et la conjoncture imprévisible continuent de faire peser des risques majeurs sur les entreprises appartenant à des femmes, malgré un certain assouplissement des contraintes de coût et de moindres retards.



Malgré les difficultés actuelles, certaines améliorations ont été observées en 2024. Le défi le plus souvent cité concernait les pénuries limitant la disponibilité des intrants, des produits ou des fournitures, dont 60,5 p. 100 des entreprises se sont plaintes – une proportion en baisse par rapport à l'année précédente (76,7 p. 100). Si l'augmentation des prix des intrants, des produits ou des fournitures est demeurée un problème majeur pour 52,8 p. 100 des entreprises, ce pourcentage est en nette diminution par rapport à 2023 (83,1 p. 100). De même, les entreprises ont été moins nombreuses à faire état de retards de livraison (48,8 p. 100 contre 67,8 p. 100 l'année précédente).

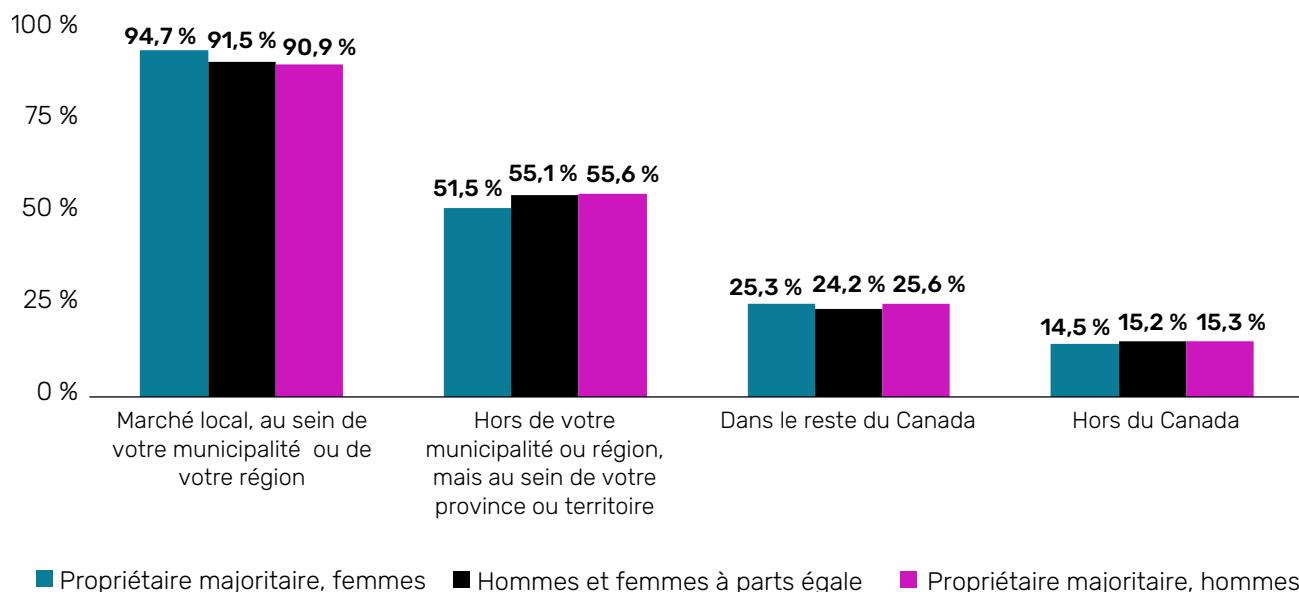
Droits de douane et commerce

Internationalisation et exportation

Au Canada, les entreprises appartenant à des femmes ont fait des progrès majeurs ces dernières années sur les plans de l'internationalisation et de l'exportation. Entre 2011 et 2020, la propension à exporter des PME détenues majoritairement par des femmes a plus que doublé, passant de 5,0 p. 100 à 10,4 p. 100 et comblant ainsi en grande partie l'écart entre les genres en matière d'exportation (2,0 p. 100 contre 6,4 p. 100 auparavant)⁶³. Plus récemment, l'édition 2023 de l'Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises a mis au jour une propension encore supérieure des PME détenues majoritairement par des femmes à se lancer dans l'exportation (14,5 p. 100), soit un taux pratiquement égal à celui des PME détenues majoritairement par des hommes (15,3 p. 100) et des PME détenues à parts égales par des hommes et des femmes (15,2 p. 100)⁶⁴. La présente section analyse les taux d'exportation parmi les entreprises canadiennes en fonction de la structure de leur capital social, en s'attachant aux différences entre les entreprises détenues majoritairement par des femmes, détenues à parts égales et détenues majoritairement par des hommes.

Figure 16

Ventes par destination selon le propriétaire des petites et moyennes entreprises, 2023



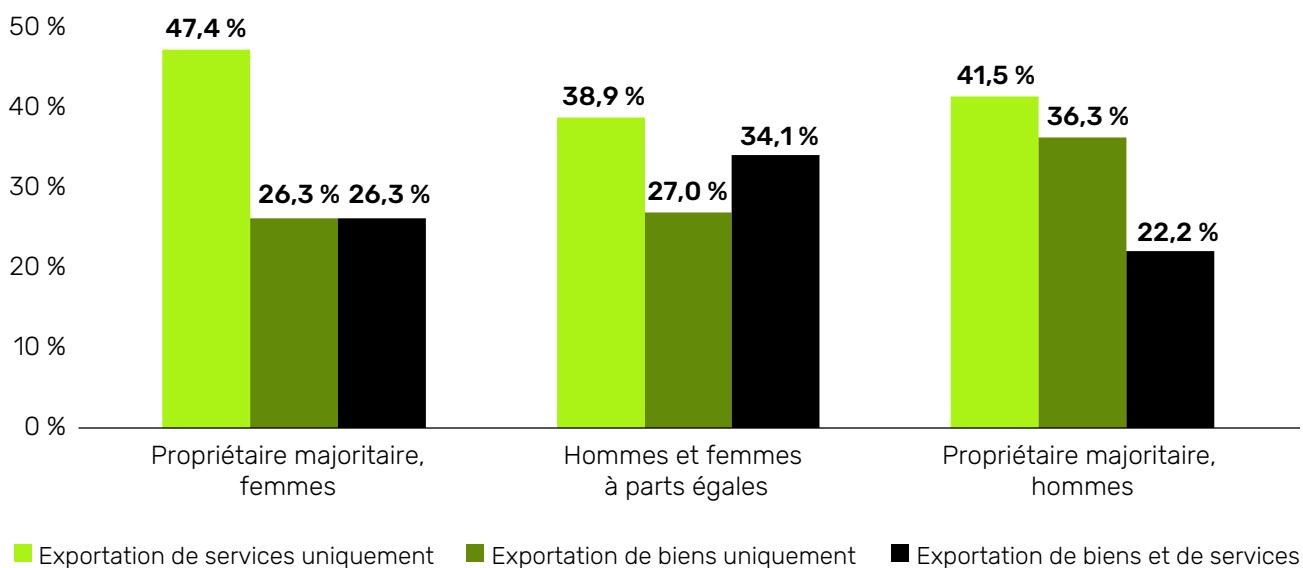
Source : Statistique Canada (2025). *Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises (EFCPME), 2023* (calculs du Diversity Institute).

D'après des données récentes provenant de Statistique Canada, les PME détenues majoritairement par des femmes ont tendance à se concentrer beaucoup plus que les autres sur les ventes locales. En 2023, 94,7 p. 100 d'entre elles vendaient leurs biens et leurs services sur le marché local, au sein de leur municipalité ou de leur région, soit un pourcentage supérieur à celui observé tant parmi les entreprises détenues majoritairement par des hommes (90,9 p. 100) que parmi celles détenues à parts égales (91,5 p. 100). Cet accent local peut expliquer leur moindre présence sur les marchés inter provinciaux et national. En effet, seulement 51,5 p. 100 des PME détenues majoritairement par des femmes ont déclaré servir une clientèle extraprovinciale ou extraterritoriale, contre 55,6 p. 100 de celles détenues majoritairement par des hommes. De même, les PME détenues majoritairement par des femmes étaient légèrement moins susceptibles de vendre dans le reste du Canada (25,3 p. 100 contre 25,6 p. 100; figure 16).

La proportion de PME exportatrices à l'étranger était presque la même, que leur propriétaire majoritaire soit une femme ou un homme. En 2023, 14,5 p. 100 des PME détenues majoritairement par des femmes exportaient à l'international, contre 15,3 p. 100 de celles détenues par des hommes et 15,2 p. 100 de celles détenues à parts égales.

Figure 17

Type d'exportation selon le propriétaire des petites et moyennes entreprises, 2023

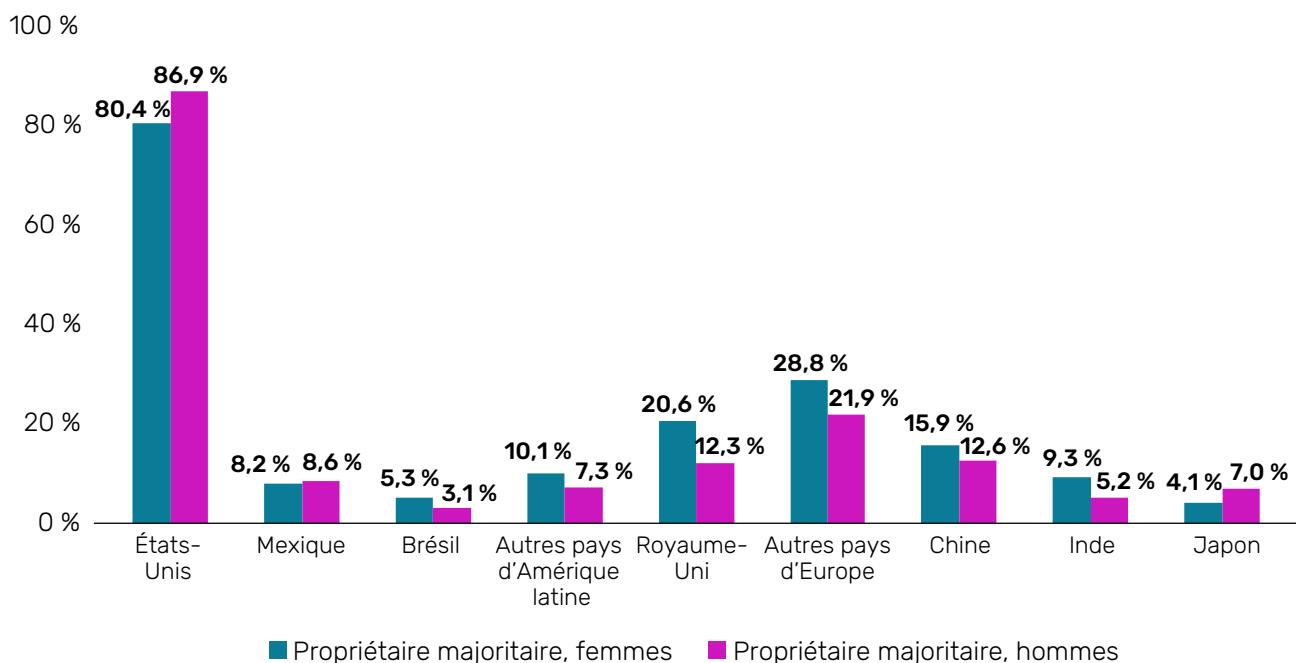


Source : Statistique Canada (2025). *Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises (EFCPME)*, 2023 (calculs du Diversity Institute).

Néanmoins, les PME détenues majoritairement par des femmes se distinguent par l'accent placé principalement sur l'exportation de services, et non de biens. En 2023, 47,4 p. 100 des PME exportatrices détenues majoritairement par des femmes vendaient exclusivement des services, soit la proportion la plus importante quelle que soit la structure du capital social. En comparaison, 41,5 p. 100 des PME exportatrices détenues majoritairement par des hommes se consacraient à la vente de services, tandis que 26,3 p. 100 de celles détenues majoritairement par des femmes vendaient uniquement des biens, soit la plus faible proportion tous groupes confondus (figure 17).

Figure 18

Destination d'exportation selon le propriétaire des petites et moyennes entreprises, 2023



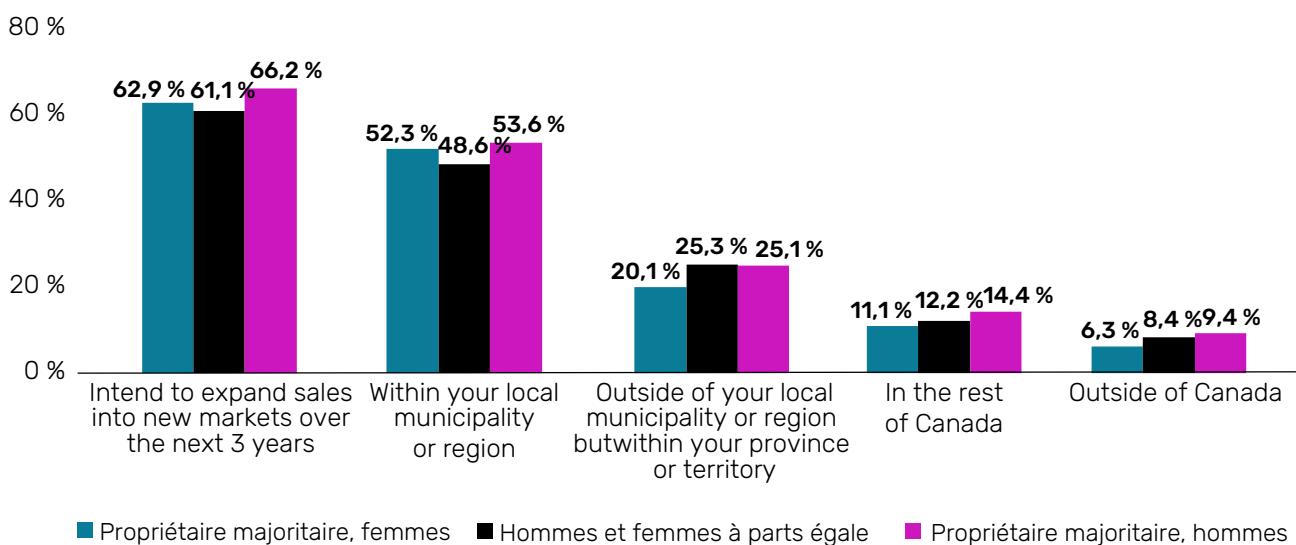
Source : Statistique Canada (2025). *Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises (EFCPME), 2023* (calculs du Diversity Institute).

Les PME détenues majoritairement par des femmes se différencient également au regard des destinations d'exportation. Si elles étaient moins susceptibles que leurs homologues détenues majoritairement par des hommes d'exporter vers les États-Unis (80,4 p. 100 contre 86,9 p. 100), il y avait plus de chances qu'elles exportent vers d'autres pays tels que le Brésil (5,3 p. 100 contre 3,1 p. 100), le Royaume-Uni (20,6 p. 100 contre 12,3 p. 100), la Chine (15,9 p. 100 contre 12,6 p. 100) et l'Inde (9,3 p. 100 contre 5,2 p. 100; figure 18). Les PME détenues majoritairement par des femmes

pouvaient être plus enclines à exporter vers divers marchés d'envergure comme le Royaume-Uni et la Chine, en raison de la forte adoption du commerce électronique (Chine)^{65, 66}, des liens culturels (Royaume-Uni) et des programmes ciblés d'appui au commerce⁶⁷. Certaines initiatives telles que le programme canadien FACI (Femmes d'affaires en commerce international), ainsi que l'attrait des marchés ouverts au numérique, ont pour effet de lever les obstacles et d'encourager les entrepreneures à se lancer dans ces régions.

Figure 19

Intentions d'expansion au cours des trois prochaines années selon le propriétaire des petites et moyennes entreprises, 2023

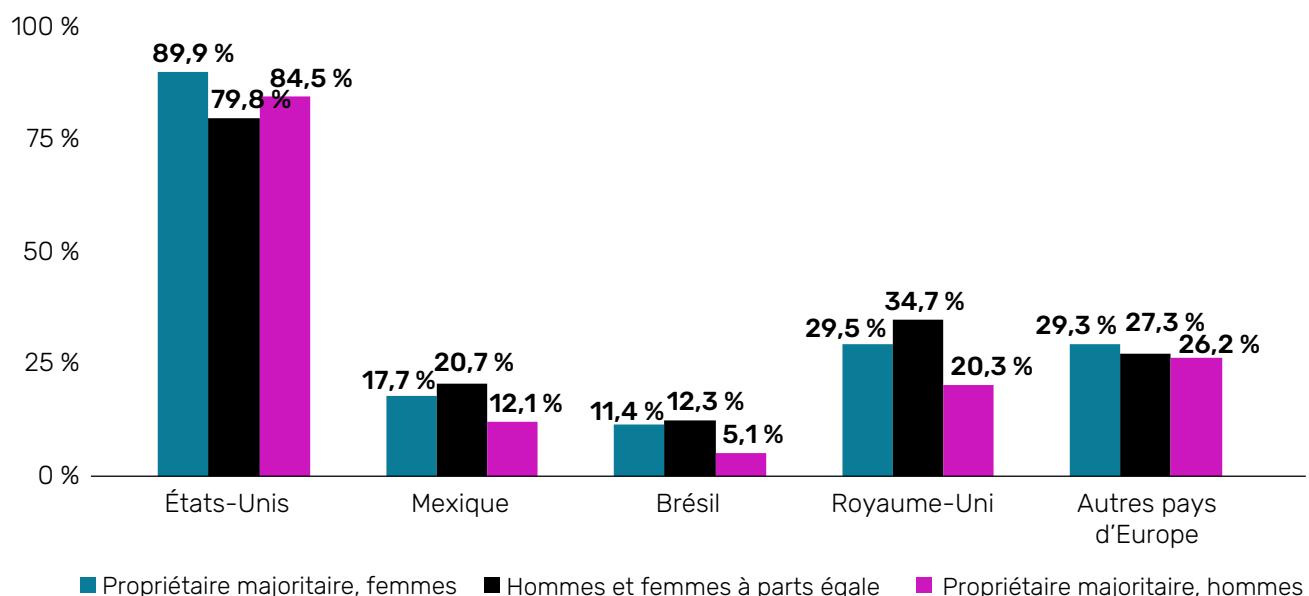


Source : Statistique Canada (2025). *Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises (EFCPME), 2023* (calculs du Diversity Institute).

À l'horizon des trois prochaines années, l'implantation sur de nouveaux marchés suscite un vif intérêt chez les PME détenues majoritairement par des femmes (62,9 p. 100). Toutefois, ces dernières ont moins tendance à nourrir des projets d'expansion à l'international (5,5 p. 100) que leurs homologues détenues majoritairement par des hommes (9,4 p. 100) et détenues à parts égales (8,4 p. 100)⁶⁸. Plus de la moitié (52,3 p. 100) des PME détenues majoritairement par des femmes souhaitent pénétrer de nouveaux marchés locaux (au sein de leur municipalité ou région), soit une proportion similaire à celle observée parmi les PME détenues majoritairement par des hommes (53,6 p. 100; figure 19).

Figure 20

Intentions d'exportation au cours des trois prochaines années selon le propriétaire des petites et moyennes entreprises, 2023



Source : Statistique Canada (2025). *Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises (EFCPME)*, 2023 (calculs du Diversity Institute).

Concernant les intentions d'exportation, les PME détenues majoritairement par des femmes étaient les plus susceptibles de prévoir l'ouverture vers les États-Unis au cours des trois prochaines années (89,9 p. 100), devant les PME détenues majoritairement par des hommes (84,5 p. 100) et celles détenues à parts égales (79,8 p. 100). Les PME détenues majoritairement par des femmes avaient également davantage l'intention que leurs homologues détenues majoritairement par des hommes de pénétrer les marchés mexicain (17,7 p. 100 contre 12,1 p. 100), brésilien (11,4 p. 100 contre 5,1 p. 100) et britannique (29,5 p. 100 contre 20,3 p. 100; figure 20).

Les PME non exportatrices détenues majoritairement par des femmes invoquaient principalement la nature locale de leur activité. En 2023, 93,3 p. 100 des PME détenues majoritairement par des femmes ont déclaré que leur type d'activité n'était pas adapté

à l'exportation, contre 92,1 p. 100 de leurs homologues détenues majoritairement par des hommes. Par ailleurs, les femmes propriétaires majoritaires de PME étaient légèrement plus susceptibles de citer les formalités administratives sur le territoire canadien parmi les entraves à l'exportation (3,7 p. 100 contre 2,7 p. 100)⁶⁹.

Ces schémas laissent penser que les PME détenues majoritairement par des femmes, bien que très actives dans l'exportation de services et en quête de débouchés sur les marchés mondiaux stratégiques, risquent de voir leur portée internationale limitée par divers obstacles tels que la concentration sectorielle, les difficultés administratives et l'accent davantage placé sur les ventes à l'échelon local. Pour accroître le potentiel économique de l'entrepreneuriat féminin, il serait judicieux de résoudre ces problèmes en offrant un soutien ciblé à l'exportation et en améliorant l'accès aux réseaux commerciaux internationaux.

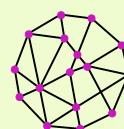
Incidence des droits de douane

L'imposition de droits de douane entre le Canada et les États-Unis s'avère source d'importantes difficultés pour les entrepreneurs canadiens, sous l'effet de la perturbation des chaînes d'approvisionnement, de la hausse des coûts et de la perte de compétitivité sur les marchés internationaux qu'elle engendre. D'après une enquête récente de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI) menée auprès de quelque 2 200 propriétaires de petites entreprises au Canada, 18,0 p. 100 des répondants ont signalé des annulations ou des suspensions de commandes en raison des tensions commerciales à l'œuvre entre le Canada et les États-Unis. En outre, 24,0 p. 100 des participants envisageaient de reporter leurs projets d'expansion, 20,0 p. 100 cherchaient à réduire leurs effectifs/le nombre d'heures travaillées et 45 p. 100 étaient en quête de nouveaux fournisseurs⁷⁰. Selon la FCEI, plus de la moitié (51,0 p. 100) des petites entreprises au Canada font directement de l'import/export avec les États-Unis⁷¹.

