



Diversité entrepreneuriale : des impacts majeurs pour le Québec et sa métropole

Impacts économiques, sociaux et environnementaux
d'un entrepreneuriat plus inclusif



la Chambre de commerce
du Montréal métropolitain

femmessor

financement +
accompagnement

Mot de Michel Leblanc

Président et chef de la direction | Chambre de commerce du Montréal métropolitain



L'entrepreneuriat féminin et celui issu de la diversité évoluaient selon une trajectoire positive avant la pandémie. Bien qu'elles y demeurent sous-représentées, les femmes ont triplé leurs intentions de démarrage d'entreprise dans les dix dernières années, alors que les personnes appartenant à des groupes minoritaires se sont lancées davantage en affaires dans une proportion égale ou supérieure à leur poids démographique.

Malgré certains indicateurs encourageants, des freins persistent. Chez les personnes appartenant à un groupe minoritaire, on remarque une certaine fragilité : les entreprises y sont plus jeunes et plus petites, avec un chiffre d'affaires souvent inférieur à celui des entreprises détenues par les groupes majoritaires. De plus, la pandémie a touché plus durement les entreprises à propriété féminine ou dirigées par des personnes appartenant à des groupes minoritaires. Pensons par exemple à la culture, à l'hébergement, à la restauration ou au commerce de détail.

Les femmes entrepreneures et les personnes appartenant à des groupes minoritaires doivent surmonter plusieurs obstacles tout au long de leur parcours. Au-delà des stéréotypes et des biais, l'inaccessibilité au financement, les occasions réduites de réseautage et le manque de connaissances sur l'environnement d'affaires et les mécanismes de soutien constituent autant de contraintes qui découragent ou ralentissent leur passage à l'action.

Le 26 mars dernier, nous avons tenu un Forum sur la diversité entrepreneuriale, codéveloppé avec Femmessor. L'objectif du Forum était de dresser un état des lieux de l'entrepreneuriat inclusif au Québec et dans la métropole et d'en identifier les enjeux, freins et leviers. La présente étude s'inscrit dans la foulée de ce forum, dont les échanges ont permis de corroborer certains constats et d'en étoffer les recommandations.

Les retombées positives d'une plus grande diversité entrepreneuriale ne sont plus à démontrer. Par exemple, une présence accrue des femmes dans les postes de direction permet une amélioration de la performance sociale et environnementale des organisations, et les entreprises détenues par des personnes issues de l'immigration sont plus susceptibles d'afficher un fort taux de croissance. De manière générale, les milieux de travail paritaires et diversifiés sont plus créatifs, plus productifs, et plus concurrentiels. Le potentiel que représente un écosystème entrepreneurial plus inclusif est énorme, non seulement pour créer de la richesse, mais également pour mieux répondre aux défis de demain.

L'heure n'est plus à la planification, mais à l'action. Nous devons valoriser l'apport économique de tous les groupes et nous ouvrir collectivement à la diversité sous toutes ses formes. Le milieu des affaires est prêt. Engageons-nous à mettre en place de solides bases pour permettre au plus grand nombre de contribuer pleinement au développement économique de la métropole et ainsi bâtir une relance résolument plus inclusive.

Mot de Sévrine Labelle

Présidente-directrice générale | Femmessor



Femmessor se voue au développement de l'entrepreneuriat féminin depuis maintenant 25 années durant lesquelles nous avons été à même de constater les remarquables avancées en la matière. En effet, de nombreuses études sont venues confirmer ce que nous observons sur le terrain depuis plusieurs années : le dynamisme entrepreneurial des femmes est incontestable!

Toutefois, la crise de la COVID-19 nous a rappelé, non sans souffrance, que l'égalité entre les genres était loin d'être atteinte. Les effets de la crise se font ressentir de façon plus importante chez les femmes, ce qui a eu pour effet d'exacerber les clivages déjà présents.

C'est malheureusement une situation fort semblable du côté des personnes racisées, immigrantes, autochtones, handicapées, LBTQ2+. La dernière année nous a amené un constat clair: beaucoup de travail reste à faire pour créer une société réellement inclusive et développer le plein potentiel de notre diversité humaine.

Or, jamais l'histoire ne nous aura donné meilleur momentum pour repenser notre avenir et reconstruire l'économie sur de nouvelles bases. C'est donc dans cette perspective que Femmessor a mis de l'avant plusieurs initiatives mettant en lumière l'importante contribution des entrepreneur.e.s de tous les horizons en faveur d'une relance économique plus inclusive et plus durable.

En nous associant avec la Chambre de commerce du Montréal métropolitain et à travers cette étude, nous avons voulu illustrer concrètement les avantages d'une plus grande diversité entrepreneuriale pour répondre aux défis actuels de notre société, mais aussi et surtout, identifier des leviers en faveur d'un écosystème plus inclusif et des mesures de soutien mieux adaptées aux besoins des entrepreneur.e.s.

Chez Femmessor, nous avons la conviction que notre prospérité future dépend de notre capacité à construire un tissu entrepreneurial solide et représentatif de tous les visages qui composent notre société. Et pour y parvenir, il faut absolument se donner les moyens de mieux soutenir la création et la croissance des entreprises détenues par les femmes ainsi que tous les autres groupes d'entrepreneur.e.s qui font toujours face, aujourd'hui, à d'importants obstacles.

Femmessor continuera de collaborer avec ses partenaires de l'écosystème, dont la Chambre de commerce du Montréal métropolitain, et de mettre à profit son expertise en financement et en accompagnement pour développer le plein potentiel entrepreneurial du Québec.

Sommaire

Une étude sur les défis, les leviers et les impacts de l'entrepreneuriat féminin et issu de la diversité

La présente étude s'inscrit dans la volonté de la Chambre de commerce du Montréal métropolitain (ci-après « la Chambre ») et de Femmessor de valoriser l'apport économique, social et environnemental de l'entrepreneuriat féminin et celui de l'entrepreneuriat de la diversité au Québec et dans sa métropole.

Cet exercice s'appuie sur l'implication du milieu des affaires et des organismes de soutien à l'entrepreneuriat dans la foulée de Relançons MTL, engagés à assurer une relance économique inclusive.

La Chambre et Femmessor ont d'ailleurs tenu un forum stratégique sur la diversité entrepreneuriale le 26 mars dernier. Les nombreux intervenants réunis ont abordé les défis, les leviers et les solutions à préconiser pour favoriser l'entrepreneuriat féminin et celui issu de la diversité. Leurs propos ont été pris en compte pour enrichir les recommandations de cette étude.

L'entrepreneuriat constitue un levier primordial pour soutenir l'économie et la société dans son ensemble. La présente étude vise à présenter une analyse détaillée de la situation de l'entrepreneuriat féminin et de l'entrepreneuriat issu de la diversité afin d'identifier les leviers pour augmenter leur présence et leur contribution à notre économie.

Cette étude a été menée du 1^{er} février au 12 mars 2021 avec les données les plus récentes disponibles. Elle s'appuie sur :

- Une collecte de données, excluant les données de 2020 afin d'éviter les biais causés par la COVID-19
- Une revue de littérature
- Des entretiens individuels et cinq groupes de discussion auprès de 40 organisations
- Une enquête réalisée par Femmessor et la Chaire en diversité et gouvernance de l'Université de Montréal auprès de 642 personnes entrepreneures, dont 76 appartenant à des groupes minoritaires*
- Une modélisation économique pour recenser les impacts d'un plus grand nombre de femmes entrepreneures. Le manque de données disponibles sur les personnes entrepreneures immigrantes et appartenant à des groupes minoritaires n'a pas permis de développer des modélisations similaires pour ces dernières.

* Les groupes minoritaires sont constitués des autochtones, minorités visibles, minorités ethniques, personnes en situation de handicap et LGBTQ2+. Les groupes majoritaires sont toutes les personnes n'appartenant pas à ces groupes.

L'entrepreneuriat est plus que jamais un ingrédient clé de l'essor économique

1

L'entrepreneuriat contribue à **créer des connaissances**, à **augmenter la concurrence dans les marchés**, à **accroître la diversité en ce qui a trait à l'offre** de biens et services, à stimuler la **création d'emplois**, l'**innovation et la productivité de notre économie**.

2

L'attrait pour l'entrepreneuriat s'explique par différents facteurs, comme la possibilité de réaliser un projet personnel ou d'avoir des horaires flexibles ou encore, à un moindre degré, pour des motivations financières.

3

Cependant, l'entrepreneuriat comporte aussi des **défis tout au long du cycle de vie de l'entreprise**, que ce soit l'accès au financement ou aux compétences nécessaires, de la phase de préparation jusqu'à la phase de croissance.