Un sondage réalisé par KPMG auprès de 250 dirigeants d'entreprises canadiennes a mis au jour d'importants changements de stratégie commerciale pour pallier l'imposition potentielle de droits de douane par les États-Unis. Face à cette éventualité, 88,0 p. 100 des participants ont déclaré avoir réacheminé ou envisager de réacheminer des biens vers des pays n'imposant pas de droits de douane, 57,0 p. 100 ont déclaré prendre des mesures pour transférer la production ailleurs qu'en Chine en raison des droits de douane américains sur les produits chinois et 83,0 p. 100 ont souligné la nécessité de renforcer la résilience de leurs chaînes d'approvisionnement⁷².

Les PME appartenant à des femmes au Canada subissent davantage de tensions en raison des droits de douane imposés par les États-Unis⁷³. En effet, la recherche a démontré que ces dernières sont plus susceptibles que leurs homologues appartenant à des hommes de faire face à des obstacles au commerce, notamment en matière logistique, douanière et administrative, tant sur le marché canadien qu'à l'étranger⁷⁴.

Une enquête récente de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante a révélé que :



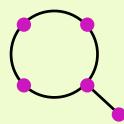
51 %

font directement de l'**import/export** avec les États-Unis



18 %

ont signalé des **annulations ou des suspensions de commandes** en raison des tensions commerciales à l'œuvre entre le Canada et les États-Unis



45 %

étaient en quête de **nouveaux fournisseurs**

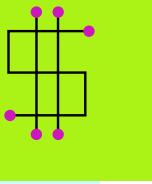
Autant de différences sexospécifiques qui risquent d'être accentuées par les droits de douane proposés par les États-Unis. En outre, comme indiqué précédemment, 89,9 p. 100 des PME non exportatrices détenues majoritairement par des femmes prévoyaient de se lancer dans l'exportation vers les États-Unis au cours des trois prochaines années. L'entrée en vigueur de ces nouveaux droits de douane aura donc des répercussions disproportionnées sur les entrepreneures ainsi que sur leurs capacités et objectifs d'expansion, ce qui pourrait les contraindre à rechercher d'autres débouchés. Par ailleurs, les entrepreneures sont surreprésentées dans certains secteurs comme l'industrie textile, le prêt-à-porter et la production alimentaire, lesquels doivent souvent composer avec des droits de douane plus élevés aussi bien sur les intrants que sur les exportations.

Résultat, ces dernières paient souvent leurs intrants plus cher et se heurtent à des restrictions plus importantes sur les exportations que leurs homologues masculins⁷⁵. Dans le secteur du commerce de détail, qui concentre une forte proportion de femmes⁷⁶, les entreprises sont également susceptibles de rencontrer des difficultés d'approvisionnement, certaines estimant qu'il pourrait leur falloir six mois, voire plus, pour changer de fournisseurs⁷⁷. La viabilité générale de certaines petites structures commerciales dirigées par des femmes est ainsi menacée par la hausse des coûts découlant des droits de douane⁷⁸. Par conséquent, nombreuses sont les entreprises qui explorent d'autres pistes pour diversifier leurs chaînes d'approvisionnement et être moins tributaires des importations en provenance des États-Unis. Néanmoins, certaines entrepreneures se verront peut-être dans l'obligation de reporter ou d'annuler leurs projets d'expansion et d'adopter une approche plus prudente en matière d'immobilisations⁷⁹.

D'après un récent sondage de la BDC, 64,0 p. 100 des entrepreneures pensent que les droits de douane américains auront des répercussions négatives sur leur activité. Néanmoins, 77,0 p. 100 des répondantes déclarent qu'elles ont trouvé ou qu'elles trouveront des solutions pour limiter l'ampleur de leur incidence, qu'il s'agisse de redoubler d'efforts marketing pour doper les ventes et compenser le surcoût douanier (30,0 p. 100), de diversifier les chaînes d'approvisionnement en se tournant vers des pays non taxés (29,0 p. 100) ou de rajuster le prix des biens et services facturé à la clientèle (26,0 p. 100)⁸⁰.

Les consommatrices canadiennes doivent elles aussi composer avec les conséquences économiques des droits de douane imposés par les États-Unis, lesquels grèvent leur pouvoir d'achat et influent sur leurs décisions financières. Par exemple, comparativement aux hommes, les femmes consacrent une plus grande part de leur budget à l'achat de biens qui font l'objet de droits de douane élevés, ce qui accentue les inégalités économiques liées au genre. Citons notamment les articles ménagers essentiels, les produits d'hygiène personnelle et de santé reproductive,

Ces droits de douane font entrer l'entrepreneuriat féminin dans une période de crise. À l'instar des tendances observées pendant la pandémie de COVID-19, ils risquent en effet d'engendrer des difficultés financières et sectorielles et des problèmes de dotation en personnel.



ainsi que l'habillement et le prêt-à-porter^{81, 82, 83}. Face à cette situation, les habitudes d'achat au Canada sont en train d'évoluer. D'après une enquête récente, 85,0 p. 100 de la population canadienne prévoit d'acheter des produits canadiens en remplacement de leurs équivalents provenant des États-Unis, ce qui pourrait s'avérer bénéfique pour les entreprises détenues majoritairement par des femmes dans le secteur du commerce de détail⁸⁴.

Ces droits de douane font entrer l'entrepreneuriat féminin dans une période de crise. À l'instar des tendances observées pendant la pandémie de COVID-19, ils risquent en effet d'engendrer des difficultés financières et sectorielles et des problèmes de dotation en personnel. Les droits de douane pourraient toucher des secteurs dans lesquels les entrepreneures sont principalement concentrées, comme le commerce de détail et les services à la clientèle⁸⁵. En outre, les entreprises détenues majoritairement par des femmes sont généralement de taille plus modeste et moins bien dotées en capitaux permanents. La pandémie de COVID-19 a occasionné d'importantes pertes de revenu et des difficultés de trésorerie pour bon nombre d'entrepreneures, dont les entreprises n'étaient pour certaines pas admissibles aux mesures de soutien gouvernementales. De même, les droits de douane risquent d'accroître les coûts d'exploitation, en particulier pour les entreprises tributaires des importations, et donc de réduire leurs marges bénéficiaires tout en ajoutant à l'incertitude financière^{86, 87}.



Par ailleurs, 40,8 p. 100 des entrepreneurs ont été contraintes de réduire leurs effectifs et parmi elles, plus de la moitié ont dû se séparer d'une part importante de leur personnel⁸⁸. Face à la hausse des coûts induite par les droits de douane, les entrepreneurs envisagent de réduire l'ampleur de leurs activités, avec également des conséquences sur les décisions touchant la gestion du personnel⁸⁹. Des changements soudains qui nuisent à la santé mentale des entrepreneurs⁹⁰.

Pour relever ces défis, les entreprises détenues majoritairement par des femmes peuvent tirer parti des accords de libre-échange conclus par le Canada avec 49 pays. À titre d'exemple, le Canada est signataire de l'Accord de partenariat transpacifique global et progressiste (PTPGP) aux côtés de dix pays de la zone indopacifique, à savoir l'Australie, le Brunei, le Chili, le Japon, la Malaisie, le Mexique, la Nouvelle-Zélande, le Pérou, Singapour et le Vietnam⁹¹. L'Accord économique et commercial global entre le Canada et l'Union européenne (AECG), quant à lui, offre des débouchés de libre-échange entre le Canada et les pays membres de l'Union européenne (UE)⁹². Ces deux accords de libre-échange couvrent l'ensemble des secteurs de l'économie.

Parmi les autres mesures visant à atténuer l'incidence des droits de douane, citons les programmes gouvernementaux. En effet, le gouvernement a établi un processus de remise pour examiner les demandes d'allègement exceptionnel des droits de douane imposés par les États-Unis⁹³. De plus, Exportation et Développement Canada a mis en place le Programme d'impact commercial doté d'un investissement de 5 milliards de dollars sur deux ans, afin d'aider les exportateurs canadiens à élargir leur présence sur les marchés mondiaux et à composer avec l'imprévisibilité des conditions économiques. Ce programme consiste principalement à allouer des fonds de roulement pour atténuer les risques financiers découlant de la baisse des ventes, à mettre en place une assurance crédit, à offrir des garanties face aux fluctuations de change, et à proposer des prêts et des solutions de financement à l'appui de la diversification des débouchés sur le marché mondial et sur les marchés étrangers, hors États-Unis⁹⁴. En outre, les nouvelles possibilités commerciales entre provinces créées par l'entremise de la Loi sur l'unité de l'économie canadienne⁹⁵ constituent un levier de croissance majeur, même si elles nécessitent un renforcement des capacités, des systèmes de soutien et des cadres de responsabilité.

Perspectives intersectionnelles

L'expérience des entrepreneures varie selon les segments de la population, le genre et d'autres dimensions identitaires étant souvent source d'obstacles.

Par exemple, les entrepreneures autochtones au Canada voient leur accès aux services financiers fortement entravé⁹⁶. D'après une enquête menée par Services aux Autochtones Canada auprès de 441 entrepreneurs autochtones dans le pays, 76,0 p. 100 des répondants ont indiqué que l'accès au capital constituait un obstacle majeur à leur activité entrepreneuriale, ce qu'une forte proportion de femmes a confirmé (81 p. 100)⁹⁷. De plus, 46,0 p. 100 des membres des Premières Nations vivant hors réserve, des Métis et des Inuits ont déclaré avoir vécu de la discrimination, soit un pourcentage bien supérieur à celui observé chez les personnes non autochtones (33,0 p. 100). Le risque de faire l'objet de discrimination en raison d'une incapacité physique ou mentale est près de deux fois plus élevé chez les Autochtones (23,0 p. 100) qu'au sein de la population non autochtone (12,0 p. 100)⁹⁸.

Les entrepreneurs racisés continuent de se heurter à la marginalisation et à la discrimination au sein de l'écosystème entrepreneurial⁹⁹. À titre d'exemple, les sociétés de capital de risque octroient principalement leur financement aux hommes blancs et excluent les entrepreneurs racisés¹⁰⁰. Si l'on tient plus particulièrement compte du genre, les femmes racisées sont confrontées à des obstacles à l'entrepreneuriat encore plus marqués^{101, 102}.

Les entrepreneurs noirs, pour leur part, font face à un surcroît d'obstacles et de difficultés comparativement à d'autres groupes racisés. Les entreprises canadiennes appartenant à des personnes noires sont en moyenne de taille plus modeste que celles dont le propriétaire est une personne blanche ou issue d'un autre groupe racisé, et elles enregistrent des niveaux de revenu brut et de profit plus faibles¹⁰³. De plus, les entrepreneurs noirs ont souvent beaucoup de difficultés à se constituer des réseaux et à en tirer parti, notamment lorsqu'il s'agit de trouver des

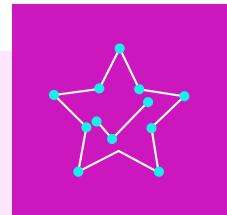
parrains et des mentors capables de leur donner des conseils pour attirer la clientèle, obtenir des financements ou relever les défis inhérents à l'entrepreneuriat¹⁰⁴.

Si certaines personnes sont contraintes de se tourner vers l'entrepreneuriat, malgré les difficultés énoncées, parce qu'elles sont exclues des occasions d'emploi, d'autres sont attirées par la souplesse et l'autonomie qu'il offre ou par les débouchés qu'elles discernent sur le marché¹⁰⁵. L'entrepreneuriat s'avère un puissant levier de réduction des écarts économiques sur le plan racial, en offrant aux communautés noires un moyen de créer de la richesse et de renforcer leur autonomie économique¹⁰⁶.

Les entrepreneurs immigrants sont eux aussi confrontés à des obstacles, mais n'en contribuent pas moins de façon importante à l'économie canadienne. D'après une analyse de Statistique Canada, par exemple, les entreprises appartenant à des immigrants sont plus susceptibles de mettre en œuvre des innovations de processus et des innovations de produits que celles détenues par des personnes nées au Canada¹⁰⁷.

L'entrepreneuriat s'avère un puissant levier de réduction des écarts

économiques sur le plan racial, en offrant aux communautés noires un moyen de créer de la richesse et de renforcer leur autonomie économique.





Dans le contexte actuel, où le Canada explore de nouveaux marchés et projets dans le but de mettre à profit ses nombreux accords de libre-échange, les entrepreneurs immigrants deviennent un atout encore plus précieux grâce à leur connaissance des débouchés, à leur compréhension des communications interculturelles et aux réseaux avec lesquels ils sont en relation à travers le monde¹⁰⁸. Il arrive toutefois que les défis entrepreneuriaux auxquels ils font face soient accentués par les stéréotypes et les attentes en lien avec le genre, les transitions et les différences sur le plan culturel, et l'absence de réseaux de soutien préétablis^{109, 110}.

D'après des travaux de recherche, la race et l'origine ethnique peuvent être des prismes essentiels pour apprécier l'expérience des entrepreneures immigrantes¹¹¹. À titre d'exemple, les immigrants représentent 50,9 p. 100 des personnes noires au Canada¹¹². La discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique est susceptible d'empêcher les immigrantes racisées de saisir des occasions en raison d'obstacles systémiques, dont les difficultés d'accès aux ressources financières et les inégalités d'accès aux réseaux^{113, 114}. De plus, les valeurs culturelles, les traditions et les normes sociétales auxquelles s'attachent les entrepreneures immigrantes peuvent avoir une influence sur leur approche commerciale et, in fine, sur leurs besoins en entrepreneuriat. Par exemple, il est possible que les valeurs familiales et les rôles liés au genre dans leur pays d'origine aillent à l'encontre de leurs objectifs entrepreneuriaux, notamment au regard d'attentes sexospécifiques telles que les tâches ménagères et la garde des enfants^{115, 116}.

Il n'en reste pas moins que les entrepreneures immigrantes s'appuient de plus en plus sur leur bagage culturel pour innover et mener des activités qui mettent à l'honneur et promeuvent leurs traditions culturelles¹¹⁷. De nombreuses immigrantes sont également multilingues et profitent d'une fine analyse et connaissance des marchés étrangers, comme en témoignent leurs taux d'exportation plus élevés comparativement à ceux des femmes nées au Canada¹¹⁸.

Comme dans le cas d'autres groupes ayant droit à l'équité, il existe des données probantes attestant que les membres de la communauté 2SLGBTQ+ ont été poussés de longue date vers le travail autonome en raison de la discrimination à l'œuvre dans les milieux d'emploi traditionnels^{119, 120}. Depuis le milieu du XX^e siècle, ces personnes gravitent autour des grands centres urbains, constituant leurs propres « quartiers gais »¹²¹ que l'on retrouve dans des villes comme Toronto, Montréal et Vancouver. Ces derniers sont devenus des centres d'affaires et de services orientés 2SLGBTQ+, agrémentés de restaurants, cafés, bars et boîtes de nuit. Les chercheurs ont établi des parallèles entre ces concentrations 2SLGBTQ+ et les enclaves liées à l'immigration, laissant à penser que ce mode de regroupement urbain renforce les possibilités de travail autonome et d'entrepreneuriat pour les minorités sexuelles¹²². Au même titre que les enclaves ethniques¹²³, la concentration résidentielle des groupes ayant droit à l'équité offre un avantage aux entrepreneurs qui comprennent les besoins et les préférences propres à leur communauté. Par conséquent, les entrepreneurs 2SLGBTQ+ en milieu urbain ont tiré parti des débouchés souvent négligés par les marchés généraux¹²⁴.

Il n'en reste pas moins que les entrepreneures immigrantes s'appuient de plus en plus sur leur bagage culturel pour innover et mener des activités qui mettent à l'honneur et promeuvent leurs traditions culturelles.



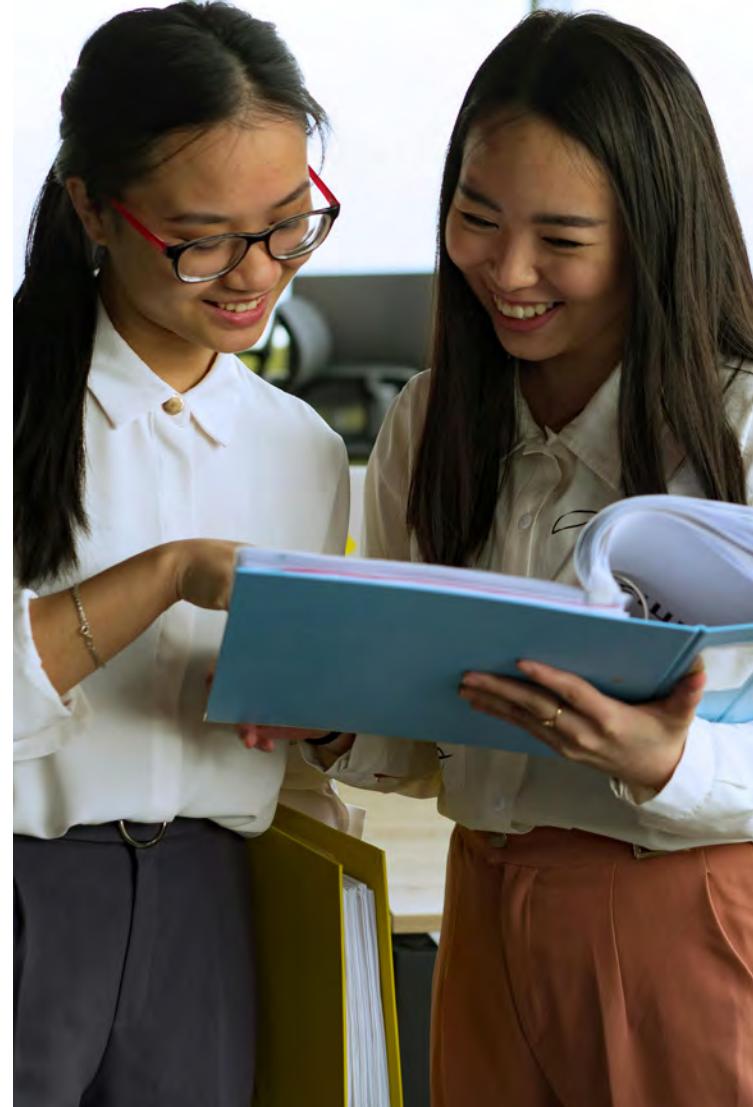
L'important écart de revenu en défaveur des personnes en situation de handicap limite souvent la capacité de ces dernières à créer une entreprise et à la pérenniser¹²⁵. Ces disparités sont corrélées à divers facteurs tels qu'une employabilité réduite¹²⁶, un revenu potentiel plus faible¹²⁷ et la nécessité de mettre en place des accommodements coûteux¹²⁸. Les personnes en situation de handicap doivent également composer avec les préjugés sociétaux¹²⁹, les problèmes d'accessibilité physique¹³⁰, un désavantage en matière de ressources¹³¹, le manque d'équité des structures financières gouvernementales¹³², l'accompagnement inadapté de la part des conseillers de réadaptation professionnelle¹³³ et la discrimination perpétuée par les clients et les fournisseurs¹³⁴. S'il reste semé d'embûches, le parcours entrepreneurial est considéré comme un tremplin vers l'autonomie économique et l'inclusion sociale des personnes en situation de handicap¹³⁵. D'après les travaux de recherche, il arrive que ces dernières se lancent dans l'entrepreneuriat pour des motifs économiques, compte tenu des perspectives de revenu plus élevées et de l'indépendance financière qu'il offre. L'entrepreneuriat se caractérise également par une plus grande souplesse des horaires, des modes et des environnements de travail, ce qui permet aux personnes en situation de handicap de structurer leur travail selon leurs besoins¹³⁶.

Enfin, l'entrepreneuriat contribue à renforcer leur capacité d'action, et donc leur estime de soi¹³⁷. Malgré le rejet des questions d'équité, de diversité et d'inclusion observé dans certains secteurs, les engagements en faveur des programmes de diversification des fournisseurs et d'avantages communautaires continuent d'offrir des possibilités aux femmes, aux peuples autochtones et aux fournisseurs issus de la diversité. Outre le budget de 33 milliards de dollars prévu par le secteur public et la hausse des investissements attendus dans les infrastructures, les grandes entreprises du secteur privé continuent de renforcer leurs programmes de diversification des fournisseurs, dans le souci de donner suite aux mouvements en faveur de l'achat de produits canadiens, mais aussi de façon à mettre en place des chaînes d'approvisionnement locales et plus résilientes.

Numérisation et adoption de la technologie

Historiquement, les entrepreneures sont sous-représentées dans le domaine des STIM ainsi que dans les secteurs associés. Voilà pourquoi elles sont souvent négligées dans les discussions importantes touchant l'innovation et le développement durable. Pendant de nombreuses années, la sous-représentation des femmes dans les STIM s'est également traduite par un manque d'adoption de la technologie dans les entreprises dirigées par ces dernières. Toutefois, l'avènement de nouvelles plateformes, l'explosion du commerce électronique et, plus récemment, la croissance exponentielle de l'IA générative ont commencé à rétablir l'équilibre.

La numérisation et l'adoption de la technologie sont essentielles pour renforcer la capacité d'action des entrepreneures canadiennes, car elles les aident à surmonter les obstacles et à prospérer dans une économie de plus en plus concurrentielle et tournée vers l'innovation.





La transformation numérique est un levier important permettant aux entrepreneures de supprimer les obstacles, de percer le « plafond de verre », de s'implanter plus facilement sur le marché et de mettre au jour de nouveaux débouchés.

D'après la recherche, les entrepreneures dotées de compétences dans le domaine numérique sont mieux à même de comprendre leur activité et leur portée sur le marché, et donc d'optimiser leur potentiel commercial¹³⁸, tandis que la transformation numérique leur donne l'occasion d'utiliser des plateformes numériques sans réaliser d'investissements de départ majeurs ni assumer des coûts élevés¹³⁹. La transformation numérique est un levier important permettant aux entrepreneures de supprimer les obstacles, de percer le « plafond de verre », de s'implanter plus facilement sur le marché et de mettre au jour de nouveaux débouchés^{140, 141}. En outre, les plateformes numériques et les médias sociaux offrent des solutions marketing efficaces et à bas coût grâce auxquelles les PME peuvent accéder à de nouveaux marchés, canaux et réseaux et, *in fine*, renforcer leur compétitivité¹⁴².

Néanmoins, les données récentes de Statistique Canada mettent au jour des différences entre les genres en matière de numérisation et d'adoption de la technologie. Par exemple, les PME détenues majoritairement par des femmes affichent le plus fort taux d'adoption des logiciels d'entreprise (35,8 p. 100), marquant une avance confortable par rapport aux entreprises détenues à parts égales (31,7 p. 100) et aux PME détenues majoritairement par des hommes (32,7 p. 100).

En outre, les PME détenues majoritairement par des femmes sont les plus présentes en ligne avec un taux de 61,7 p. 100, contre 57,9 p. 100 parmi les PME détenues majoritairement par des hommes et 60,7 p. 100 parmi celles détenues à parts égales, ce qui atteste d'une priorité stratégique accordée à la visibilité en ligne. Dans le cadre de l'édition 2023 de l'Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises, les PME détenues majoritairement par des femmes ont par ailleurs cité « l'absence de technologies applicables à leur activité » pour justifier en premier lieu le non-investissement dans des technologies avancées (36,4 p. 100), signe qu'il serait judicieux de mieux les informer de la pertinence des technologies au regard de leurs modèles commerciaux¹⁴³. Dans l'ensemble, l'adoption des outils et technologies numériques est extrêmement propice à l'expansion des entreprises appartenant à des femmes.

Transition vers l'IA

De plus en plus d'entreprises tirent parti de l'intelligence artificielle (IA) pour optimiser la productivité et l'efficacité de leur activité et de leur lieu de travail. L'IA a notamment joué un rôle crucial dans la relance après la pandémie et contribué à combler l'écart en matière d'innovation, au profit des PME principalement^{144, 145}. On a ainsi pu constater que l'IA aide les entreprises à simplifier et à automatiser diverses tâches élémentaires, dont la gestion des stocks, la facturation, les médias sociaux, la gestion financière et le marketing. Grâce à la simplification et à l'automatisation des processus opérationnels et des pratiques commerciales, les propriétaires d'entreprise, y compris les femmes, ont davantage de ressources à leur disposition pour développer leur activité¹⁴⁶.



Malgré ces avantages, les PME du Canada ne disposent souvent pas de l'infrastructure, des ressources et des compétences requises pour adopter l'IA. Si une récente analyse indique que 10,6 p. 100 des entreprises canadiennes prévoient d'utiliser l'IA au cours de l'année à venir, les structures comptant au moins 100 employés s'avèrent plus susceptibles de repousser ce type de projet (20,0 p. 100) que celles comptant 20 à 99 employés (12,6 p. 100), 5 à 19 employés (10,0 p. 100) ou 1 à 4 employés (10,2 p. 100)¹⁴⁷. Dans le même temps, une étude menée par Environics Institute en collaboration avec le Diversity Institute et le Centre des Compétences futures montre que l'IA générative peut grandement contribuer à combler le fossé numérique, en particulier entre les genres. D'après une enquête à laquelle 5 855 Canadiens et Canadiennes ont participé, 47 p. 100 des femmes sont familiarisées avec les programmes d'IA, contre 53 p. 100 des hommes, soit un écart beaucoup moins prononcé qu'à l'égard d'autres outils technologiques¹⁴⁸. Cependant, divers obstacles entravent l'adoption et la mise en œuvre généralisées de l'IA.

Selon une récente étude, les principaux obstacles à l'adoption de l'IA en entreprise résident dans le manque de formation, la réticence du personnel, les préoccupations éthiques, le coût

élévé d'installation, l'évolution des règles et des réglementations, le manque d'infrastructure et la faible qualité des données¹⁴⁹.

Secteurs émergents – Femtech

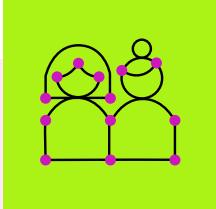
En cruel manque de ressources et face au vieillissement rapide de la population, notre système de santé doit désormais se tourner vers les nouvelles technologies et l'innovation. Les entreprises de la Femtech créent des produits et services innovants (appareils médicaux, applications mobiles, objets connectés, médicaments, vitamines et compléments alimentaires, plateformes numériques, etc.) qui prennent en charge les problèmes de santé auxquels les femmes issues de la diversité sont confrontées de manière disproportionnée ou différente, voire inédite (par exemple, en ce qui concerne la menstruation, la contraception, la fertilité, la grossesse, la ménopause, la santé mentale, l'ostéoporose ou encore les maladies cardiovasculaires)¹⁵⁰. Ainsi, la Femtech fournit notamment des services numériques avancés en protection maternelle. Ces nouveaux systèmes exploitent l'analytique des données et l'IA pour permettre l'évaluation proactive des risques et la personnalisation des programmes de soins¹⁵¹.

Le Canada est le marché régional de la Femtech qui enregistre la croissance la plus rapide en Amérique du Nord, avec un taux annuel de croissance composé (TACC) qui devrait s'établir à 16,8 p. 100 entre 2025 et 2030 pour atteindre une valeur projetée de 3,81 milliards de dollars américains en 2030. Dans ce contexte, les entrepreneures pâtissent toutefois d'importants écarts d'investissement.

Malgré le potentiel et l'essor de ce secteur, la Femtech reste sous-financée, ce qui s'explique en partie par la méconnaissance des problèmes inhérents à la santé féminine parmi les investisseurs, principalement de genre masculin, et par les tabous et les préjugés à l'œuvre dans la société qui lui ont donné l'image d'un marché de niche¹⁵². D'après une enquête menée récemment auprès de 763 entreprises de la Femtech, plus de 70,0 p. 100 d'entre elles comptaient au moins une femme fondatrice¹⁵³. Or, les fondatrices d'entreprise dans ce secteur obtiennent beaucoup moins de financement de la part des sociétés de capital de risque que leurs homologues masculins, et sont sous-représentées parmi les associés de ces sociétés et les investisseurs providentiels¹⁵⁴. En outre, le secteur de la Femtech a besoin du soutien d'acteurs stratégiques (investisseurs, mentors, partenaires) pour maintenir son rythme de croissance rapide, innover et faire progresser les technologies en matière de santé féminine¹⁵⁵.

Femtech Canada favorise le réseautage stratégique et offre des formations ainsi qu'un accompagnement de conseil aux entreprises, y compris en matière de collecte de fonds et de mentorat, s'entourant d'un écosystème constitué de quelque 120 jeunes entreprises en démarrage et en cours de passage à l'échelle, partenaires sectoriels, investisseurs, accélérateurs et fournisseurs de services évoluant dans le secteur canadien de la santé féminine¹⁵⁶. Par ailleurs, la société MEDTEQ+ a lancé dernièrement un appel à projets sur le thème de la santé des femmes (FemTech) pour financer des technologies et des innovations conçues pour améliorer la santé des femmes québécoises. Cette initiative a notamment pour but de favoriser l'accès aux services de santé reproductive, de contribuer au dépistage des cancers féminins, d'améliorer les services de suivi post-natal et de permettre l'ajustement des interventions en matière de santé mentale aux besoins des femmes (anorexie, boulimie, détresse psychologique)¹⁵⁷.

D'après une enquête menée récemment auprès de 763 entreprises de la Femtech, plus de 70,0 p. 100 d'entre elles comptaient au moins une femme fondatrice.



Politiques et programmes fructueux

Écosystème d'entrepreneuriat et d'innovation inclusif

Outre les acteurs qui les constituent, les écosystèmes de l'entrepreneuriat et de l'innovation s'articulent autour de facteurs sociaux, politiques, économiques et culturels, qui s'exercent au sein d'un territoire géographique donné dans le but de faciliter la création d'entreprises et de favoriser l'efficacité entrepreneuriale^{158, 159}. Au cours des cinq dernières années, le PCFE s'est attaché à étudier les obstacles et les facteurs favorables à l'entrepreneuriat féminin aux niveaux macro (sociétal), méso (organisationnel) et micro (individuel) et a formulé des recommandations visant à promouvoir l'inclusion¹⁶⁰.

Au niveau macro, les tendances socioéconomiques générales, les politiques et priorités gouvernementales, les infrastructures, la culture et les valeurs jouent un rôle capital. Au Canada, les politiques à l'appui de la recherche et de l'innovation, la fiscalité, les marchés publics ou encore les subventions offrent des moyens d'améliorer les possibilités offertes aux entrepreneurs en tenant compte des différences structurelles et des besoins qui les caractérisent. Les politiques générales comme les services de garde d'enfants abordables et le congé parental ont eu des retombées avérées sur la réussite professionnelle des femmes, y compris dans l'entrepreneuriat. Les stéréotypes selon lesquels l'entrepreneuriat reste associé à la masculinité et à la technologie continuent de forger des

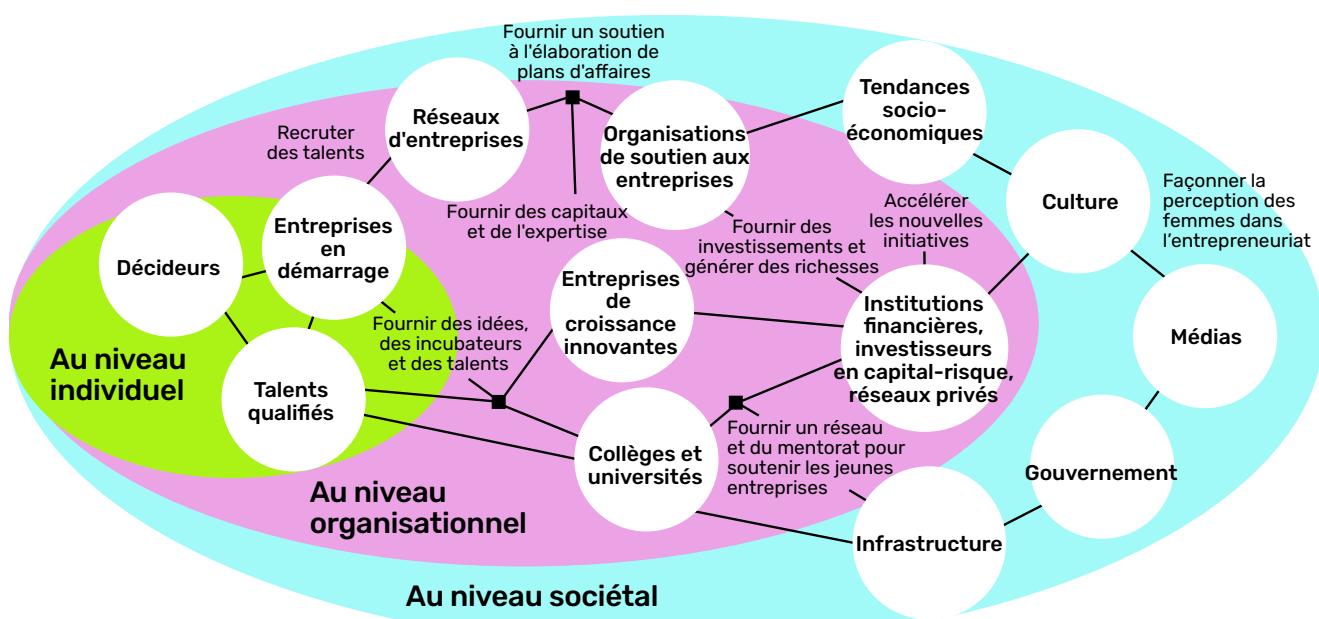
présupposés. S'il arrive que ces préjugés prennent ancrage dans les systèmes, il est possible de faire évoluer la culture et les mentalités en adoptant une démarche proactive qui remet en question les stéréotypes, valorise les contributions de l'entrepreneuriat féminin et met à l'honneur la réussite des femmes dans ce domaine.

Au niveau organisationnel, les acteurs stratégiques du système (institutions financières, sociétés de capital de risque et investisseurs, établissements d'enseignement, incubateurs et accélérateurs, clientèle et intermédiaires) doivent appliquer une optique de genre et de diversité lors de l'élaboration, de l'exécution et de l'évaluation de leurs politiques et programmes afin de créer un écosystème d'entrepreneuriat et d'innovation inclusif. À titre d'exemple, l'accès au financement, les marchés publics ainsi que les modes de conception et de prestation des programmes de soutien peuvent être empreints de préjugés ou promouvoir l'inclusion.

Au niveau individuel, il est impératif de renforcer les capacités des entrepreneurs, mais aussi des décideurs et des garants, dans l'optique de forger les mentalités, les connaissances et les comportements propices à la promotion de l'entrepreneuriat féminin. Un écosystème d'entrepreneuriat et d'innovation inclusif doit lutter contre les préjugés à tous les niveaux (figure 21). Comme indiqué précédemment, diverses études indiquent que le Canada offre des conditions propices à cet égard^{161, 162}.

Figure 21

Écosystème d'entrepreneuriat et d'innovation inclusif



D'après des études, l'existence commune d'institutions officielles (systèmes économique, politique et juridique, par exemple) et informelles (normes socioculturelles et systèmes de croyance, par exemple) peut donner naissance à des structures fortes ou faibles vis-à-vis des entrepreneurs au sein des écosystèmes de l'entrepreneuriat¹⁶³. Dans le même temps, les mesures d'incitation gouvernementales contribuent grandement à modeler le comportement et les agissements d'autres acteurs (tels que les entrepreneurs, les incubateurs et les investisseurs)¹⁶⁴ et à favoriser la création de parcours inclusifs, eux-mêmes propices à l'innovation, en sous-tendant les actions transformatrices et en remettant en question les préjugés existants¹⁶⁵. La recherche souligne en outre la nécessité d'examiner d'un œil critique les systèmes de soutien, notamment les incubateurs, pour faire advenir un écosystème de l'entrepreneuriat véritablement inclusif en soutien aux entrepreneurs¹⁶⁶.

Politiques et pratiques gouvernementales : le Canada dans le contexte international

La Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat (SFE) est une initiative inédite du gouvernement du Canada qui se distingue par son approche pangouvernementale visant à éliminer les obstacles et à fournir les ressources indispensables pour promouvoir l'entrepreneuriat féminin. La SFE finance une multitude de programmes, dont le Fonds pour l'écosystème de la SFE, le Fonds de prêts pour les femmes en entrepreneuriat, l'Initiative pour l'inclusion des femmes dans le secteur du capital de risque et le Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat (PCFE). Il est tout aussi important d'entreprendre des efforts pour coordonner les activités de façon à s'assurer que tous les programmes gouvernementaux ayant un impact sur les petites entreprises et les entrepreneurs adoptent une optique de genre. Cette approche, qui a pour but d'intégrer les questions de genre dans l'élaboration, l'exécution et l'évaluation des politiques et des programmes, est fondamentale

pour créer un écosystème véritablement inclusif. D'autres initiatives, notamment la Stratégie économique nationale pour les Autochtones, le Programme pour l'entrepreneuriat des communautés noires et le Plan d'action fédéral 2ELGBTQI+, répondent également aux besoins des femmes issues de la diversité.

Dans un contexte géopolitique qui fait planer des menaces sans précédent, il est essentiel d'adopter des stratégies permettant de diversifier les débouchés commerciaux et de tirer parti des accords de libre-échange conclus par le Canada. Le Canada doit absolument continuer d'appliquer une optique de genre dans les accords commerciaux et promouvoir les exportations chez les femmes, y compris les immigrantes. De même, si les droits de douane auront tendance à cibler directement des secteurs à dominante masculine (comme la fabrication, l'extraction minière et les ressources naturelles), rares sont les activités qui seront épargnées par leurs répercussions. En outre, les investissements dans les infrastructures, la défense, l'agriculture et la technologie, qui sont destinés à renforcer la résilience et à promouvoir l'autosuffisance, doivent tenir compte des possibilités offertes aux entrepreneures de manière directe, mais aussi tout au long de la chaîne de valeur.

L'autonomisation des femmes par le biais de l'entrepreneuriat est un thème commun aux initiatives menées par ONU-Femmes, le W7 et le W20, et l'OCDE, la plupart d'entre elles s'articulant autour d'éléments similaires (accès au financement, renforcement des capacités, marchés publics), mais nous n'avons trouvé aucune donnée probante au sujet de stratégies comparables à l'approche coordonnée qui caractérise la SFE. On recense des initiatives mondiales visant à promouvoir l'entrepreneuriat féminin par le biais des marchés publics, ainsi qu'un nombre croissant d'engagements à appliquer une optique de genre dans le cadre des accords commerciaux. À l'appui de ces initiatives, divers efforts sont également entrepris pour élaborer des normes et des définitions reconnues à l'international relatives aux entreprises détenues majoritairement par des femmes.



Le WE Finance Code est une pratique prometteuse qui gagne du terrain à l'échelle mondiale : lancé en octobre 2023 par l'Initiative de financement en faveur des femmes entrepreneures (We-Fi) sous la houlette de la Banque mondiale, le WE Finance Code est un cadre mondial visant à promouvoir la transparence et la responsabilité, ainsi qu'à accroître le financement en faveur des microentreprises et des PME dirigées par des femmes partout dans le monde, en faisant fond sur la réussite de programmes tels que l'Investing in Women Code au Royaume-Uni¹⁶⁷. Si le WE Finance Code est encore aux premiers stades de mise en œuvre, les signes observés par les signataires internationaux sont d'ores et déjà prometteurs. Par exemple, ONU-Femmes œuvre à la sensibilisation et au renforcement des capacités eu égard aux instruments financiers novateurs à l'occasion de grands événements stratégiques et sectoriels.



Le WE Finance Code est un cadre mondial visant à promouvoir la transparence et la responsabilité, ainsi qu'à accroître le financement en faveur des microentreprises et des PME dirigées par des femmes partout dans le monde, en faisant fond sur la réussite de programmes tels que l'Investing in Women Code au Royaume-Uni.

L'Initiative de collaboration du Programme des Nations Unies pour l'environnement avec le secteur financier appuie quant à elle la collecte et l'analyse de données par les banques, en les encourageant à accorder la priorité à l'égalité entre les genres, ainsi qu'à la santé et à l'inclusion sur le plan financier. Enfin, le World Savings and Retail Banking Institute aide les institutions à déployer à grande échelle leurs activités de crédit auprès des femmes¹⁶⁸. Le WE Finance Code est en cours de lancement dans plus de 25 pays qui se sont engagés à le mettre en œuvre à l'échelle nationale¹⁶⁹. Le Canada n'en fait pas encore partie, même si les institutions canadiennes ont participé à plusieurs réunions.

L'une des entraves à surmonter au Canada, d'après les institutions financières, réside dans les cadres et systèmes réglementaires qui limitent la capacité à recueillir et à communiquer des données détaillées sur les demandes de prêt, notamment des renseignements démographiques concernant les propriétaires d'entreprise (race, origine ethnique, genre, etc.). Bien que la conjoncture soit incertaine, l'article 1071 de la loi américaine Dodd-Frank autorisait les organismes de réglementation à recueillir des données démographiques afin de mettre au jour d'éventuelles pratiques de prêt discriminatoires à l'égard des femmes et d'autres propriétaires d'entreprise ayant droit à l'équité¹⁷⁰.

Sa mise en œuvre a toutefois pris du retard en raison de difficultés réglementaires, et l'obligation de mise en conformité, d'abord prévue pour 2024, a été repoussée à 2026-2027¹⁷¹. Il existe néanmoins des modèles que le Canada peut adapter afin d'améliorer la transparence et la responsabilité parmi les institutions financières et les investisseurs réglementés.

Évaluation des programmes relevant de la Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat (SFE)

Le Fonds pour l'écosystème de la SFE a été lancé en 2022 pour renforcer les capacités dans l'écosystème de l'entrepreneuriat et combler les lacunes concernant les services destinés aux entrepreneures. Le premier appel du Fonds pour l'écosystème de la SFE (2022) a été évalué à 25 millions de dollars, et le deuxième (2022) à 40 millions de dollars¹⁷². Quelle que soit l'initiative dont ils relèvent, les programmes financés sont conçus pour soutenir les entrepreneures à différents stades de développement de leur projet et pour les doter des connaissances, des aptitudes et des ressources nécessaires à leur réussite.

Lancé en 2018, le **Fonds de prêts pour les femmes en entrepreneuriat** vise à mettre à disposition les outils et les financements dont les entrepreneures ont besoin pour créer et faire croître leur entreprise. À l'origine, le gouvernement du Canada a affecté 55 millions de dollars à ce titre dans le budget 2021 et cinq organismes ont été sélectionnés pour administrer le fonds :

- > Organisations d'entreprises de femmes du Canada (OEFC)
- > l'Association nationale des sociétés autochtones de financement (ANSAF/NACCA)
- > Nventure
- > Coralus (anciennement SheEO)
- > Evol¹⁷³

L'**Initiative pour l'inclusion des femmes dans le secteur du capital de risque** de la SFE a débuté en 2021. Le gouvernement du Canada lui a alloué la somme totale de 15 millions de dollars dans le but de financer des projets mis en œuvre par des organismes sans but lucratif ayant vocation à améliorer l'accès des entrepreneures aux fonds de capital de risque et à doter le Canada d'un environnement connexe plus inclusif pour les femmes.