4

Le Québec accuse un taux de création net d'entreprises moindre que les autres provinces canadiennes et compte moins d'entrepreneurs, outre les provinces de l'Atlantique, avec une part d'entrepreneurs stable durant la dernière décennie d'environ 14 %.

5

Au Québec, **le secteur des services accueille la grande majorité des entrepreneurs** (82 % contre 18 % dans le secteur des biens).



Une occasion de bâtir sur des assises solides

Même si la proportion de femmes en entrepreneuriat est moins importante que leur poids démographique, leur présence est en progression dans l'écosystème. De fait, l'entrepreneuriat féminin a augmenté depuis 10 ans avec un taux de croissance particulièrement fort au cours des trois dernières années.

Ces succès entrepreneuriaux coïncident avec la mise en place de stratégies gouvernementales, dont :

- La Stratégie d'entreprise pour les femmes en entrepreneuriat (SFE), adoptée dans le cadre du budget fédéral de 2018, qui a pour objectif d'aider à doubler le nombre d'entreprises dirigées par des femmes au Canada d'ici 2025.
- La Stratégie du gouvernement du Québec *OSER entreprendre – Plan d'action gouvernemental en entrepreneuriat 2017-2022*.

En parallèle, les femmes entrepreneures sont plus présentes dans les secteurs des services que dans les secteurs des biens. Elles détiennent proportionnellement des entreprises de plus petite taille, lesquelles se sont trouvées plus touchées par la pandémie.

Les femmes représentent un **peu plus d'un quart des entrepreneurs** dans la catégorie « entreprise constituée en société »

Le taux de femmes dans la catégorie « entreprise constituée en société » est **passé de 22,8 % à 25,2 %** en 10 ans

La croissance des entreprises détenues par des femmes a crû **de 32 % de 2017-2019 contre 3,7 %** chez les hommes

Sources : Statistique Canada

L'entrepreneuriat féminin permet une amélioration de la performance sociale et environnementale



La présence de femmes à la direction des entreprises améliore les normes environnementales et sociales

Les investissements à impact social prennent de l'ampleur.

- Plus de 90 % des investisseurs recensés à l'échelle globale ont indiqué que les considérations ESG (Environnement, Social, Gouvernance) jouaient un rôle essentiel dans leur décision d'investissement.

Une revue de 70 études publiées entre 2008 et 2017 démontre que :

- Plus de femmes dans les postes de leadership d'entreprise conduit à des normes environnementales, sociales et de gouvernance (ESG) plus élevées.
- Les entreprises dotées de normes ESG améliorées obtiennent de meilleurs résultats sur les mesures critiques ainsi que sur la performance globale de l'entreprise :
 - Réduction du risque de fraude ou d'autres violations éthiques
 - Plus grande capacité d'attirer et de retenir les talents
 - Engagement accru des parties prenantes
 - Amélioration de la réputation et de la marque

Les entrevues réalisées dans cette étude soulignent également que les milléniaux sont sensibles aux impacts sociaux et environnementaux des entreprises. Les projets d'affaires doivent les intégrer pour favoriser une attraction et une rétention des employés et augmenter la valeur des services et des produits auprès des clients.



Les femmes seraient plus engagées dans les enjeux d'écologisation que leurs homologues masculins

Bien que l'empreinte environnementale des petites entreprises individuelles puisse être faible, leur impact global est significatif compte tenu de leur importance dans l'économie. La recherche sur les intentions des PME vis-à-vis de l'entrepreneuriat vert est encore très embryonnaire.

L'analyse d'un projet pilote destiné aux entrepreneurs en Australie avait pour objectif de déterminer si les femmes entrepreneures étaient plus engagées dans les questions écologiques que leurs homologues masculins. L'étude conclut que :

- Les femmes participantes avaient une attitude environnementale et un engagement envers le programme d'entrepreneuriat vert plus forts que les hommes, ce qui suggère que les **femmes entrepreneures sont peut-être plus engagées dans les questions écologiques** que les hommes entrepreneurs.
- Les femmes se considéraient comme des **agents de changement en menant l'écologisation de leur entreprise vers un changement social profond** alors que les hommes y voyaient une occasion d'accroître les revenus et de réaliser des économies opérationnelles.
- De plus, les femmes sont aussi plus **proactives dans la recherche d'occasions de réseautage vert**, où elles peuvent interagir avec des entreprises, accéder à plus de clients et rechercher des ressources alternatives.