Parmi les programmes financés au titre de la SFE, citons notamment le projet C3¹⁷⁴, Leveling It Up¹⁷⁵, le programme d'entrepreneuriat Femmes+¹⁷⁶, Launchpad pour les femmes en entrepreneuriat¹⁷⁷ et les programmes pour l'innovation des femmes de DMZ¹⁷⁸. Il existe également des programmes sectoriels comme Dimension E dans l'agriculture¹⁷⁹, FEAD dans l'industrie agroalimentaire¹⁸⁰, Elevate Women+ dans le domaine technologique¹⁸¹ et le programme Prêt pour le capital-risque : La formation à l'investissement pour les femmes entrepreneurs dans la transformation alimentaire¹⁸².

Pour étudier les retombées des programmes relevant de la SFE, à savoir l'Initiative pour l'inclusion des femmes dans le secteur du capital de risque, le Fonds de prêts pour les femmes en entrepreneuriat et le Fonds pour l'écosystème de la SFE, l'équipe du PCFE a élaboré une enquête d'évaluation qu'elle a menée de novembre 2023 au 18 juin 2025 auprès des personnes ayant reçu des services de la part de 35 organisations bénéficiaires de la SFE. Ces dernières avaient été invitées à diffuser l'enquête auprès de quelque 3 000 entrepreneures desservies dans le cadre des programmes relevant de la SFE^{iv}. Au total, 2 265 personnes ont participé à l'enquête et, après nettoyage des données, 883 réponses utilisables ont été retenues à des fins d'analyse. Dans 79,7 p. 100 des cas (689 réponses), les participantes ont déclaré avoir bénéficié d'activités ou de services au titre des programmes financés par la SFE dans les trois mois précédent leur participation à l'enquête, et ont répondu aux questions relatives aux retombées de ces programmes.

iv Depuis le début de l'évaluation, 15 organisations bénéficiaires de la SFE nous ont fait part du nombre de femmes ayant reçu l'invitation à participer à notre enquête, soit 2 946 personnes.

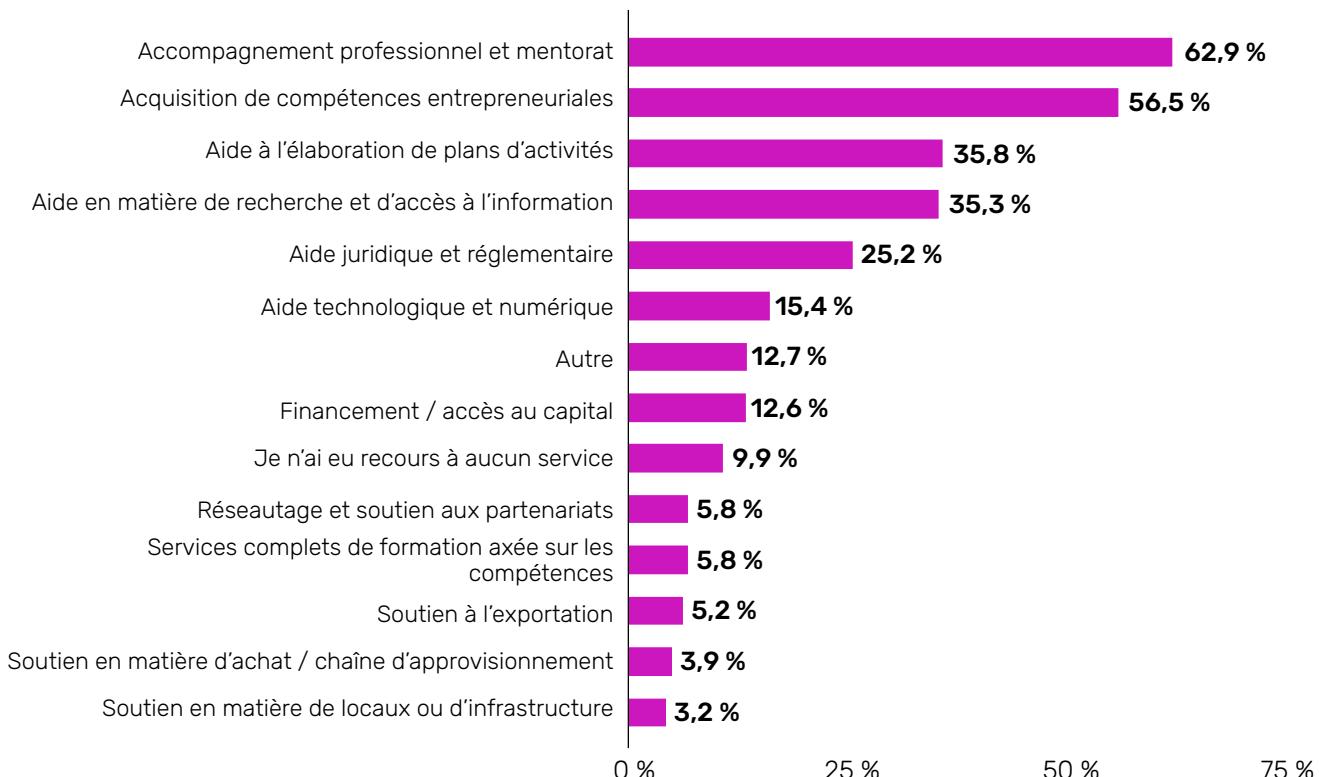
Les entreprises des répondantes étaient disséminées sur l'ensemble du territoire canadien, les provinces les plus représentées étant l'Ontario (25,5 p. 100), le Québec (28,1 p. 100), la Colombie-Britannique (18,5 p. 100) et l'Alberta (10,2 p. 100). La majeure partie d'entre elles étaient en activité depuis cinq ans ou moins (69,1 p. 100), et près de la moitié étaient constituées en société (50,9 p. 100). La plupart des répondantes exerçaient à leur compte (50,9 p. 100) ou employaient une à quatre personnes (33,5 p. 100). Dans la majeure partie des cas, le bénéfice annuel de leur entreprise au cours du dernier exercice fiscal était relativement faible (moins de 50 000 dollars pour environ 69,3 p. 100 d'entre elles); 0,9 p. 100 des participantes avaient réalisé un bénéfice compris entre 1 million et 5 millions de dollars. La plupart des répondantes (75,8 p. 100) avaient bénéficié de services offerts dans le cadre des programmes du Fonds pour l'écosystème de la SFE (628 par l'entremise de 20 organisations), devant l'Initiative pour l'inclusion des femmes dans le secteur du capital de risque (10,6 p. 100; 88 par l'entremise de 3 organisations) et le Fonds de prêts pour les femmes en entrepreneuriat (13,5 p. 100; 112 par l'entremise de 5 organisations).

Le taux de réponse s'établit à 18,6 p. 100 à l'échelle des seules 14 organisations bénéficiaires de la SFE qui ont communiqué le nombre total de participantes à leurs programmes ($n = 3\,018$). Pour diverses raisons, nous n'avons pas reçu de réponses de la part de certaines organisations (telles que la Fondation Asie Pacifique du Canada, la Canadian Venture Capital and Private Equity Association, la Chambre de commerce des femmes du Canada, SVX, la Fondation canadienne des femmes ou encore le Women Business Enterprises Canada Council), mais nous continuons de recueillir des données.



Figure 22

Activités les plus courantes suivies au cours des 12 derniers mois



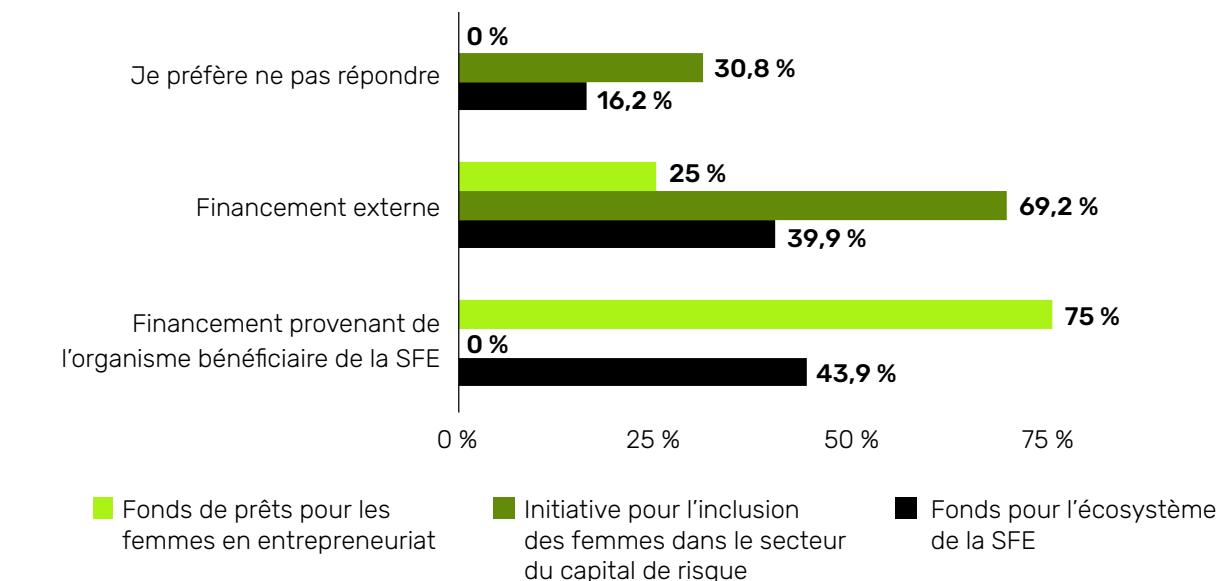
Remarque : n = 865

Il ressort de notre analyse que les participantes ont pris part à diverses activités au cours des 12 mois précédents, par exemple : accompagnement professionnel et mentorat (62,9 p. 100), acquisition de compétences entrepreneuriales (56,5 p. 100), aide à l'élaboration de plans d'activités (35,8 p. 100) et réseautage et soutien aux partenariats (35,3 p. 100), avec des retombées largement positives pour les participantes et leurs entreprises. Les activités les moins sollicitées par les participantes étaient le soutien en matière de locaux ou d'infrastructure (3,2 p. 100), le soutien à l'exportation (3,9 p. 100) et les services complets de formation axée sur les compétences (5,8 p. 100; figure 22).

Les participantes ont fait état de vastes retombées positives découlant des activités offertes dans le cadre des programmes relevant de la SFE, sachant que 16,2 p. 100 d'entre elles ont déclaré être parvenues à obtenir de nouveaux fonds pour leur entreprise au cours des trois mois précédents. La majeure partie de ce financement provenait de prêts gouvernementaux, de subventions et de contributions non remboursables (62,7 p. 100), devant les emprunts auprès d'institutions financières (28,4 p. 100).

Figure 23

Financement accordé l'an dernier par statut des programmes

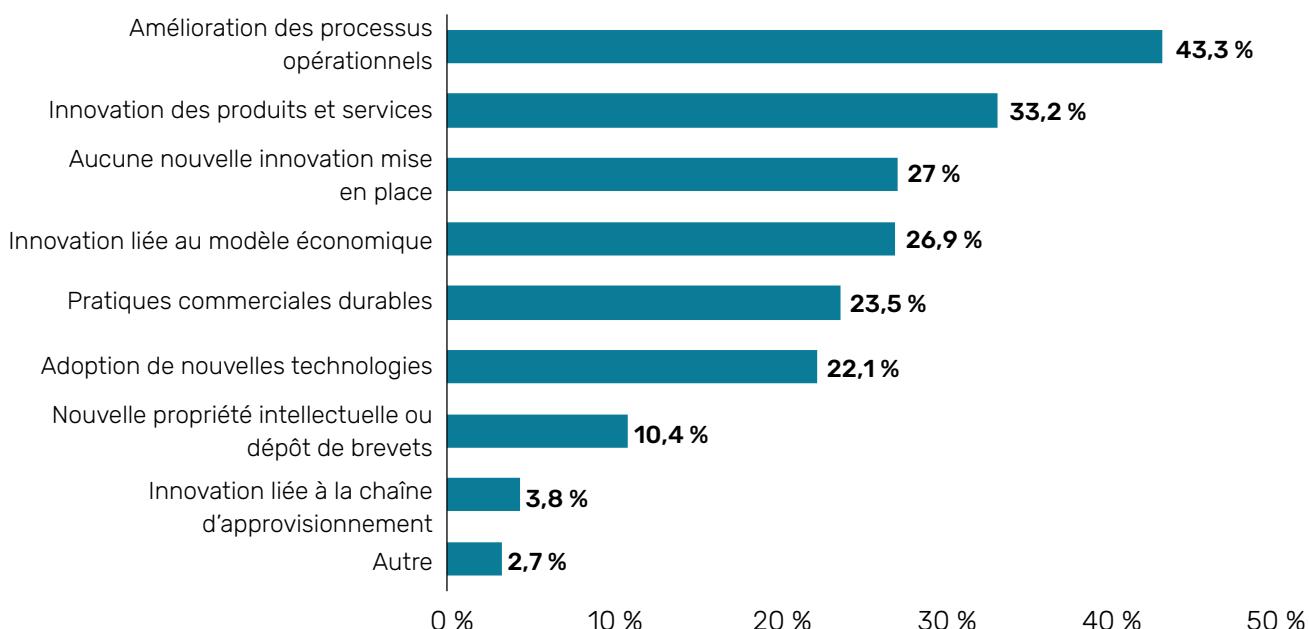


Remarque : n = 193

Si l'on étudie plus en détail le financement par programme, on constate que les retombées varient considérablement. C'est le Fonds de prêts pour les femmes en entrepreneuriat qui a l'effet direct le plus prononcé sur ses participantes, 75,0 p. 100 d'entre elles ayant reçu des fonds par l'entremise de l'organisation bénéficiaire de la SFE contre seulement 25 p. 100 de la part de sources externes. A contrario, les participantes à l'Initiative pour l'inclusion des femmes dans le secteur du capital de risque se sont reposées davantage sur le financement externe (69,2 p. 100; figure 23).

Parmi les participantes ayant bénéficié d'un financement du Fonds pour l'écosystème de la SFE au cours de l'année précédente, 43,9 p. 100 l'avaient obtenu auprès de l'organisation bénéficiaire de la SFE et 39,9 p. 100 en externe. Dans l'ensemble, sur les 12 derniers mois, 43,5 p. 100 des participantes avaient reçu des fonds par l'entremise de la SFE et 41,1 p. 100 en provenance de sources externes.

Figure 24
Types d'innovation



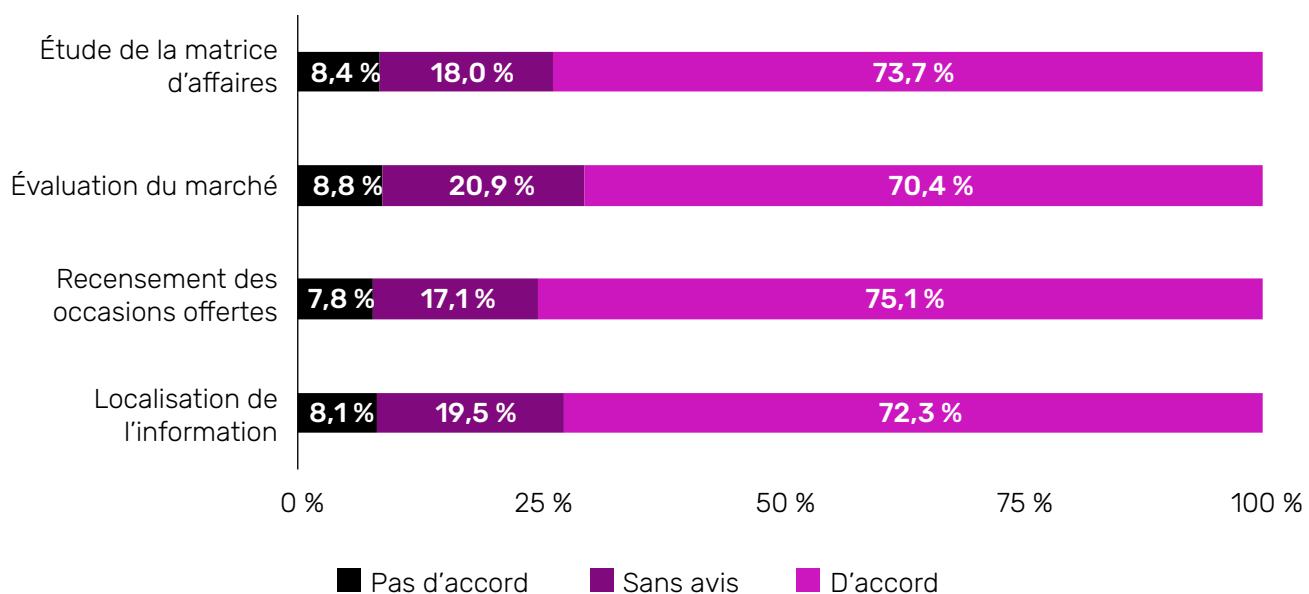
Remarque : n = 568

Les retombées économiques des programmes relevant de la SFE se manifestent également sous plusieurs formes. À titre d'exemple, parmi les participantes ayant bénéficié d'activités ou de services au cours des trois mois précédents, 48,9 p. 100 s'étaient implantées dans de nouveaux secteurs et 6,3 p. 100 s'étaient lancées dans l'exportation vers de nouveaux marchés étrangers. Les trois programmes ont également stimulé l'innovation. En effet, 43,3 p. 100 des participantes ont amélioré leurs processus opérationnels, tandis que 33,2 p. 100 ont innové dans le domaine des produits et services (figure 24).

Parmi les retombées positives des programmes relevant de la SFE, il faut également souligner l'augmentation du capital social des participantes. Près de 87,6 p. 100 d'entre elles ont ainsi déclaré avoir réussi à nouer de nouvelles relations à titre personnel ou professionnel, en créant avant tout de nouveaux réseaux de soutien (52,2 p. 100). Elles ont également interagi avec de nouveaux conseillers (44,2 p. 100), de nouveaux clients ou prospects (39,2 p. 100) et des entrepreneurs exerçant dans le même secteur (38,7 p. 100). Ces nouvelles relations ont permis aux participantes de mieux se renseigner sur les événements de réseautage (60,9 p. 100), le mentorat, l'accompagnement professionnel et/ou le parrainage (59,3 p. 100) et les nouveaux programmes (58,9 p. 100).

Figure 25

Capacités et compétences : planification commerciale et recherche



Remarque : n = 517, 514, 513 et 501, en ce qui concerne respectivement la localisation de l'information, le recensement des occasions offertes, l'évaluation du marché et l'étude de la matrice d'affaires.

Les programmes relevant de la SFE ont également conduit à l'amélioration des compétences en affaires des participantes dans plusieurs domaines. Près des trois quarts d'entre elles ont ainsi déclaré que ces activités avaient contribué à renforcer leurs compétences liées à l'étude de la matrice d'affaires, tandis que 75,1 p. 100 étaient mieux à même de recenser les occasions offertes et 70,4 p. 100 avaient amélioré leurs capacités en matière d'évaluation du marché (figure 25).

En outre, les programmes sont parvenus à améliorer la littératie financière, soit l'un des principaux obstacles rencontrés par les entrepreneures : en effet, 69,7 p. 100 des participantes ont acquis une meilleure connaissance des ressources financières disponibles, 63,0 p. 100 ont amélioré leurs compétences en matière de projection financière pour leur entreprise et 62,6 p. 100 ont mieux compris les possibilités de financement offertes.

Enfin, plus de la moitié des participantes (55,1 p. 100) avaient fait des progrès en littératie numérique, et 53,1 p. 100 avaient une meilleure compréhension des outils de commerce numériques sur le marché.

Dans l'ensemble, l'enquête d'évaluation fournit des éclairages importants sur l'efficacité des programmes relevant de la SFE en faveur des entrepreneures.

Études de cas

Plusieurs organisations bénéficiaires de la SFE ont mesuré les retombées de leurs programmes au regard des objectifs particuliers de chacun.

Le Programme national de prêts d'OEFC

Le Programme national de prêts d'OEFC est l'un des bénéficiaires du Fonds de prêts pour les femmes en entrepreneuriat et octroie des prêts d'un montant maximal de 50 000 dollars pour soutenir les entrepreneures du Canada. Depuis sa création, OEFC a prêté la somme de 20 millions de dollars par l'entremise d'un réseau national de 30 organisations membres. En 2024-2025, OEFC a octroyé 239 prêts d'une valeur totale d'environ 10,6 millions de dollars par le biais de ce programme. Sur l'ensemble des bénéficiaires, on recensait 61 p. 100 d'entrepreneurs racisés et 29 p. 100 de nouveaux arrivants au Canada.

The Forum for Women Entrepreneurs

The Forum for Women Entrepreneurs in BC, bénéficiaire du Fonds pour l'écosystème de la SFE, a mis en place plusieurs initiatives financées au titre de la SFE, notamment :

- > le Forum Mentor Program
- > le Forum E-Series Program
- > l'Odlum Brown Forum Pitch
- > le Forum Founder's Circle et le Forum Business Finance Essentials

The Forum indique que son programme de mentorat a favorisé plus de 2 700 jumelages, et près de 60 p. 100 des mentorées ont fait état d'une amélioration des finances de leur entreprise d'année en année¹⁸³.

Le programme E-Series

Le programme E-Series a attiré près de 2 000 participantes, qui l'ont ensuite recommandé à l'unanimité à d'autres entrepreneures¹⁸⁴.