Ces résultats sont d'ailleurs corroborés par les groupes de discussion organisés dans le cadre de cette étude et par l'enquête menée par Femmessor qui révèle que les femmes sont en moyenne significativement plus enclines à valoriser la performance sociale et environnementale de leurs entreprises.

L'estimation du potentiel de la réserve entrepreneuriale féminine : une question de nombre et de taille

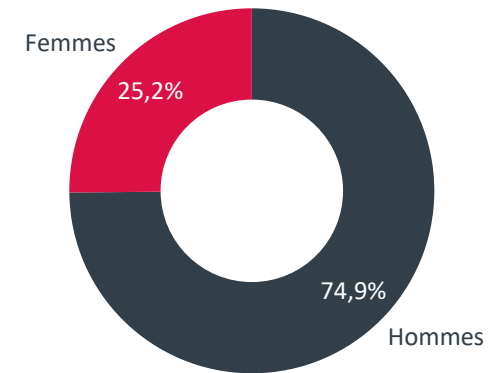
Bien qu'elles représentent 50,3 % de la population québécoise, les femmes ne détenaient, en 2019, que 25,2 % des entreprises constituées en société avec employés dans l'économie québécoise. De plus, la taille moyenne d'une entreprise détenue par une femme a été estimée à environ quatre employés, tandis que celle d'une entreprise détenue par un homme compte cinq employés.

Dans le cadre de cette étude, la Chambre et Femmessor ont réalisé des simulations selon trois scénarios. Ceux-ci supposent une croissance de l'entrepreneuriat féminin sur dix ans par rapport aux tendances des dernières années. De plus, un exercice a été réalisé pour estimer l'augmentation nécessaire du nombre d'entreprises à propriété féminine pour être en zone paritaire d'ici dix ans, considérant que les trois scénarios ne mènent pas à la zone paritaire.

Les simulations portent sur la catégorie des entreprises constituées en société avec employés, car elle compte une plus faible proportion de femmes entrepreneures et parce qu'il s'agit d'une catégorie qui a un impact important sur l'économie en termes de création d'emplois, d'innovation et de croissance.

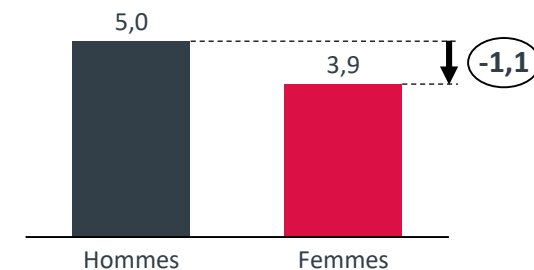
Sources : Statistique Canada, Rosa et Sylla, (2016)

Répartition d'entreprises constituées en société avec aide rémunérée détenues par les femmes et les hommes
2019, en %



Taille moyenne des entreprises détenues par les hommes par rapport à celles détenues par les femmes

Québec, 2019, en nombre d'employés par entreprise



Accroître de 35 % l'entrepreneuriat féminin d'ici 10 ans aurait des avantages économiques considérables pour le Québec

Quatre scénarios sur un horizon de 10 ans :

1. Maintenir le taux de croissance moyen de 16 % observé en entrepreneuriat féminin durant la dernière décennie (période 2010-2019)
2. Atteindre au Québec le ratio entrepreneurial canadien femmes/hommes de 30 %*, correspondant à un taux de croissance de 23 % de l'entrepreneuriat féminin sur 10 ans (d'ici 2031)
3. Doubler le taux de croissance moyen annuel du premier scénario, afin d'augmenter de 35 % l'entrepreneuriat féminin
4. Faire passer la part des entreprises détenues par des femmes de 25,2 % (taux observé en 2021) à 40,0 % en 10 ans (2030)

Impacts sur 10 ans (2031)			
Scénarios	Nombre d'entreprises à propriété féminine au Québec	% de nombre d'entreprises à propriété féminine par rapport au nombre d'entreprises à propriété masculine	Croissance de l'entrepreneuriat féminin sur 10 ans
Situation actuelle	33 500	25,2 %	-
#1	39 000	29,1 %	+ 16 %
#2	41 300	31,1 %	+ 23 %
#3	45 200	34,0 %	+ 35 %
#4	66 200	40,0 %	+ 98 %

Accroître de 35 % l'entrepreneuriat féminin d'ici 10 ans aurait des avantages économiques considérables pour le Québec

La valorisation du potentiel entrepreneurial féminin **permettrait de générer entre 21 273 et 45 622 emplois supplémentaires** en augmentant le nombre d'entrepreneures.

En mettant de l'avant des mesures qui permettraient de combler l'écart entre la taille des entreprises détenues par des hommes par rapport à celles détenues par des femmes, **les impacts sur l'emploi augmentent à 27 204 et 58 340 emplois.**

Quant à l'impact sur la masse salariale globale, la valorisation du potentiel entrepreneurial féminin (croissance du nombre d'entrepreneures) **permettrait de générer de 911,2 M\$ à 1 955 M\$ supplémentaires.**

En mettant de l'avant des mesures qui permettraient de combler l'écart entre la taille des entreprises détenues par des hommes par rapport à celles détenues par des femmes, **les impacts salariaux sont estimés entre 1 165,5 M\$ et 2 499,5 M\$.**

Impacts sur 10 ans (2031)			
Scénarios	Nombre d'entreprises à propriété féminine au Québec	% de nombre d'entreprises à propriété féminine par rapport au nombre d'entreprises à propriété masculine	Croissance de l'entrepreneuriat féminin sur 10 ans
Situation actuelle	33 500	25,2 %	-
1	39 000	29,1 %	+ 16 %
2	41 300	31,1 %	+ 23 %
3	45 200	34,0 %	+ 35 %
4	66 200	40,0 %	+ 98 %

Les défis pour atteindre la zone paritaire entre l'entrepreneuriat féminin et masculin d'ici 10 ans

Afin de déterminer les efforts nécessaires pour atteindre la zone paritaire d'ici dix ans, nous avons procédé à une simulation qui ferait passer la proportion des entreprises constituées en société avec employés détenues par les femmes à 40 % en 2031 (scénario 4 présenté à la page précédente).

En supposant que le nombre d'entreprises détenues par les hommes est stagnant pour cette période, le scénario implique une **augmentation nette de 32 744** du nombre d'entreprises constituées en société avec employés détenues par les femmes en 10 ans.

Une telle augmentation représenterait une **croissance de 24,6 % du nombre total** d'entreprises avec employés, tandis que le nombre d'**entreprises détenues par les femmes doublerait** (+97,8 %), soit plus de 66 000. Il s'agirait d'une croissance qui serait en rupture par rapport à celle observée entre 2009 et 2019 et durant laquelle le nombre total d'entreprises constituées en société avec employés est passé de 131 900 à 133 200.

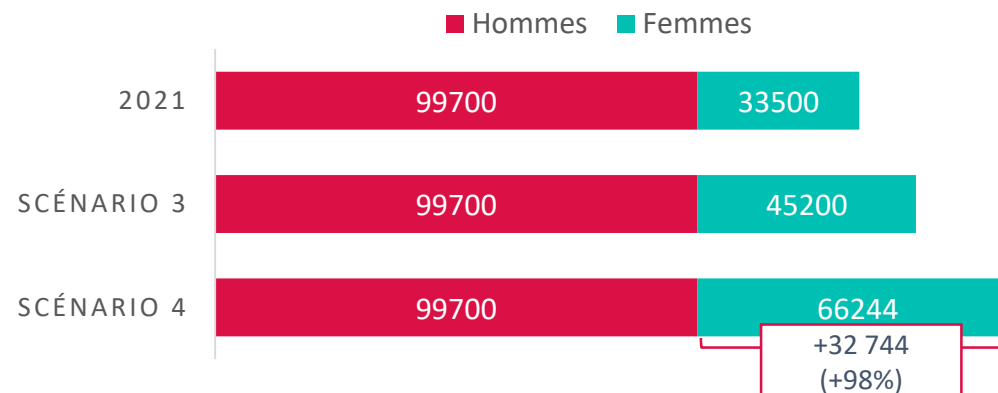
Il faudrait ainsi surmonter des défis majeurs pour que le scénario de parité se réalise d'ici 10 ans. D'une part, la création d'emplois engendrée exercerait une forte pression sur le marché du travail, et la demande dépasserait la disponibilité anticipée de main-d'œuvre.

D'autre part, cette augmentation provoquerait un bouleversement au niveau des salaires et des chaînes d'approvisionnement, surtout si les entreprises créées sont concentrées au sein de certains secteurs.