Le concours de pitch Odlum Brown

Le concours de pitch Odlum Brown a permis de lever 1,3 million de dollars en faveur de l'entrepreneuriat féminin et plus de 800 personnes ont assisté à la finale de l'édition 2025¹⁸⁵. Le programme Business Finance Essentials, destiné aux entrepreneures noires, racisées, autochtones et 2SLGBTQ+, a accompagné plus de 70 participantes en 2023-2024. Parmi elles, 94 p. 100 ont déclaré se sentir désormais plus aptes à prendre des décisions financières. En outre, 55 p. 100 avaient gagné en confiance à l'heure d'utiliser des états financiers, 73 p. 100 étaient mieux à même d'expliquer le rendement financier et 65 p. 100 comprenaient mieux les options de financement¹⁸⁶.

Le projet Maïa de Croissance inclusive

Le projet Maïa de Croissance inclusive, doté d'un financement de 3,7 millions de dollars par l'entremise du Fonds pour l'écosystème de la SFE et placé sous la houlette du Réseau des Femmes d'affaires du Québec (RFAQ), est un programme axé sur la diversification de la chaîne d'approvisionnement et la sensibilisation des grandes entreprises aux avantages qu'elle procure. Lancé en mars 2024¹⁸⁷, ce projet a permis de toucher plus de 40 000 personnes, de former et d'accompagner 671 entrepreneures, et d'assurer 945 mises en relation avec des acheteurs, atteignant un taux de satisfaction des participantes de 91 p. 100.



En outre, plus de 50 organisations ont été sensibilisées aux avantages de la diversification des fournisseurs et aux pratiques d'achat plus équitables et inclusives. Ce projet a également déployé une forte présence en ligne et mené d'importantes activités de réseautage pour maximiser sa portée et ses retombées partout au Canada. À ce jour, son site Web compte près de 14 000 abonnés uniques et quelque 1 160 personnes au sein de l'écosystème d'achat ont participé aux événements du projet.

Coralus

Coralus, un autre bénéficiaire du Fonds de prêts pour les femmes en entrepreneuriat, utilise un modèle de financement participatif inédit pour proposer des prêts sans intérêt aux entreprises à visée sociale dirigées par des femmes ou des personnes non binaires. À ce jour, Coralus a prêté 12,64 millions de dollars à taux zéro à 114 entreprises canadiennes, avec un taux de remboursement de 95 p. 100, et contribué à la création de quelque 1 000 emplois dans le pays, preuve d'un rendement élevé du capital investi.

Safi Media

Safi Media a collaboré avec des organisations financées au titre de la SFE dans l'optique d'aider tout particulièrement les femmes dans le secteur tertiaire à dépasser 1 million de dollars de recettes en axant ses interventions sur l'accompagnement professionnel, l'éducation entrepreneuriale et la narration par le prisme du genre. Grâce au financement de la SFE, trois cohortes comptant un total de 48 participantes ont été prises en charge, et plus de 183 points de contact commerciaux ont été enregistrés. En assurant un suivi quotidien intégré des points de contact et la production de rapports de base et de sortie, la société est en mesure d'éprouver son programme d'études, d'approfondir les composantes de son mentorat et de communiquer des rapports personnalisés à l'aide du tableau de bord fourni au Centre for Entrepreneurship Education and Development afin de suivre les progrès.

Nous continuons de compiler des données et de mener des évaluations sur divers projets afin de mieux comprendre les retombées économiques et sociales des programmes de soutien à l'entrepreneuriat féminin au sein de l'écosystème. Sachant que le PCFE a créé un réseau national regroupant un éventail de parties prenantes et d'entrepreneures issues de la diversité, il sera utile de mener de plus amples évaluations pour appréhender tous les tenants et les aboutissants du financement et de la programmation, depuis la conception jusqu'à la prestation, de manière à favoriser efficacement la réussite des femmes dans leur parcours entrepreneurial, laquelle contribuera à son tour à la croissance économique du Canada.



Cadres de compétences inclusifs

Si le temps investi et les ressources consacrées aux programmes de formation et de soutien à l'entrepreneuriat sont considérables, les éléments étayant leurs retombées en matière de perfectionnement des compétences ou de résultats commerciaux ne sont pas uniformes. Beaucoup d'attention a été accordée à la planification commerciale et à la littératie financière, et pourtant, bien d'autres compétences sont également essentielles pour aider les entreprises à croître et à prospérer dans l'environnement actuel. Dans le même temps, les entrepreneurs disposent de ressources limitées et d'un temps restreint, d'où l'importance de garantir que les programmes ont des objectifs clairement définis et des retombées avérées. Malgré la multitude de programmes de formation et de perfectionnement des compétences mis à disposition, leur fragmentation permet difficilement de rapprocher les entrepreneures des occasions adaptées à leurs besoins ou complique l'orientation dans un paysage en constante évolution.

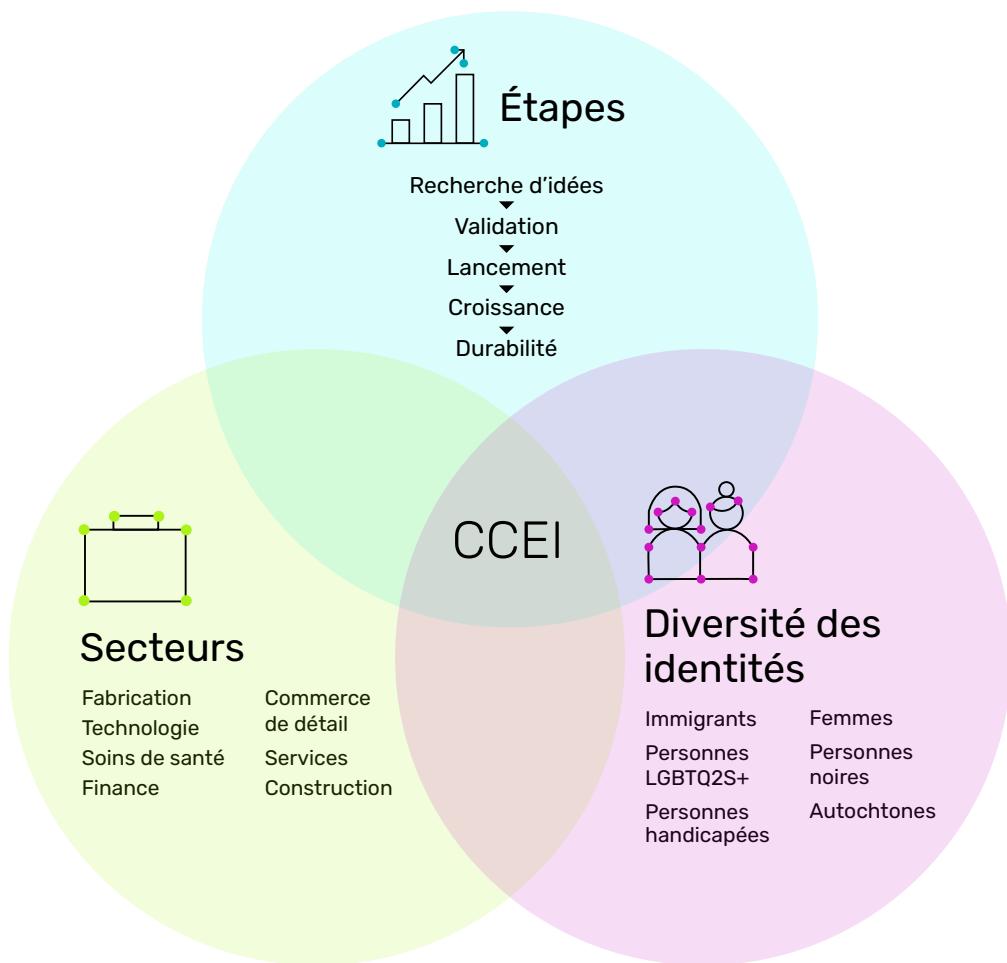
L'évaluation des programmes relevant de la SFE laisse penser qu'un manque de cadres d'évaluation s'intéressant à des objectifs, compétences ou résultats en particulier est à déplorer. Bon nombre des évaluations, par exemple, portent uniquement sur les taux de participation et de satisfaction, mais n'étudient pas les retombées en matière de croissance commerciale, de rentabilité, de création d'emplois ou de développement durable. Soucieux de combler certaines de ces lacunes, le PCFE a travaillé aux côtés de diverses parties prenantes, dont le Centre des Compétences futures, afin d'appuyer l'élaboration et la mise à l'essai de cadres de compétences permettant d'orienter les programmes d'acquisition de compétences et de formation à l'intention des entrepreneurs.

Diverses aptitudes et compétences sont nécessaires pour perfectionner les capacités entrepreneuriales. Les aptitudes désignent les habiletés à acquérir pour exécuter des tâches ou des activités données de manière efficace : il s'agit principalement de ce qu'une personne est capable de faire. Les compétences désignent des caractéristiques sous-jacentes telles que les connaissances, les aptitudes, les habiletés, les attitudes et les traits de personnalité : elles insistent à la fois sur ce que la personne est capable de faire et sur son degré de rendement¹⁸⁸. Dans le domaine de l'entrepreneuriat, les chercheurs et les professionnels ont appliqué différentes approches visant l'élaboration de cadres de compétences afin de définir les aptitudes, les connaissances et les comportements indispensables à la réussite des entrepreneurs. Certains insistent sur les compétences requises à chaque étape du parcours entrepreneurial¹⁸⁹, tandis que d'autres s'intéressent à un secteur donné (industrie agroalimentaire¹⁹⁰, entrepreneuriat durable¹⁹¹, finance¹⁹², technologie¹⁹³, institutions¹⁹⁴, etc.) ou à un profil démographique en particulier (entrepreneures^{195, 196}, gestionnaires de PME¹⁹⁷, jeunes¹⁹⁸, etc.). Ces cadres sont de plus en plus utilisés par les formateurs, les décideurs politiques, les fournisseurs de services et les organismes de soutien aux entreprises afin d'orienter l'élaboration des programmes de formation et des interventions stratégiques.

Le PCFE a étudié les répercussions de divers programmes de formation à l'entrepreneuriat s'adressant aux femmes, dont le Programme de formation Leadership d'entrepreneuriat chez les communautés noires d'Afrique et des Caraïbes (BACEL)¹⁹⁹, Mindframe Connect²⁰⁰, Capital Skills²⁰¹, Rise Up en collaboration avec la Black Business Professional Association (BBPA)²⁰², Newcomer Entrepreneurship Hub (NEH)²⁰³, Women's Entrepreneurship Hub (We-Hub) et REAP+iLaunchHERproduct, mené par de Sedulous Women Leaders (dSWL).

Figure 26

Cadre des compétences de l'entrepreneuriat inclusif (CCEI)



D'après cette étude et le travail réalisé aux côtés du Centre des Compétences futures, le Diversity Institute a mis au point le cadre des compétences de l'entrepreneuriat inclusif (CCEI; figure 26), qui précise les compétences générales indispensables aux différents stades de développement d'une entreprise et les compétences spécialisées répondant aux besoins propres aux entrepreneurs en fonction des groupes ayant droit à l'équité auxquels ils appartiennent et des secteurs d'activité dans lesquels ils exercent.

Faisant fond sur des travaux de recherche antérieurs et des cadres de travail existants, le CCEI cible cinq stades (recherche d'idées, validation, démarrage, croissance et viabilité à long terme) choisis chacun pour leur rôle capital dans le parcours entrepreneurial :

- > Essentiel pour générer, peaufiner et évaluer des idées commerciales, le **stade de recherche d'idées** est le moment où les entrepreneurs consolident leurs concepts et définissent leurs propositions de valeur inédites avant d'investir d'importantes ressources^{204, 205}.
- > Le **stade de validation** désigne le moment où les idées commerciales sont mises à l'essai auprès des prospects et des parties prenantes : il permet de réduire les risques en garantissant l'adéquation du produit au marché.
- > Le **stade de démarrage** est capital dans la transition vers l'exploitation commerciale : il s'agit de créer une base de clientèle et de générer les premières recettes grâce à la vente du produit ou service.

- > Le stade de croissance vise la montée en puissance de l'entreprise, le gain de parts de marché et l'expansion des activités.
- > Enfin, le stade de viabilité à long terme a pour but d'assurer la stabilité d'exploitation et la rentabilité pérenne en perfectionnant les opérations, en optimisant le rendement financier et en assurant la résilience de l'entreprise face aux fluctuations du marché²⁰⁶.

Par ailleurs, le CCEI tient compte des compétences dont les entrepreneurs ont besoin en fonction de leur secteur d'activité (construction, fabrication, finance, soins de santé, technologie, commerce de détail, agriculture et industries tertiaires), dans la mesure où chacun se caractérise par des difficultés et des exigences singulières. Les secteurs en question ont été choisis au regard de leur importance économique, de leur potentiel d'innovation et de leur convergence avec les priorités de croissance du Canada. Chaque secteur requiert des compétences spécialisées et répond à un cadre réglementaire et juridique qui lui est propre, assorti d'exigences particulières en matière de délivrance de permis. L'intégration de ces secteurs dans le CCEI assure une couverture complète des compétences requises dans les secteurs essentiels à la croissance économique et à l'innovation au Canada.

Enfin, ce cadre prend acte du fait que les entrepreneurs issus de groupes ayant droit à l'équité doivent composer avec des difficultés particulières et possèdent leurs propres points forts. Pour garantir une mise en œuvre efficace, le CCEI promeut des approches d'enseignement et de diffusion de contenu spécialement conçues pour lever les obstacles liés au profil démographique des entrepreneurs, tout en tirant parti de leurs atouts singuliers. À titre d'exemple, les entrepreneurs racisés pourront avoir besoin d'aide pour faire face au racisme systémique dans le cadre du réseautage d'affaires, tandis qu'il sera utile aux entrepreneurs 2SLGBTQ+ de recevoir des conseils pour créer des

environnements commerciaux inclusifs et lutter contre la discrimination éventuelle des clients. Cette approche personnalisée nécessite de repenser le mode de construction de l'auto-efficacité, les parcours d'orientation au sein des systèmes et les moyens de lever les obstacles économiques. Le CCEI souligne que le contenu et les objectifs du programme devraient refléter les savoirs expérientiels des entrepreneurs issus de la diversité et fournir des stratégies pratiques permettant de surmonter les difficultés particulières auxquelles ils se heurtent au sein de l'écosystème entrepreneurial du Canada. Grâce à la prise en compte des compétences spécialisées adaptées à ces groupes, le CCEI garantit son inclusivité et sa pertinence dans divers secteurs et contextes socioéconomiques. Le double accent placé sur l'équité et sur la spécificité sectorielle marque une évolution majeure dans la formation et le soutien à l'entrepreneuriat, établissant ainsi une feuille de route plus complète, contextualisée et personnalisée en faveur de la réussite entrepreneuriale.

Ce cadre axé sur les compétences a vocation à éclairer et à orienter l'élaboration des programmes de formation, de façon à mieux adapter les possibilités aux différents besoins rencontrés par les entrepreneurs en fonction du stade de leur parcours et de leur secteur d'activité. Il est également conçu pour réduire la fragmentation et la redondance, au profit d'une meilleure uniformité mais aussi d'une différenciation plus claire des programmes. Grâce à sa définition précise des compétences, il contribuera également à éclairer les évaluations permettant de déterminer ce qui fonctionne pour qui. Bon nombre des programmes actuels évaluent la satisfaction, mais pas leurs retombées sur les compétences ou les résultats commerciaux. La mise en place d'un cadre commun devrait faciliter la cartographie des programmes et l'orientation des entrepreneurs de façon à les jumeler aux ressources spécialement adaptées à leur parcours.



Malgré l'évolution des politiques et des priorités, les engagements pris par le Canada en faveur de la carboneutralité nécessitent des stratégies tenant compte des besoins des PME, étant donné que ces dernières contribuent à l'émission de 50 p. 100 des gaz à effet de serre. Si les travaux de recherche du PCFE ont mis en évidence l'importance de l'entrepreneuriat féminin et autochtone dans la promotion des objectifs de développement durable, il reste des lacunes à combler pour assurer la transition des entreprises dans tous les secteurs.

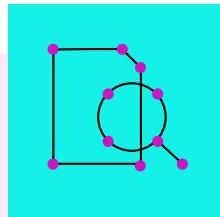
Avec l'aide du Centre des Compétences futures, le Diversity Institute a mis au point le **cadre des compétences vertes** destiné à soutenir la transition des PME et de leur personnel vers l'écopreneuriat. Ce cadre comporte trois niveaux :

- > les compétences fondamentales et la littératie écologique élémentaire, qui constitueront un socle de connaissances environnementales
- > les compétences liées à la transformation, nécessaires pour faire advenir un changement environnemental et favoriser la résilience climatique au sein des organisations
- > les compétences vertes approfondies permettant d'acquérir l'expertise de pointe indispensable pour atteindre les objectifs de transition.

Au sein du cadre, les compétences individuelles sont également divisées en trois niveaux : averti (compétences fondamentales), qualifié (compétences intermédiaires) et expérimenté (compétences de pointe), selon une courbe claire d'approfondissement de l'expertise. En réponse à l'objectif du gouvernement fédéral visant une économie carboneutre et face à la nécessité de garantir la résilience et l'adaptation climatique, le cadre des compétences vertes représente un grand pas en avant dans la communication aux PME canadiennes des lignes directrices à suivre pour contribuer à l'avènement d'une économie carboneutre et durable, tout en leur donnant les moyens de s'adapter aux changements climatiques et d'assurer tant la sécurité collective que la stabilité économique.

Enfin, au vu de l'importance cruciale que revêtent la numérisation et l'adoption de l'IA à l'échelle des PME canadiennes, le Centre des Compétences futures a également aidé le Diversity Institute à élaborer le **cadre des compétences en IA**, lequel définit un parcours complet et structuré d'adoption de l'IA par les PME dans une optique de croissance et d'innovation. D'après la recherche, l'IA générative s'avère tout particulièrement susceptible de combler ou, au contraire, d'accentuer le fossé numérique. Or, les travaux préliminaires du PCFE montrent que les entrepreneurs ont besoin d'un accompagnement supplémentaire pour comprendre le potentiel de l'IA et l'intégrer efficacement dans leurs activités. À la lumière des observations transmises par les partenaires communautaires et d'un examen complet des études et des ressources pédagogiques existantes, ce cadre fait en sorte de préparer au mieux les PME pour qu'elles soient en mesure d'exploiter le plein potentiel de l'IA. Il reconnaît l'importance de doter les travailleurs de compétences de base en IA, tout en jetant des bases propices à l'acquisition de compétences de pointe. Ce cadre et les guides connexes visent à aider les dirigeants et les employés des PME à se doter des compétences nécessaires pour mettre en œuvre l'IA de manière responsable et fructueuse au sein de leur organisation. Les projets pilotes de formation en IA ciblant les entrepreneurs s'avèrent prometteurs.

D'après la recherche, l'IA générative s'avère tout particulièrement susceptible de combler ou, au contraire, d'accentuer le fossé numérique. Or, les travaux préliminaires du PCFE montrent que les entrepreneurs ont besoin d'un accompagnement supplémentaire pour comprendre le potentiel de l'IA et l'intégrer efficacement dans leurs activités.



Parmi les projets menés par le Diversity Institute, citons également l'**initiative IIE-Net** (Inclusive Innovation and Entrepreneurship Network) financée par le Conseil de recherches en sciences humaines au Canada²⁰⁷. Reflet d'une approche pluridimensionnelle et écologique, l'IIE-Net s'accompagne de nombreux projets : études empiriques, trousses à outils, campagnes, revues systématiques des écrits, cartographie de l'écosystème, analyse des lacunes en matière de données, ententes de partage des données, outils d'évaluation en matière d'EDI, cadres d'acquisition des compétences entrepreneuriales, diversification des partenaires et collaboration, réseautage et présence médiatique, et activités de mobilisation des connaissances, l'objectif étant de forger un écosystème d'innovation et d'entrepreneuriat plus inclusif en favorisant la diversité des partenariats et la collaboration²⁰⁸.

Conclusions et recommandations

Conclusions

Contribution économique

D'après les constatations du présent rapport, l'entrepreneuriat féminin constitue un catalyseur essentiel de la croissance inclusive au Canada. Environ 20 p. 100 des entreprises du secteur privé (PME et grandes entreprises confondues) sont détenues majoritairement par des femmes. En augmentation, la part des PME détenues majoritairement par des femmes est passée de 15,6 p. 100 en 2017 à 17,8 p. 100 en 2023, et les femmes sont propriétaires à parts égales de 17,2 p. 100 des PME (2023) : une trajectoire de croissance qui confère aux entrepreneures un rôle moteur dans la création d'emplois et le développement économique. Les données démontrent également que les PME détenues majoritairement par des femmes génèrent plus de 90 milliards de dollars de recettes annuelles et emploient près d'un million de personnes. Les femmes ne se contentent donc pas de participer à l'économie canadienne : leur contribution s'avère fondamentale pour assurer la croissance économique et la compétitivité future du pays.

Lacunes essentielles à combler

Les entrepreneures sont en train de combler les écarts dans des domaines de l'entrepreneuriat où l'on observe des différences sexospécifiques de longue date. Les femmes ont notamment rattrapé leur retard en matière d'innovation, dans la mesure où elles sont plus susceptibles d'innover en ce qui concerne les produits et les marchés. Comme le prouvent les constatations relatives à la SFE, 66,5 p. 100 des participantes aux programmes connexes ont mis en œuvre diverses innovations

qui attestent du leadership féminin en matière d'amélioration des processus opérationnels, d'innovation des produits et services, et de pratiques durables.