La Chambre et Femmessor croient donc que ce scénario sera réalisable sur une période plus longue et dépendra de facteurs à long terme (disponibilité de la main-d'œuvre, représentation accrue des femmes en entrepreneuriat, etc.). Le scénario privilégié serait donc de se fixer collectivement comme cible de doubler le taux de croissance des entreprises féminines avec employés d'ici 10 ans au Québec (scénario 3).

Nombre d'entreprises constituées en société avec aide rémunérée détenues par les femmes selon le scénario

Québec, 2021-2031



Sources : Statistique Canada

De la même façon, augmenter le nombre d'entrepreneurs appartenant à des groupes sous-représentés est une source de création de richesse au Québec

Portrait de l'entrepreneuriat issu de l'immigration

- 1 En 2019, plus d'une personne issue de l'immigration sur trois avait l'intention de démarrer une entreprise et près d'une personne sur cinq issue de l'immigration avait entrepris des démarches.
- 2 Au Québec, la proportion des entreprises détenues par les personnes immigrantes est supérieure à leur poids démographique et leur présence est plus forte dans la RMR de Montréal.
- 3 Près de 50 % des démarrages d'entreprises surviennent dans les secteurs du commerce de détail, de l'hébergement et de la restauration et des services professionnels et techniques.
- 4 La probabilité qu'une entreprise détenue par une personne immigrante affiche un fort taux de croissance était plus élevée que celle des entreprises appartenant à des Canadiens nés au pays.

42 % des immigrants considèrent l'entrepreneuriat comme **un choix de carrière optimal** contre 32 % des natifs

Avec un taux d'intentions entrepreneuriales d'environ 35 %, les personnes immigrantes forment **un bassin d'entrepreneurs potentiels**

Le taux de personnes immigrantes en entrepreneuriat est de **25 % dans la RMR de Montréal** contre 14 % au Québec

Les entreprises détenues par les immigrants sont plus susceptibles d'afficher **un fort taux de croissance**

Sources : Statistique Canada

La présence des entrepreneurs immigrants a crû dans la majorité des secteurs

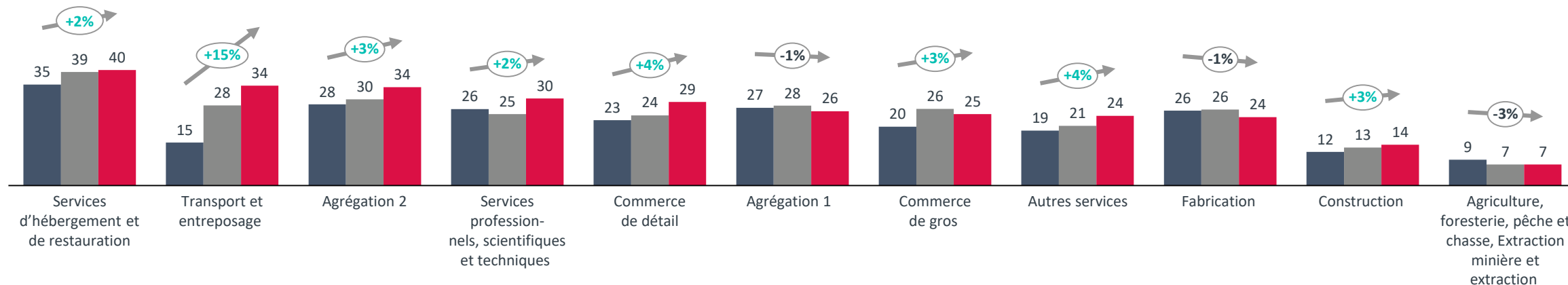
Les propriétaires immigrants sont les plus nombreux dans le secteur des services d'hébergement et de restauration, passant de 35 % à 40 %.

Les secteurs de l'agrégation 2 (tourisme, technologies de l'information et des communications (TIC) et Industries fondées sur le savoir) comportent également un nombre élevé de personnes nées hors du Canada.

Cela peut s'expliquer par une grande proportion de personnes immigrantes qui sont diplômées d'une école canadienne dans les domaines des STIM.