L'écart entre les femmes et les hommes en matière d'exportation s'est lui aussi considérablement restreint, 14,5 p. 100 des PME détenues majoritairement par des femmes étant désormais exportatrices, contre 15,3 p. 100 de celles détenues majoritairement par des hommes, avec une proportion supérieure d'exportation vers les marchés hors États-Unis. Alors que le Canada s'efforce de lever les obstacles internes au commerce et de promouvoir l'achat de produits canadiens dans le cadre de son initiative en faveur de l'unité de l'économie canadienne, les entrepreneures se déclarent également prêtes à s'adapter aux nouveaux débouchés. Elles ont par ailleurs le potentiel de faire jeu égal en matière d'adoption de l'IA et de prendre une longueur d'avance dans la durabilité des processus. Le leadership des PME détenues majoritairement par des femmes en matière d'adoption numérique (leur taux d'adoption des logiciels d'entreprise atteignant 35,8 p. 100 contre 32,7 p. 100 chez les PME détenues majoritairement par des hommes) révèle que les femmes s'adaptent activement aux évolutions technologiques à l'œuvre dans le pays et dans le monde.

Secteurs émergents et possibilités futures

Le secteur de la Femtech est source d'occasions à saisir pour les entrepreneures. Avec un taux annuel de croissance composé (TACC) qui devrait s'établir à 16,8 p. 100 pour atteindre une valeur projetée de 3,81 milliards de dollars américains d'ici à 2030, le marché canadien de la Femtech et ses quelque 70 p. 100 d'entreprises cofondées par au moins une femme ouvrent des perspectives économiques pour les entrepreneures et promettent des retombées sociales en leur faveur.

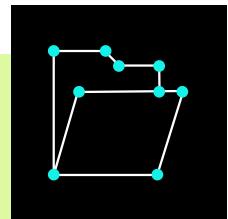
De même, les compétences en IA et la connaissance des technologies émergentes dont font preuve les entrepreneures s'avèrent propices à leur réussite dans le Canada de demain tourné vers la technologie. Leur capacité d'adaptation et d'innovation, couplée à leur intérêt pour le développement durable, vient étayer leur position de chefs de file du développement économique dans les décennies à venir.

Les PME détenues majoritairement par des femmes sont également en train de doubler leur croissance dans des secteurs cruciaux de l'économie, à l'image de la construction. Au cours des cinq dernières années, le pourcentage de PME détenues majoritairement par des femmes est passé de 3,7 p. 100 à 7,8 p. 100 dans le secteur de la construction, de 9,5 p. 100 à 10,0 p. 100 dans le secteur de la fabrication et de 5,8 p. 100 à 9,5 p. 100 dans les secteurs (confondus) de l'agriculture, de la foresterie, de la pêche, de la chasse, de l'extraction minière et de l'extraction de pétrole et de gaz. Avec le soutien adéquat, cet essor a des chances de se poursuivre.

Difficultés persistantes

Si le Canada est un chef de file mondial en matière de soutien à l'entrepreneuriat féminin, il reste encore de nombreux progrès à accomplir. D'après une analyse détaillée des financements, les PME détenues majoritairement par des femmes reçoivent une part plus élevée des fonds demandés (92 p. 100 contre 88 p. 100 parmi celles détenues majoritairement par des hommes) mais sollicitent des montants nettement inférieurs (185 676 dollars contre 495 941 dollars) et assument des taux d'intérêt plus élevés (13,7 p. 100 contre 10,4 p. 100 sur les lignes de crédit).

L'application d'une optique de genre et de diversité lors de l'élaboration, de l'exécution et de l'évaluation des programmes s'avère indispensable, en particulier face aux tensions géopolitiques et aux pressions économiques qui s'exercent actuellement.



Le présent rapport a également démontré qu'il est possible de libérer le plein potentiel des femmes en améliorant l'inclusivité des politiques et des programmes. Il est essentiel de continuer à promouvoir l'entrepreneuriat féminin avec détermination pour bâtir l'avenir économique et éclairer les initiatives stratégiques du Canada.

L'application d'une optique de genre et de diversité lors de l'élaboration, de l'exécution et de l'évaluation des programmes s'avère indispensable, en particulier face aux tensions géopolitiques et aux pressions économiques qui s'exercent actuellement. À titre d'exemple, la mise en place de politiques ciblées peut aider les travailleuses autonomes à constituer leur entreprise en société et à prendre de l'expansion, ce qui permettra de créer des emplois et d'enregistrer une hausse du PIB pouvant atteindre 6 p. 100²⁰⁹.

Il est nécessaire d'adopter une approche intersectionnelle pour tenir compte des difficultés particulières avec lesquelles doivent composer les femmes autochtones, noires et racisées, les immigrantes, les femmes en situation de handicap et les entrepreneurs 2SLGBTQ+, ainsi que des possibilités qui leur sont offertes. Enfin, il convient en priorité de s'appuyer sur les données administratives pour éclairer les politiques et mieux évaluer ce qui fonctionne pour qui, et d'utiliser la technologie pour aider les entrepreneures à mettre à profit les soutiens existants à l'appui de la croissance commerciale, au lieu de créer de nouveaux programmes.



Retombées des politiques et programmes : données probantes étayant ce qui fonctionne

L'évaluation de la SFE témoigne de la réussite de la Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat : en effet, 16,5 p. 100 des participantes aux programmes financés au titre de cette dernière ont obtenu de nouveaux fonds, 67,8 p. 100 ont pénétré de nouveaux secteurs, 51,2 p. 100 ont mis sur pied de nouveaux réseaux de soutien et 66,5 p. 100 ont mis en œuvre des innovations opérationnelles.

En outre, l'analyse des initiatives fructueuses (dont le projet Maïa du RFAQ, qui a atteint un taux de satisfaction des participantes de 91 p. 100 et assuré 945 mises en relation avec des acheteurs, et Coralus, qui a octroyé des prêts sans intérêt avec un taux de remboursement de 95 p. 100) fournit des modèles fondés sur des données probantes propices au déploiement à grande échelle d'un soutien efficace.

Recommandations

Niveau sociétal (macro)

- > Recueillir davantage de données ventilées concernant toutes les dimensions du développement économique, de l'innovation et de la recherche pour sous-tendre l'adoption de politiques publiques fondées sur des données probantes.
- > Améliorer la transparence et la responsabilité parmi les institutions financières et les investisseurs pour promouvoir l'équité d'accès au financement à l'égard des femmes et d'autres entrepreneurs issus de groupes ayant droit à l'équité au Canada.
- > Faire valoir dans les stratégies, politiques et programmes du gouvernement le rôle central des PME et de l'entrepreneuriat dans l'économie canadienne et leurs effets multiplicateurs, y compris dans les secteurs du commerce de détail, de l'agriculture et de l'infrastructure, dans les industries tertiaires et culturelles, ou encore dans les secteurs de la santé et de la beauté.

- > Tenir compte de l'entrepreneuriat féminin lors de l'élaboration des stratégies canadiennes touchant le développement économique, l'innovation, le commerce, l'IA, la transition vers la carboneutralité, etc. Bien que les droits de douane visent directement certains secteurs, jugés prioritaires, leurs répercussions sont en train de remodeler l'économie tout entière. Il convient d'élargir les politiques publiques s'adressant uniquement aux entreprises constituées en société afin d'inclure les travailleuses autonomes, sachant que la majorité des entrepreneures ne sont pas propriétaires de PME mais exercent plutôt à leur compte (86,4 p. 100).
- > Élaborer des stratégies inclusives en matière de commerce et d'innovation qui viseront par exemple à créer davantage de programmes préparant à l'exportation afin d'accroître les retombées des délégations commerciales menées par des femmes, lesquelles obtiennent des résultats positifs. À cette fin, il convient notamment de mieux sélectionner les entreprises.
- > Créer des possibilités de liaison plus personnalisées, sous-tendues par l'infrastructure, y compris des moyens d'accès abordables à l'adoption numérique.
- > Aider les entrepreneures à appréhender les normes internationales et les exigences sur le plan environnemental, social et en matière de gouvernance (ESG) afin qu'elles puissent prospérer sur les marchés mondiaux.
- > Promouvoir les marchés publics et les nouvelles possibilités commerciales entre provinces créées par l'entremise de la Loi sur l'unité de l'économie canadienne à titre de levier de croissance majeur; sans renforcement des capacités, soutiens sur mesure et cadres de responsabilité, les entrepreneures risquent d'être laissées pour compte.
- > Prendre des mesures propices à l'adoption de la technologie, et plus particulièrement de l'IA qui constitue un enjeu crucial. Si le Canada est à la pointe des activités de développement connexes, le pays accuse du retard en matière d'adoption. Le pays doit inclure dans sa stratégie des mesures de soutien et d'incitation à l'adoption de l'IA en faveur des entrepreneurs et des petites entreprises, afin d'améliorer l'accès à la technologie et aux compétences nécessaires pour l'utiliser efficacement.
- > Élaborer des stratégies commerciales inclusives pour tirer parti des accords de libre-échange conclus par le Canada, mettre en avant les secteurs dans lesquels les femmes dominent et renforcer encore l'exportation chez les femmes.
- > S'appuyer sur les communautés issues de l'immigration pour élargir le champ des possibilités mondiales. Leur donner les moyens d'utiliser des réseaux transfrontaliers pour favoriser la création d'entreprises et l'exportation de biens ou de services vers leur pays d'origine.
- > Appliquer une optique de genre et de diversité dans le cadre des programmes et des politiques pour promouvoir les programmes de soutien aux entreprises et à l'entrepreneuriat. Il est impératif de tenir compte des différences structurelles (prédominance du travail autonome, par exemple) pour éviter d'exclure les femmes et les Autochtones. Notre étude sur l'entrepreneuriat féminin autochtone dans le secteur du tourisme, par exemple, indique que le principal obstacle réside dans l'accès Internet, devant le manque de soutiens adaptés sur le plan culturel.
- > Combler le « fossé numérique » en assurant un accompagnement ciblé en faveur de l'adoption de la technologie, de la formation en IA et de la mise en application de cette dernière, et d'autres besoins technologiques des entreprises.
- > Promouvoir la campagne en faveur de l'achat de produits locaux, fabriqués au Canada, par l'intermédiaire des agences gouvernementales, des organismes de soutien aux entreprises et des associations sectorielles afin d'aider les entreprises et les économies dirigées par des femmes et issues de la diversité à l'échelon local.



- > Remettre en question les stéréotypes et mettre à l'honneur les réussites pour faire évoluer les normes culturelles fondées sur le genre.
- > Se joindre aux 25 nations qui ont déjà adhéré au WE Finance Code. Sans cela, notre pays passera à côté d'une occasion de réduire encore davantage l'écart de financement entre les femmes et les hommes en entrepreneuriat.
- > Poursuivre l'engagement du Canada à l'appui d'une stratégie nationale en faveur de l'entrepreneuriat féminin.
- > Améliorer l'accès aux données ventilées provenant des institutions publiques et mettre en place des exigences réglementaires en matière de rapport (sur le modèle de l'Investing in Women Code) pour orienter les investissements stratégiques.

Politiques et programmes au niveau organisationnel (méso)

- > Veiller à appliquer une optique de genre et de diversité lors de l'élaboration, de l'exécution et de l'évaluation des programmes de soutien aux entreprises et à l'entrepreneuriat afin de stimuler la mise en place de pratiques inclusives.
- > Concevoir des programmes qui tiennent compte des besoins des entrepreneurs, en incluant les microsubventions et les prêts.
- > Augmenter les investissements et les soutiens à la formation propres à certains secteurs comme la Femtech, les technologies propres et l'agriculture de pointe.
- > Élargir les réseaux d'achat fondés sur le genre.
- > Prendre acte des préjugés existants dans l'éducation; il faut s'efforcer d'instaurer de nouvelles approches d'enseignement au sujet de l'entrepreneuriat.
- > Encourager les institutions financières à élaborer des programmes de financement par palier pour aider les entrepreneures à percevoir des financements plus élevés, dans la mesure où les femmes demandent généralement des montants plus faibles (185 676 dollars en moyenne contre 495 941 dollars pour les hommes).

- > Intensifier les efforts axés sur les outils faisant appel à l'IA afin d'améliorer l'orientation des entrepreneures au sein de l'écosystème et de les aider à obtenir plus efficacement les soutiens adéquats. Malgré une meilleure collaboration depuis 2018, bon nombre de femmes font encore appel à des intermédiaires de confiance au niveau local qui ne sont pas toujours pleinement intégrés dans les réseaux nationaux.
- > Viser en priorité la coordination et le rassemblement des services, au lieu de créer de nouveaux programmes, car l'écosystème de soutien à l'entrepreneuriat féminin demeure fragmenté. Nombreuses sont les femmes qui peinent encore à s'y repérer en raison de la duplication, du manque de clarté et de l'incohérence des offres de programmes.
- > Adapter les programmes de soutien afin de refléter les besoins des entrepreneures dans différents secteurs et à différents stades de développement de leur projet, au lieu de s'en remettre à des approches universelles.
- > Promouvoir une approche d'évaluation uniforme afin de mesurer les retombées des interventions et de mieux comprendre ce qui fonctionne pour qui.

Soutiens individuels (micro)

- > Tenir compte des besoins de soutien rencontrés par les entrepreneures, y compris celles issues de la diversité, qui préfèrent bénéficier d'une approche d'accompagnement, de mentorat et de formation personnalisée, au lieu d'intégrer un incubateur ou un accélérateur.
- > Créer des ressources axées sur le mentorat entre pairs, le soutien en matière de santé mentale et le perfectionnement des compétences qui prennent en charge la pluralité des besoins des entrepreneures.
- > Prévoir un accompagnement sur mesure permettant aux entrepreneures d'acquérir les compétences requises en ce qui concerne la littératie financière, les capacités d'emprunt et l'adoption des technologies émergentes (IA, cybersécurité, etc.).
- > Former les entrepreneures pour qu'elles puissent appréhender les normes internationales et les exigences en matière d'ESG et ainsi prospérer sur les marchés mondiaux.
- > Proposer davantage de programmes de formation s'appuyant sur des compétences clairement définies et des résultats mesurables qui, contrairement aux approches généralisées, tiennent compte du stade de l'entreprise, du secteur d'activité et des facteurs d'identité croisés des entrepreneures.
- > Concevoir des programmes de croissance ciblés pour aider les microentrepreneures à prendre de l'expansion, en levant les obstacles qui entravent la croissance de leur chiffre d'affaires.
- > Renforcer l'accompagnement des travailleuses autonomes en améliorant l'accès aux options de financement, aux occasions de réseautage et aux ressources de perfectionnement professionnel.
- > Dispenser une formation sur la lutte contre les préjugés aux décideurs et aux garants à l'échelle de l'écosystème (pouvoirs publics, incubateurs, prêteurs et investisseurs).

Références

- 1 Statistique Canada (25 novembre 2024). *Entreprises du secteur privé, selon le propriétaire majoritaire, quatrième trimestre de 2024.* https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3310089001&request_locale=fr
- 2 Statistique Canada (26 février 2024). *Entreprises du secteur privé, selon le propriétaire majoritaire, premier trimestre de 2024.* https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3310076901&request_locale=fr
- 3 Statistique Canada (27 mai 2024). *Entreprises du secteur privé, selon le propriétaire majoritaire, deuxième trimestre de 2024.* https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3310075401&request_locale=fr
- 4 Statistique Canada (27 août 2024). *Entreprises du secteur privé, selon le propriétaire majoritaire, troisième trimestre de 2024.* https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3310085801&request_locale=fr
- 5 Statistique Canada (2024). *Entreprises du secteur privé, selon le propriétaire majoritaire* (calculs du Diversity Institute).
- 6 Statistique Canada (13 mars 2025). *Analyse des entreprises appartenant majoritairement à des femmes, premier trimestre de 2025.* https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-621-m/11-621-m2025005-fra.htm?utm_source=mstatcan&utm_medium=eml&utm_campaign=statcan-statcan-mstatcan
- 7 Cukier, W., Tut, D. et Gunderson, M. (en cours de révision). « Too big to fail vs. too small to see: Investigating barriers to sustainability and multiplier spillover effects of women entrepreneurs ». *Diversity and sustainability: An enterprising perspective*. Brookes, Royaume-Uni.
- 8 Cukier, W. et Gunderson, M. (10 février 2024). « Why does Canada's industrial policy favour Big Business over Main Street? » *The Globe and Mail*. <https://www.theglobeandmail.com/business/commentary/article-why-does-canadas-industrial-policy-favour-big-business-over-main/>
- 9 Statistique Canada (2025). *Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises (EFCPME), 2023* (calculs du Diversity Institute).
- 10 Banque de développement du Canada (28 février 2025). *Entrepreneures canadiennes en 2025 : Prêtes à relever les défis.* <https://www.bdc.ca/fr/articles-outils/blogue/entrepreneures-canadiennes-2025-pretes-relever-defis>
- 11 Hill, S., Bosma, N. et Ionescu-Somers, A. (2025). *Global Entrepreneurship Monitor 2023/2024 Sustainability and Entrepreneurship Report: Awareness and Actions*. Global Entrepreneurship Monitor. <https://www.gemconsortium.org/file/open?fileId=51637>
- 12 Portail des connaissances pour les femmes en entrepreneuriat (juillet 2024). *État des lieux de l'entrepreneuriat féminin au Canada 2024.* https://wekh.ca/wp-content/uploads/2024/04/WEKH_Etat-des-lieux-de-l-entrepreneuriat-feminin-au-Canada-2024.pdf
- 13 Statistique Canada (2025). *Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises (EFCPME), 2023* (calculs du Diversity Institute).
- 14 Forum économique mondial (avril 2024). *The State of Social Enterprise: A Review of Global Data 2013–2023.* https://www3.weforum.org/docs/WEF_The_State_of_Social_Enterprise_2024.pdf
- 15 Statistique Canada (27 août 2024). *Pratiques environnementales en place par les entreprises ou les organismes, troisième trimestre de 2024.* https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/cv.action?pid=3310088201&request_locale=fr

- 16 Gouvernement du Canada (13 août 2024). *Rapport sur la PI au Canada 2023 : Demandes de brevets par des entreprises appartenant à des femmes au Canada*. <https://ised-isde.canada.ca/site/office-propriete-intellectuelle-canada/fr/ip-canada-report-2023-message-from-the-ceo/ip-canada-report-2023-patenting-by-women-owned-businesses-in-canada>
- 17 Cukier, W., Donaldson, L., Augustin, T. J. et Chavoushi, Z. H. (2025). « Advancing inclusive innovation in Canada: the impact of the IIE-Net project ». *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*. <https://doi.org/10.1108/EDI-11-2023-0383>
- 18 Durand, D. (16 avril 2023). *Réduire les disparités entre hommes et femmes dans le domaine de la propriété intellectuelle et de l'innovation au Canada*. Magazine de l'OMPI. <https://www.wipo.int/fr/web/wipo-magazine/articles/closing-the-ip-and-innovation-gender-gap-in-canada-56191>
- 19 Statistique Canada (2025). *Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises (EFCPME)*, 2023 (calculs du Diversity Institute).
- 20 Statistique Canada (2025). *Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises (EFCPME)*, 2023 (calculs du Diversity Institute).
- 21 Statistique Canada (2 mars 2022). *Caractéristiques des propriétaires de petites et moyennes entreprises*. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/cv.action?pid=3310045901&request_locale=fr
- 22 Statistique Canada (2025). *Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises (EFCPME)*, 2023 (calculs du Diversity Institute).
- 23 Statistique Canada (2 mars 2022). *Caractéristiques des propriétaires de petites et moyennes entreprises*. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/cv.action?pid=3310045901&request_locale=fr
- 24 Statistique Canada (27 août 2024). *Croissance annuelle moyenne des revenus prévue par les entreprises ou organismes au cours des trois prochaines années, troisième trimestre de 2024*. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/cv.action?pid=3310086601&request_locale=fr
- 25 Ces données se fondent sur les calculs du Diversity Institute d'après l'Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises de 2023 et Statistique Canada (27 janvier 2025). *Emploi selon la catégorie de travailleur, données annuelles (x 1 000)*. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/cv.action?pid=1410002701&request_locale=fr
- 26 Statistique Canada (27 janvier 2025). *Emploi selon la catégorie de travailleur, données annuelles (x 1 000)*. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/cv.action?pid=1410002701&request_locale=fr
- 27 Statistique Canada (2025). *Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises (EFCPME)*, 2023 (calculs du Diversity Institute).
- 28 Innovation, Sciences et Développement économique Canada (janvier 2020). *Profil des PME : Statistiques démographiques du propriétaire*. Statistique Canada. <https://ised-isde.canada.ca/site/recherche-statistique-pme/fr/rapports-recherche/profil-pme-statistiques-demographiques-proprietaire>
- 29 Statistique Canada (2025). *Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises (EFCPME)*, 2023 (calculs du Diversity Institute).
- 30 Statistique Canada (16 avril 2025). *Revenu intérieur brut attribuable aux Autochtones selon l'industrie*. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3610069501&request_locale=fr
- 31 Anderson, R. B., Dana, L. P. et Dana, T. E. (2006). « Indigenous land rights, entrepreneurship, and economic development in Canada: "Opting-in" to the global economy ». *Journal of World Business* , 41(1), p. 45-55. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2005.10.005>
- 32 Cook, S. (14 mai 2023). *Indigenous women entrepreneurs in economic, interactive spotlight*. The Free Press. <https://www.winnipegfreepress.com/breakingnews/2023/05/14/indigenous-women-entrepreneurs-in-economic-interactive-spotlight>
- 33 Gueye, B. (19 décembre 2024). *Entreprises appartenant à des Autochtones au Canada, 2005 à 2021*. Statistique Canada. <https://doi.org/10.25318/36280001202401200005-fra>
- 34 Statistique Canada (2025). *Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises (EFCPME)*, 2023 (calculs du Diversity Institute).

- 35 Statistique Canada (24 janvier 2025). *Caractéristiques de l'emploi selon le groupe de minorités visibles, données annuelles*. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/cv.action?pid=1410043801>
- 36 Statistique Canada (25 novembre 2024). *Entreprises du secteur privé, selon le propriétaire majoritaire, quatrième trimestre de 2024*. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3310089001&request_locale=fr
- 37 Statistique Canada (27 mai 2024). *Entreprises du secteur privé, selon le propriétaire majoritaire, deuxième trimestre de 2024*. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3310075401&request_locale=fr
- 38 Statistique Canada (27 mai 2025). *Entreprises du secteur privé, selon le propriétaire majoritaire, deuxième trimestre de 2025*. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3310097901&request_locale=fr
- 39 Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (27 juin 2025). *L'immigration, ça compte pour les entreprises*. Gouvernement du Canada. <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/campagnes/immigration-ca-compte/assurer-croissance-canada/entreprise.html>
- 40 StatsCan Plus (3 avril 2024). *Le taux d'incapacité au Canada a augmenté en 2022*. Statistique Canada. <https://www.statcan.gc.ca/o1/fr/plus/5980-le-taux-dincapacite-au-canada-augmente-en-2022>
- 41 Statistique Canada (2025). *Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises (EFCPME), 2023* (calculs du Diversity Institute).
- 42 Statistique Canada (27 mai 2024). *Entreprises du secteur privé, selon le propriétaire majoritaire, deuxième trimestre de 2024*. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3310075401&request_locale=fr
- 43 Statistique Canada (27 mai 2025). *Entreprises du secteur privé, selon le propriétaire majoritaire, deuxième trimestre de 2025*. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3310097901&request_locale=fr
- 44 Statistique Canada (2025). *Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises (EFCPME), 2023* (calculs du Diversity Institute).
- 45 Statistique Canada (27 mai 2024). *Entreprises du secteur privé, selon le propriétaire majoritaire, deuxième trimestre de 2024*. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3310075401&request_locale=fr
- 46 Statistique Canada (27 mai 2025). *Entreprises du secteur privé, selon le propriétaire majoritaire, deuxième trimestre de 2025*. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3310097901&request_locale=fr
- 47 StartupBlink (2025). *The Global Startup Ecosystem Index Report 2025*. https://lp.startupblink.com/report/?utm_campaign=reportpage&utm_medium=reportpage&utm_source=reportpage
- 48 Startup Genome (2024). *The Global Startup Ecosystem Report 2024*. <https://startupgenome.com/report/the-global-startup-ecosystem-report-2024/introduction>
- 49 Gregson, G. et Saunders, C. (4 novembre 2024). *Driving wealth creation and social development in Canada*. Global Entrepreneurship Monitor. <https://www.gemconsortium.org/report/gem-canada-report-7>
- 50 Global Entrepreneurship Monitor (19 novembre 2024). *2023/24 Women's Entrepreneurship Report: Reshaping Economies and Communities*. <https://gemconsortium.org/report/202324-womens-entrepreneurship-report-reshaping-economies-and-communities-2-2>
- 51 Gregson, G. et Saunders, C. (4 novembre 2024). *Driving wealth creation and social development in Canada*. Global Entrepreneurship Monitor. <https://www.gemconsortium.org/report/gem-canada-report-7>
- 52 Global Entrepreneurship Monitor (19 novembre 2024). *2023/24 Women's Entrepreneurship Report: Reshaping Economies and Communities*. <https://gemconsortium.org/report/202324-womens-entrepreneurship-report-reshaping-economies-and-communities-2-2>
- 53 Statistique Canada (2020). *Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises (EFCPME), 2017* (calculs du Diversity Institute).
- 54 Statistique Canada (2025). *Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises (EFCPME), 2023* (calculs du Diversity Institute).
- 55 Statistique Canada (2025). *Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises (EFCPME), 2023* (calculs du Diversity Institute).

- 56 Malmström, M., Burkhard, B., Sirén, C., Shepherd, D. et Wincent, J. (17 octobre 2023). « A Meta-Analysis of the Impact of Entrepreneurs' Gender on their Access to Bank Finance ». *Journal of Business Ethics*, 192(4), p. 803-820. <https://doi.org/10.1007/s10551-023-05542-6>
- 57 Statistique Canada (2025). *Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises (EFCPME)*, 2023 (calculs du Diversity Institute).
- 58 Statistique Canada (2020). *Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises (EFCPME)*, 2017 (calculs du Diversity Institute).
- 59 Statistique Canada (27 novembre 2023). Éléments de l'entreprise ou de l'organisme les plus touchés par les taux d'intérêt, quatrième trimestre de 2023. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3310074301>
- 60 Cukier, W., Chavoushi, Z. H., Pestun S. et Rahman, M. S. (décembre 2022). *Le financement des entrepreneurs au Canada*. <https://wekh.ca/wp-content/uploads/2023/01/Le-Financement-des-entrepreneurs-au-Canada-Finale.pdf>
- 61 Statistique Canada (27 novembre 2023). *Manière dont les défis liés à la chaîne d'approvisionnement auxquels ont été confrontés les entreprises ou les organismes ont changé au cours des trois derniers mois, quatrième trimestre de 2023*. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3310072901&request_locale=fr
- 62 Statistique Canada (25 novembre 2024). *Manière dont les défis liés à la chaîne d'approvisionnement auxquels ont été confrontés les entreprises ou les organismes ont changé au cours des trois derniers mois, quatrième trimestre de 2024*. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3310089601&request_locale=fr
- 63 Gouvernement du Canada (18 juillet 2025). *Le point sur le commerce 2023 : Le commerce inclusif*. <https://international.canada.ca/fr/affaires-mondiales/organisation/transparence/rapports-publications/economiste-chef/point-commerce/2023>
- 64 Statistique Canada (2025). *Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises (EFCPME)*, 2023 (calculs du Diversity Institute).
- 65 Al Omoush, K. S. (2024). « Fostering Women Entrepreneurs: Exploring the Drivers of Successful Social Commerce Business Adoption Among Women ». *SAGE Open*, 14(3). <https://doi.org/10.1177/21582440241282952>
- 66 Alhorr, L., Malik, A. A., Javed, A., Naz, N., Un Nisa, N., Seftel, R. et Nunn, L. (2024). *Empowered or Undermined? Women Entrepreneurs & the Digital Economy*. Cherie Blair Foundation for Women. <https://cherieblairfoundation.org/what-we-do/research/2024-audit/>
- 67 Innovation, Sciences et Développement économique Canada (2023). *Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat : Rapport d'étape 2023*. Gouvernement du Canada. <https://ised-isde.canada.ca/site/isde/fr/programmes-initiatives/strategie-pour-femmes-entrepreneuriat/strategie-pour-femmes-entrepreneuriat-rapport-detape-2023>
- 68 Statistique Canada (2025). *Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises (EFCPME)*, 2023 (calculs du Diversity Institute).
- 69 Statistique Canada (2025). *Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises (EFCPME)*, 2023 (calculs du Diversity Institute).
- 70 Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (13 février 2025). *Commerce Canada-États-Unis : 1 PME sur 5 signale des annulations ou suspensions de commandes*. <https://www.cfib-fcei.ca/fr/medias/commerce-canada-etats-unis-1-pme-sur-5-signale-des-annulations-ou-suspensions-de-commandes>
- 71 Wilson, J. (4 février 2025). *Tariffs war: Groups call for support for small employers*. HRD Canada. <https://www.hcamag.com/ca/specialization/leadership/tariffs-war-groups-call-for-support-for-small-employers/523352>
- 72 KPMG (6 février 2025). *Tariffs prompting supply chain changes, KPMG poll shows*. <https://kpmg.com/ca/en/home/media/press-releases/2025/02/tariffs-prompts-supply-chain-changes.html>
- 73 Thibodeau, L. (10 février 2025). *Female founders rally support online as layoffs and tariff uncertainty hit hard*. The Honest Talk. <https://www.thehonesttalk.ca/impact/female-founders-rally-support-online-as-layoffs-and-tariff-uncertainty-hit-hard/>

- 74 Sekkel, J. V. (avril 2020). *Petites et moyennes entreprises (PME) détenues par des femmes et barrières commerciales*. Gouvernement du Canada. <https://international.canada.ca/fr/affaires-mondiales/organisation/transparence/rapports-publications/economiste-chef/inclusif/2020-04-femmes>
- 75 Rocha, N. et Piermartini, R. (juin 2023). *Trade Drives Gender Equality and Development*. Fonds monétaire international. <https://www.imf.org/en/Publications/fandd/issues/2023/06/trade-drives-gender-equality-and-development-rocha-piermartini>
- 76 Conseil canadien du commerce de détail (2 février 2025). *Tarifs douaniers entre le Canada et les États-Unis : implications et considérations pour les détaillants*. <https://www.commercedetail.org/tarifs-douaniers-implications-pour-les-detaillants/>
- 77 Basta, F. et Nguyen, M. (17 février 2025). *Naviguer à travers les tarifs douaniers imminents entre les États-Unis et le Canada : Comment les PME canadiennes anticipent et se préparent à leurs impacts*. Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI). <https://www.cfib-fcei.ca/en/research-economic-analysis/navigating-the-looming-u-s-tariffs-the-impact-on-canadian-smes-and-their-next-steps?t>
- 78 Canadian Small Business Women (1^{er} février 2025). *New U.S. Tariffs on Canada – Implications & Strategies for Small Businesses*. <https://canadiansmallbusinesswomen.ca/new-u-s-tariffs-on-canada-implications-strategies-for-small-businesses/?t>
- 79 Basta, F. et Nguyen, M. (17 février 2025). *Naviguer à travers les tarifs douaniers imminents entre les États-Unis et le Canada : Comment les PME canadiennes anticipent et se préparent à leurs impacts*. Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI). <https://www.cfib-fcei.ca/en/research-economic-analysis/navigating-the-looming-u-s-tariffs-the-impact-on-canadian-smes-and-their-next-steps?t>
- 80 Banque de développement du Canada (28 février 2025). *Entrepreneures canadiennes en 2025 : Prêtes à relever les défis*. <https://www.bdc.ca/fr/articles-outils/blogue/entrepreneures-canadiennes-2025-pretes-relever-defis>
- 81 Niesten, H. M. L. et Laperle-Forget, L. (21 novembre 2023). *Equal rights, unequal import tariffs: How women pay the price*. Groupe de la Banque mondiale. <https://blogs.worldbank.org/en/developmenttalk/equal-rights-unequal-import-tariffs-how-women-pay-price>
- 82 Gresser, E. et Wei, E. (6 décembre 2023). *PPI's Trade Fact of the Week: U.S. clothing tariffs are unfair to women*. Progressive Policy Institute. <https://www.progressivepolicy.org/ppis-trade-fact-of-the-week-u-s-clothing-tariffs-are-unfair-to-women/>
- 83 Syndicat national des employées et employés généraux du secteur public (2023). *The Cost of Being a Woman: The Pink Tax Phenomenon*. <https://nupge.ca/wp-content/uploads/2024/03/The-Cost-of-Being-a-Woman.pdf>
- 84 Angus Reid Institute (19 février 2025). *Shopping Shift: Four-in-five say they're buying more Canadian products in face of tariff threat*. <https://angusreid.org/shopping-shift-tariff-threat-buy-canada/?t>
- 85 Startup Canada (21 février 2025). *Startup Canada Survey Summary: Impact of Tariffs on Canadian Entrepreneurs*. <https://www.startupcan.ca/wp-content/uploads/2025/02/Startup-Canada-US-Tariff-Impact-Survey-Summary-1.pdf>
- 86 Portail des connaissances pour les femmes en entrepreneuriat (19 mars 2025). *Une nouvelle étude révèle que les entreprises détenues par des femmes et leurs revenus continuent de progresser et occupent une place essentielle dans l'économie canadienne*. GlobalNewswire. <https://www.globenewswire.com/news-release/2025/03/19/3045827/0/fr/Une-nouvelle-%C3%A9tude-r%C3%A9v%C3%A8le-que-les-entreprises-d%C3%A9tenues-par-des-femmes-et-leurs-revenus-continuent-de-progresser-et-occupent-une-place-essentielle-dans-l-%C3%A9conomie-canadienne.html>
- 87 Doane Grant Thornton (15 août 2025). *Impact of tariffs on Canadian businesses*. <https://www.doanegrantthornton.ca/insights/how-new-tariffs-could-affect-canadian-businesses/?t>
- 88 Prêteurs novateurs (s. d.). *9.1 L'impact de la pandémie de la COVID-19 sur les femmes entrepreneures*. <https://leadinglenders.ca/preteursnovateurs/outils/entrepreneuriat-feminin-et-covid-19/item/254-9-1-l-impact-de-la-pandemie-de-la-covid-19-sur-les-femmes-entrepreneures>
- 89 Startup Canada (21 février 2025). *Startup Canada Survey Summary: Impact of Tariffs on Canadian Entrepreneurs*. <https://www.startupcan.ca/wp-content/uploads/2025/02/Startup-Canada-US-Tariff-Impact-Survey-Summary-1.pdf?t>

- 90 Codispodi, M. (s. d.). *Tariffs, Uncertainty, and Mental Health: Navigating Challenges for Canadian Women Entrepreneurs*. The Forum. <https://www.theforum.ca/article/tariffs-uncertainty-and-mental-health>
- 91 Gouvernement du Canada (2 juin 2025). *L'Accord de Partenariat transpacifique global et progressiste (PTPGP)*. <https://www.international.gc.ca/trade-commerce/trade-agreements-accords-commerciaux/agr-acc/cptpp-ptpgp/index.aspx?lang=fra>
- 92 Gouvernement du Canada (25 octobre 2017). *Aperçu de l'Accord*. <https://www.international.gc.ca/trade-commerce/trade-agreements-accords-commerciaux/agr-acc/ceta-aecg/overview-apercu.aspx?lang=fra>
- 93 Ministère des Finances Canada (4 mars 2025). *Le gouvernement du Canada annonce un ensemble robuste de mesures tarifaires en réponse aux droits de douane américains injustifiés*. Gouvernement du Canada. <https://www.canada.ca/fr/ministere-finances/nouvelles/2025/03/le-gouvernement-du-canada-annonce-un-ensemble-robuste-de-mesures-tarifaires-en-reponse-aux-droits-de-douane-americains-injustifies.html>
- 94 Exportation et Développement Canada (26 mars 2025). *Programme d'impact commercial d'EDC*. <https://www.edc.ca/fr/campaign/soutien-commerce-entreprises-canadiennes.html>
- 95 Affaires intergouvernementales (26 juin 2025). *Mise en œuvre du projet de loi C-5 Unité de l'économie canadienne*. Gouvernement du Canada. <https://www.canada.ca/fr/affaires-intergouvernementales/nouvelles/2025/06/mise-en-uvre-du-projet-de-loi-c-5-unite-de-leconomie-canadienne.html>
- 96 Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat, Diversity Institute et Conseil canadien pour l'entreprise autochtone (septembre 2024). *L'entrepreneuriat féminin autochtone en phase de démarrage*. https://wekh.ca/wp-content/uploads/2024/04/WEKH_L-entrepreneuriat-feminin-autochtone-en-phase-de-demarrage_FINALr.pdf
- 97 Services aux Autochtones Canada (décembre 2023). *Évaluation du Programme de développement de l'entrepreneuriat et des entreprises autochtones*. Gouvernement du Canada. <https://www.sac-isc.gc.ca/fra/1717168968031/1717169061719>
- 98 Le Quotidien (16 mai 2024). *La moitié des personnes racisées ont vécu de la discrimination ou ont été traitées de manière injuste au cours des cinq dernières années*. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/240516/dq240516b-fra.htm>
- 99 van Merriënboer, M., Verver, M. et Radu-Lefebvre, M. (2025). « "Really being yourself"? Racial minority entrepreneurs navigating othering and authenticity through identity work ». *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 31(1), p. 31-52. <https://doi.org/10.1108/IJEBR-01-2023-0037>
- 100 Bruton, G. D., Lewis, A., Cerecedo-Lopez, J. A. et Chapman, K. (2023). « A Racialized View of Entrepreneurship: A Review and Proposal for Future Research ». *Academy of Management Annals*, 17(2), p. 492-515. <https://doi.org/10.5465/annals.2021.0185>
- 101 Murphy, D. M. (2024). « "Quem pode ser a dona?": Afro Brazilian women entrepreneurs and gendered racism ». *Gender, Work and Organization*, 31(4), p. 1149-1165. <https://doi.org/10.1111/gwao.13090>
- 102 Mnasi, H. M., Arthur, B. et Omari, H. (2024). « Understanding Barriers to Development and Growth in Women, Ethnic, and Minority Entrepreneurship ». *South Asian Journal of Social Studies and Economics*, 21(5), p. 73-81. <https://doi.org/10.9734/sajsse/2024/v21i5815>
- 103 Gueye, B. (22 février 2023). *Les propriétaires d'entreprises noirs au Canada*. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2023001-fra.htm>
- 104 Wingfield, A. H. et Taylor, T. (10 juin 2016). « Race, gender, and class in entrepreneurship: intersectional counterframes and black business owners ». *Ethnic and Racial Studies*, 39(9), p. 1676-1696. <https://doi.org/10.1080/01419870.2016.1178789>
- 105 Spiteri, S. (31 janvier 2024). *Entretiens avec des entrepreneurs noirs : qu'est-ce qui motive l'esprit entrepreneurial?* Conseil de l'information sur le marché du travail. <https://lmic-cimt.ca/fr/partie-3-entretiens-avec-les-entrepreneurs-noirs-quest-ce-qui-motive-lesprit-entrepreneurial/>
- 106 Singh, R. P. et Nurse, S. (2025). « Addressing the Racial Wealth Gap and Structural Racism Through Increased Black Entrepreneurship: An Entrepreneurial Ecosystem Perspective ». *The Review of Black Political Economy*, 52(1), p. 57-86. <https://doi.org/10.1177/00346446231226402>
- 107 Ostrovsky, Y. et Picot, G. (9 juin 2020). *Innovation au sein des entreprises appartenant à des immigrants au Canada*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2020009-fra.htm>

- 108 Cukier, W. (14 mars 2025). *Re-establishing the case for immigration*. The 7th Metropolis Canada Conference, Toronto, Canada.
- 109 Akbar, M. et Preston, V. (décembre 2021). « Entrepreneurial activities of Canadian Bangladeshi women in Toronto: a family perspective ». *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 49(11), p. 2817-2836. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2021.2010522>
- 110 Walsh, L. et Cooney, T. (2 août 2022). « Understanding the interplay between immigrant nascent entrepreneurship and cross-cultural adaptation ». *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 30(5), p. 919-946. <https://doi.org/10.1108/JSBED-12-2021-0472>
- 111 Raimi, L., Panait, M., Gigauri, I. et Apostu, S. A. (2023). « Thematic Review of Motivational Factors, Types of Uncertainty, and Entrepreneurship Strategies of Transitional Entrepreneurship among Ethnic Minorities, Immigrants, and Women Entrepreneurs ». *Journal of Risk and Financial Management*, 16(2), p. 83. <https://doi.org/10.3390/jrfm16020083>
- 112 Domey, N. et Patsiurko, N. (25 octobre 2024). *La diversité des populations noires au Canada, 2021 : un portrait sociodémographique*. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-657-x/89-657-x2024005-fra.htm>
- 113 Intungane, D., Long, J., Gateri, H. et Dhungel, R. (2024). « Employment Barriers for Racialized Immigrants: A Review of Economic and Social Integration Support and Gaps in Edmonton, Alberta ». *Genealogy*, 8(2), p. 40. <https://doi.org/10.3390/genealogy8020040>
- 114 Tweedle, J., Lafrance-Cooke, A., Oakes, R. et Imecs, A. (27 septembre 2023). *Visibilité du crédit des immigrants : accès au crédit au Canada au fil du temps*. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/36-28-0001/2023009/article/00001-fra.htm>
- 115 Kyriakopoulos, P., Herbert, K. et Piperopoulos, P. (2024). « I am passionate therefore I am: The interplay between entrepreneurial passion, gender, culture and intentions ». *Journal of Business Research*, 172, 114409. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.114409>
- 116 Bullough, A., Guelich, U., Manolova, T. S. et Schjoedt, L. (9 janvier 2021). « Women's entrepreneurship and culture: gender role expectations and identities, societal culture, and the entrepreneurial environment ». *Small Business Economics*, 58(2), p. 985-996. <https://doi.org/10.1007/s11187-020-00429-6>
- 117 Bolger, K. (octobre 2024). *Immigrant women are channeling their culinary traditions into thriving businesses, with support from the WEOC National Loan Program*. OEFC. <https://weoc.ca/stories/national-loan-program/newcomer-women-bring-innovation-to-the-table/>
- 118 Sui, S., Morgan, H. M. et Baum, M. (2022). « Differences between women-and men-owned export businesses: are women-owned export businesses more financially successful when they adopt an intensive export strategy? ». *Journal of Small Business & Entrepreneurship*, 34(5), p. 578-595. <https://doi.org/10.1080/08276331.2022.2045169>
- 119 Pajovic, V., Waite, S. et Denier, N. (2023). « Sexual orientation and self employment: New evidence ». *Canadian Review of Sociology/Revue canadienne de sociologie*, 60(2), p. 229-258. <https://doi.org/10.1111/cars.12425>
- 120 Redien-Collot, R. (2024). « LGBTQ Entrepreneurship: Balancing the Tension Between Emancipation and Counter-Participation ». *The Routledge Handbook of LGBTQ Identity in Organizations and Society* (1^{re} éd., p. 464-475). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003128151-37>
- 121 Ghaziani, A. (2016). *There goes the gayborhood?* Princeton University Press.
- 122 Waite, S. et Denier, N. (2016). « Self Employment among Same Sex and Opposite Sex Couples in Canada ». *Canadian Review of Sociology/Revue canadienne de sociologie*, 53(2), p. 143-175. <https://doi.org/10.1111/cars.12103>
- 123 Falcão, R. P. D. Q., Machado, M. M., Cruz, E. P. et Hossein, C. S. (2021). « Mixed embeddedness of Brazilian entrepreneurs in Toronto ». *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 27(7), p. 1724-1750. <https://doi.org/10.1108/IJEBR-08-2020-0527>
- 124 Waite, S. et Denier, N. (2016). « Self Employment among Same Sex and Opposite Sex Couples in Canada ». *Canadian Review of Sociology/Revue canadienne de sociologie*, 53(2), p. 143-175. <https://doi.org/10.1111/cars.12103>

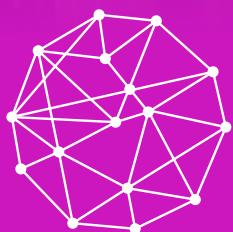
- 125 Kalargyrou, V., Kalargiros, E. et Kutz, D. (26 juin 2018). « Social Entrepreneurship and Disability Inclusion in the Hospitality Industry ». *International Journal of Hospitality & Tourism Administration*, 21(3), p. 308-334. <https://doi.org/10.1080/15256480.2018.1478356>
- 126 Caron, L. (13 novembre 2020). « Disability, employment and wages: Evidence from Indonesia ». *International Journal of Manpower*, 42(5), p. 866-888. <https://doi.org/10.1108/ijm-01-2020-0022>
- 127 Schloemer-Jarvis, A., Bader, B. et Böhm, S. A. (2021). « The role of human resource practices for including persons with disabilities in the workforce: a systematic literature review ». *The International Journal of Human Resource Management*, 33(1), p. 45-98. <https://doi.org/10.1080/09585192.2021.1996433>
- 128 Dong, S., Hespe, P. et Monagas, K. (2022). « Requesting Workplace Accommodation among Individuals with Mobility Disabilities: A Qualitative Investigation on Barriers and Facilitators ». *Journal of Applied Rehabilitation Counseling*, 53(3), p. 193-209. <https://doi.org/10.1891/jarc-d-21-00005>
- 129 García, P. O. et Capitán, Á. J. O. (2021). « Entrepreneurship for People With Disabilities: From Skills to Social Value ». *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.699833>
- 130 Klangboonkrong, T. et Baines, N. (2022). « Disability entrepreneurship research: Critical reflection through the lens of individual opportunity nexus ». *Strategic Change*, 31(4), p. 427-445. <https://doi.org/10.1002/jsc.2513>
- 131 Anderson, M. et Galloway, L. (1^{er} mai 2012). « The Value of Enterprise for Disabled People ». *The International Journal of Entrepreneurship and Innovation*, 13(2), p. 93-101. <https://doi.org/10.5367/ijei.2012.0070>
- 132 Renko, M., Harris, S. P. et Caldwell, K. (2015). « Entrepreneurial entry by people with disabilities ». *International Small Business Journal Researching Entrepreneurship*, 34(5), p. 555-578. <https://doi.org/10.1177/0266242615579112>
- 133 Ashley, D. et Graf, N. M. (2021). « Vocational Rehabilitation Counselors' Self-Employment Perceptions and Related Client Characteristics ». *Journal of Applied Rehabilitation Counseling*, 52(3), p. 194-212. https://scholarworks.utrgv.edu/rhc_fac/23/
- 134 Boellstorff, T. (2022). « The opportunity to contribute: disability and the digital entrepreneur ». *Research Handbook on Disability and Entrepreneurship* (p. 262-278). Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781789905649.00029>
- 135 De Clercq, D. et Honig, B. (2011). « Entrepreneurship as an integrating mechanism for disadvantaged persons ». *Entrepreneurship and Regional Development*, 23(5-6), p. 353-372. <https://doi.org/10.1080/08985626.2011.580164>
- 136 Norstedt, M. et Germundsson, P. (2023). « Motives for entrepreneurship and establishing one's own business among people with disabilities: Findings from a scoping review ». *Disability & Society*, 38(2), p. 247-266. <https://doi.org/10.1080/09687599.2021.1919504>
- 137 Jammaers, E. et Williams, J. (2023). « Turning disability into a business: Disabled entrepreneurs' anomalous bodily capital ». *Organization*, 30(5), p. 981-1003. <https://doi.org/10.1177/13505084211032312>
- 138 Salamzadeh, A., Dana, L.-P., Feyzabadi, J. G., Hadizadeh, M. et Fatmesari, H. E. (2024). « Digital Technology as a Disentangling Force for Women Entrepreneurs ». *World*, 5(2), p. 346-364. <https://doi.org/10.3390/world5020019>
- 139 Cheung, T. (8 mars 2024). *Tech-powered progress: Closing the entrepreneurial gender gap*. CanadianSME. <https://canadiansme.ca/tech-powered-progress-closing-the-entrepreneurial-gender-gap/>
- 140 Gouvernement du Canada (16 juillet 2025). *Transformation numérique du travail : facteurs ayant trait au genre, répercussions sur les femmes racisées et possibilités de recyclage et d'entrepreneuriat*. https://sshrc-crsh.canada.ca/society-societe/community-communite/ifca-iac/evidence_briefs donnees_probantes/skills_work_digital_economy-competences_travail_economie_numerique/momani-fra.aspx
- 141 Islam, A. et Bhuiyan, S. (2022). « The Role of E-Commerce Platforms in Facilitating Market Entry for Emerging Entrepreneurs ». *Journal of Technology in Entrepreneurship and Strategic Management*, 1(2), p. 51-63. <https://doi.org/10.61838/kman.jtesm.1.2.6>
- 142 Salamzadeh, A., Dana, L.-P., Feyzabadi, J. G., Hadizadeh, M. et Fatmesari, H. E. (2024). « Digital Technology as a Disentangling Force for Women Entrepreneurs ». *World*, 5(2), p. 346-364. <https://doi.org/10.3390/world5020019>

- 143 Statistique Canada (2025). *Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises (EFCPME), 2023* (calculs du Diversity Institute).
- 144 Charllo, B. V. (16 février 2024). « AI Empowerment in SMEs: Bridging the Post-Pandemic Recovery and Innovation Gap ». *Journal of Artificial Intelligence and Cloud Computing*, 3(1), p. 1-4. <https://www.onlinescientificresearch.com/articles/ai-empowerment-in-smes-bridging-the-postpandemic-recovery-and-innovation-gap.pdf>
- 145 Brooks, C. (2 juin 2025). *AI Boosts Small Business Productivity, But Employee Training Lags Behind*. Business.com. <https://www.business.com/articles/ai-usage-smb-workplace-study/>
- 146 Seibert, L. (16 novembre 2023). *How Women Business Owners Are Using Artificial Intelligence*. National Association of Women Business Owners. <https://nawbo.org/blog/how-women-business-owners-are-using-artificial-intelligence>
- 147 Bryan, V., Sood, S. et Johnston, C. (12 septembre 2024). *Analyse de l'utilisation prévue de l'intelligence artificielle par les entreprises au Canada, troisième trimestre de 2024*. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-621-m/11-621-m2024013-fra.htm>
- 148 Cukier, W., Saiphoo, A. et Parkin, A. (octobre 2024). *L'intelligence artificielle au travail : l'évolution des compétences futures et l'avenir du travail*. Diversity Institute. https://www.torontomu.ca/content/dam/diversity/reports/environmentics-ai-report/ai_in_the_workplace_FR.pdf
- 149 Aiswarya, S. et Sangeetha, S. (2023). « Augmenting Innovation: Artificial Intelligence among Women Entrepreneurs ». *Ramanujan International Journal of Business and Research*, 8(2), p. 40-49. <https://doi.org/10.51245/rijbr.v8i2.2023.1366>
- 150 Kemble, E., Pérez, L., Sartori, V., Tolub, G. et Zheng, A. (14 février 2022). *The dawn of the Femtech revolution*. McKinsey & Company. <https://www.mckinsey.com/industries/healthcare/our-insights/the-dawn-of-the-femtech-revolution>
- 151 StartUs Insights (2024). *Discover the Top 10 Femtech Trends in 2025*. <https://www.startus-insights.com/innovators-guide/femtech-trends/>
- 152 Banque Royale du Canada (13 février 2024). *Qu'est-ce que la technologie féminine et pourquoi devrait-on s'y intéresser?* <https://www.rbcx.com/fr/idees/perspectives/quest-ce-que-la-technologie-feminine-et-pourquoi-devrait-on-sy-interesser/>
- 153 Kemble, E., Pérez, L., Sartori, V., Tolub, G. et Zheng, A. (14 février 2022). *The dawn of the Femtech revolution*. McKinsey & Company. <https://www.mckinsey.com/industries/healthcare/our-insights/the-dawn-of-the-femtech-revolution>
- 154 Innovation, Sciences et Développement économique Canada (25 avril 2022). *La ministre Ng lance un appel de propositions pour la mise en œuvre de l'Initiative pour l'inclusion des femmes dans le secteur du capital de risque*. <https://www.canada.ca/fr/innovation-sciences-developpement-economique/nouvelles/2022/04/la-ministre-ng-lance-un-appel-de-propositions-pour-la-mise-en-uvre-de-linitiative-pour-linclusion-des-femmes-dans-le-secteur-du-capital-de-risque.html>
- 155 Seitz, M. (2025). *Top 10 Femtech Investors, Empowering Women Health in 2025*. Papermark. <https://www.papermark.io/blog/femtech-investors>
- 156 Innovation Factory (17 janvier 2024). *Introducing Femtech Canada - A New Era in Women's Health Innovation*. <https://www.newswire.ca/news-releases/introducing-femtech-canada-a-new-era-in-women-s-health-innovation-839535982.html>
- 157 MEDTEQ+ (4 décembre 2024). *Santé des femmes (FEMTECH) MEDTEQ+ lance un appel à projets pour financer et soutenir les technologies pouvant améliorer la santé des femmes québécoises*. <https://www.medteq.ca/appel-a-projets-sante-des-femmes-femtech-medteq-lance-un-appel-a-projets-pour-financer-et-soutenir-les-technologies-pouvant-ameliorer-la-sante-des-femmes-quebecoises/>
- 158 Spigel, B. (2017). « The Relational Organization of Entrepreneurial Ecosystems ». *Entrepreneurship Theory and Practice*, 41(1), p. 49-72. <https://doi.org/10.1111/etap.12167>
- 159 Stam, E. (2015). « Entrepreneurial Ecosystems and Regional Policy: A Sympathetic Critique ». *European Planning Studies*, 23(9), p. 1759-1769. <https://doi.org/10.1080/09654313.2015.1061484>

- 160 Isenberg, D. et Onyemah, V. (2016). « Fostering Scale Up Ecosystems for Regional Economic Growth ». *Global Entrepreneurship Congress* (p. 71-97). Tagore LLC. https://www.researchgate.net/profile/Daniel-Isenberg/publication/309328841_Fostering_Scaleup_Ecosystems_for_Regional_Economic_Growth_Innovations_Case_Narrative_Manizales-Mas_and_Scale_Up_Milwaukee/links/624432cc57084c718b7644e5/Fostering-Scaleup-Ecosystems-for-Regional-Economic-Growth-Innovations-Case-Narrative-Manizales-Mas-and-Scale-Up-Milwaukee.pdf#page=70
- 161 Gregson, G. et Saunders, C. (2024). *2023/24 GEM Canada report*. Global Entrepreneurship Monitor. <https://www.gemconsortium.org/file/open?fileId=51591>
- 162 Mastercard International Incorporated (mars 2022). The Mastercard index of women entrepreneurs: How targeted support for women-led business can unlock sustainable economic growth. <https://www.mastercard.com/news/media/phwevxcc/the-mastercard-index-of-women-entrepreneurs.pdf>
- 163 Ozkazanc-Pan, B. et Clark Muntean, S. (2021). *Entrepreneurial Ecosystems: A Gender Perspective* (nouvelle édition). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/9781009023641>
- 164 Kantis, H. et Federico, J. (2020). « A dynamic model of entrepreneurial ecosystems evolution ». *Journal of Evolutionary Studies in Business*, 5(1), p. 182-220. <https://doi.org/10.1344/jesb2020.1.j072>
- 165 de Bruin, A. et Swail, J. (2024). « Advancing gender inclusivity: moving entrepreneurial ecosystems onto new paths ». *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 17(1), p. 19-36. <https://doi.org/10.1108/ijge-02-2024-0070>
- 166 Burton, K., Zakaria, R. et Wang, Y. (2023). « Using redundancy analysis to explain intentions to participate in incubators: A gender perspective ». *Journal of Developmental Entrepreneurship*, 28(01). <https://doi.org/10.1142/s1084946723500024>
- 167 Groupe de la Banque mondiale (27 mars 2024). *WE Finance Code: Data-Driven Transformation to Close the Gender Finance Gap*. <https://www.worldbank.org/en/news/feature/2024/03/27/we-finance-code-data-driven-transformation-to-close-the-gender-finance-gap>
- 168 MacBride, E. (s. d.). *WE Finance Code Gaining Momentum with Global Signatories*. <https://we-fi.org/we-finance-code-gaining-momentum-with-global-signatories/>
- 169 Initiative de financement en faveur des femmes entrepreneures (septembre 2024). *WE Finance Code: Unleashing Finance for Women Enterprises*. <https://we-fi.org/wp-content/uploads/2024/09/WE-Finance-Code-Basic-Introduction-09132024.pdf>
- 170 Deloitte (2024). *Impact of updates to Section 1071 on small business lending*. <https://www.deloitte.com/us/en/services/consulting/articles/section-1071-cfpb.html>
- 171 Consumer Finance Protection Bureau (18 juin 2025). *Small business lending rulemaking*. <https://www.consumerfinance.gov/1071-rule/>
- 172 Innovation, Sciences et Développement économique Canada (2024). *Fonds pour l'écosystème de la SFE*. Gouvernement du Canada. <https://ised-isde.canada.ca/site/isde/fr/programmes-initiatives/strategie-pour-femmes-entrepreneuriat/fonds-pour-lecosysteme-sfe>
- 173 Innovation, Sciences et Développement économique Canada (2024). *Fonds de prêts pour les femmes en entrepreneuriat*. Gouvernement du Canada. <https://ised-isde.canada.ca/site/isde/fr/programmes-initiatives/strategie-pour-femmes-entrepreneuriat/fonds-prets-pour-femmes-entrepreneuriat>
- 174 WeBC (s. d.). *Projet Capital, Communauté, Capacité (C3)*. <https://we-bc.ca/fr/projet-capital-communaute-capacite-c3/>
- 175 Leveling it Up (s. d.). *Breaking Barriers, Building Businesses: Our Commitment to Women Entrepreneurs*. <https://levelingitup.ca/>
- 176 Rise (s. d.). *Programme d'entrepreneuriat Femmes+*. <https://www.risehelps.ca/women-plus-entrepreneurship-program/>
- 177 DMZ (s. d.). *Launchpad pour les femmes en entrepreneuriat*. <https://www.launchpadforwomen.ca/pages/home-page-french>

- 178 DMZ (s. d.). *Women Innovation Programs*. <https://dmz.torontomu.ca/womeninnovationprograms/>
- 179 Dimension E. (s. d.). *Accueil*. <https://dimension-e.ca/>
- 180 FEAD (s. d.). *Supporting growth for women shaping and shaking the agri-food industry*. <https://fr.fead.ca/>
- 181 Elevate (s. d.). *Femme+ Incubateur d'entrepreneures*. <https://elevate.ca/fr-women-entrepreneur-incubator/>
- 182 Comprendre le Capital de Risque (s. d.). *Vous êtes prêt à faire vos adieux?* <https://venturecapital.ssfp.net/?lang=fr/>
- 183 The Forum (s. d.). *The Forum Mentor Program*. <https://www.theforum.ca/mentor-program>
- 184 The Forum (s. d.). *The Forum E-Series: Be inspired. Make life-change connections. Level up your entrepreneurship skills*. <https://www.theforum.ca/eseries-program>
- 185 The Forum (2025). *A Record-Breaking Moment: The Forum Raised \$1.3 Million for Women Entrepreneurs at the Odlum Brown Forum Pitch Finale 2025*. <https://www.theforum.ca/article/the-forum-raised-13-million-for-women-entrepreneurs-at-the-odlum-brown-forum-pitch-finale-2025>
- 186 The Forum (2024). *Annual report 2023-2024*. https://static1.squarespace.com/static/5ff4b6bae9543700338a2106/t/67374b942fa1604c446ed63d/1731677085826/The+Forum+Annual+Report+2023-2024_FINAL.pdf
- 187 Innovation, Sciences et Développement économique Canada (26 mars 2024). *La ministre Valdez annonce le lancement du projet Maïa de Croissance inclusive pour soutenir des centaines de femmes entrepreneures partout au Canada*. Gouvernement du Canada. <https://www.canada.ca/fr/innovation-sciences-developpement-economique/nouvelles/2024/03/la-ministre-valdez-annonce-le-lancement-du-projet-maia-de-croissance-inclusive-pour-soutenir-des-centaines-de-femmes-entrepreneures-partout-au-canada.html>
- 188 White, R., Hertz, G. et Moore, K. (25 novembre 2016). « Competency based education in entrepreneurship: A call to action for the discipline ». *Annals of Entrepreneurship Education and Pedagogy*–2016, p. 127-147. Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781784719166.00013>
- 189 Bozward, D. et Rogers-Draycott, M. (2017). *Developing a Staged Competency Based Approach to Enterprise Creation*. <https://eprints.worc.ac.uk/5377/13/ICEIRD-2017-Paper-Developing%20a%20Staged%20Competency%20Based%20Approach%20to%20Enterprise%20Creation%20-%20CAMERA%20READY.pdf>
- 190 EIT Food Education (2022). *EIT Food Education - Learning Services competency framework*. <https://learning.eitfood.eu/files/EIT-Brochure-Competency-Framework-2022-EXTRA.pdf>
- 191 Foucrier, T. et Wiek, A. (2019). « A Process-Oriented Framework of Competencies for Sustainability Entrepreneurship ». *Sustainability*, 11(24), Article 7250. <https://doi.org/10.3390/su11247250>
- 192 Washington State Office of Financial Management (16 février 2016). *Competency Examples with Performance Statements*. <https://ofm.wa.gov/sites/default/files/public/shr/HRleaddev/governnance/eocc/CompetencyExamples.pdf>
- 193 Kruger, S. et Steyn, A. A. (2021). « A conceptual model of entrepreneurial competencies needed to utilize technologies of Industry 4.0 ». *International Journal of Entrepreneurship and Innovation*, 22(1), p. 56-67. <https://doi.org/10.1177/1465750320927359>
- 194 Dixon, R., Meier, R. L., Brown, D. C. et Custer, R. L. (2005). « The Critical Entrepreneurial Competencies Required by Instructors from Institution-Based Enterprises: A Jamaican Study ». *Journal of Industrial Teacher Education*, 42(4), p. 25-51. <https://ir.library.illinoisstate.edu/jste/vol42/iss4/4/>
- 195 Empower Migrant Women (2020). *Empowering migrant women through building entrepreneurship skills*. <https://womenbusiness.eu/wp-content/uploads/2022/08/Migrant-women-leadership-program.pdf>
- 196 Mitchelmore, S. et Rowley, J. (15 février 2013). « Entrepreneurial competencies of women entrepreneurs pursuing business growth ». *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 20(1), p. 125-142. <https://doi.org/10.1108/14626001311298448>
- 197 Winteron, J. (janvier 2002). *Entrepreneurship: Towards a competence Framework for developing SME managers*. <https://web2quest.pbworks.com/f/ENTREPRENEURSHIP%20TOWARDS%20A%20COMPETENCE%20FRAMEWORK%20FOR%20DEVELOPING%20SME%20MANAGERS.pdf>

- 198 EntreComp4YouthUA (2024). *The Entrepreneurship Competence Framework for Youth in Ukraine*. https://osvita.diia.gov.ua/uploads/1/9477-ramka_kompetentnosti_2024_eng.pdf
- 199 BACEL (s. d.). *Programme de Formation Leadership d'entrepreneuriat chez les Communautés noires d'Afrique et des Caraïbes (BACEL)*. <https://bacel.bbpa.org/fr/>
- 200 Mindframe Connect (s. d.). *Mindframe Connect: Elevating Entrepreneurial Performance*. <https://www.mindframeconnect.com/>
- 201 CCAB Capital Skills (s. d.). *Capital Skills*. <https://admin-s-site-3c96.thinkific.com/>
- 202 Rise Up (s. d.). *Rise Up pitch*. <https://riseuppitch.ca/>
- 203 Scadding Court Community Centre (s. d.). *Entrepreneurship Programs*. <https://scaddingcourt.org/programs/program-category/entrepreneurship-programs/>
- 204 Vogel, P. (2017). « From Venture Idea to Venture Opportunity ». *Entrepreneurship Theory and Practice*, 41(6), p. 943-971. <https://doi.org/10.1111/etap.12234>
- 205 Kirkley, W. W. (5 décembre 2016). « Creating ventures: decision factors in new venture creation ». *Asia Pacific Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 10(1), p. 151-167. <https://doi.org/10.1108/APJIE-12-2016-003>
- 206 Davila, T., Epstein, M. et Shelton, R. (2012). *Making Innovation Work: How to Manage it, Measure it, and Profit from it*. FT Press.
- 207 Cukier, W., Donaldson, L., Augustin, T. J. et Chavoushi, Z. H. (2025). « Advancing inclusive innovation in Canada: the impact of the IIE-Net project ». *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*. <https://doi.org/10.1108/EDI-11-2023-0383>
- 208 Cukier, W., Donaldson, L., Augustin, T. J. et Chavoushi, Z. H. (2025). « Advancing inclusive innovation in Canada: the impact of the IIE-Net project ». *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*. <https://doi.org/10.1108/EDI-11-2023-0383>
- 209 OCDE (2023). *The Missing Entrepreneurs 2023*. https://www.oecd.org/en/publications/the-missing-entrepreneurs-2023_230efc78-en/full-report.html



Portail de
connaissances
pour les femmes
en entrepreneuriat

TED
ROGERS
SCHOOL
OF MANAGEMENT

DIVERSITY
INSTITUTE

Canada