Répartition des PME détenues par les personnes nées hors du Canada par industrie

Canada, 2011, 2014 et 2017, TCAC en %



Agrégation 1 : Industrie de l'information et industrie culturelle (SCIAN 51), Services immobiliers et services de location et de location à bail (SCIAN 53), Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement (SCIAN 56), Soins de santé et assistance sociale (SCIAN 62), Arts, spectacles et loisirs (SCIAN 71)

Agrégation 2 : Tourisme, Technologies de l'information et des communications (TIC) et Industries fondées sur le savoir (IFS)

Sources : Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises - Statistique Canada

■ 2011 ■ 2014 ■ 2017

Les entreprises appartenant à des groupes minoritaires profiteraient d'une distribution plus équilibrée dans les différents secteurs, ce qui augmenterait le chiffre d'affaires et les emplois pour les groupes minoritaires

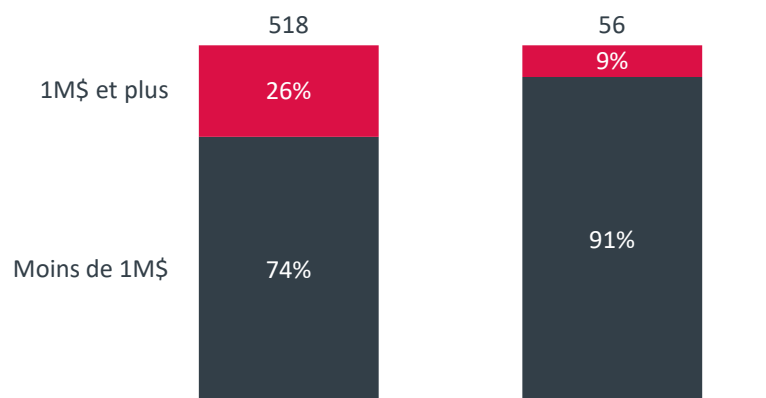
En comparaison avec les entreprises détenues par des immigrants ou des groupes majoritaires, celles détenues plus largement par des groupes minoritaires ont des chiffres d'affaires moins élevés. Cela s'explique par le fait que les secteurs dans lesquels des minorités œuvrent davantage sont caractérisés par des salaires hebdomadaires moyens plus faibles (ils sont surreprésentés dans les secteurs du commerce de détail et de la restauration).

Selon l'étude de Saba & Cachat-Rosset (2021) et des analyses par scénarios, **si les entreprises détenues par les minorités étaient réparties dans des secteurs à plus haute valeur ajoutée** et qu'elles avaient les mêmes caractéristiques (notamment en ce qui a trait à l'âge de l'entreprise), **le chiffre d'affaires d'une entreprise des groupes minoritaires serait plus élevé de 558 500 \$ en moyenne.**

Un plus gros chiffre d'affaires moyen chez les organisations détenues par les minorités aurait pour effet de générer davantage d'emplois pour les membres de minorités ethnoculturelles. Cela s'appuie sur le fait que ces organisations ont un niveau d'inclusion sociale plus élevé. Ainsi, en générant plus d'emplois, ces organisations auraient tendance à pourvoir ceux-ci davantage par des personnes appartenant à des groupes sous-représentés que les entreprises des groupes majoritaires.

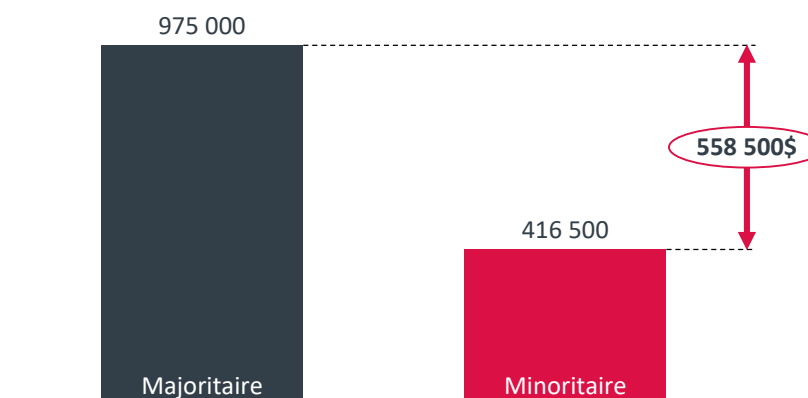
Chiffre d'affaires par groupe

N=574, en \$



Chiffre d'affaires moyen estimé des entreprises sondées

N=574, en \$



Des pistes de solutions en fonction des différentes catégories*

	Enjeux	Pistes de solutions
Femmes et membres de minorités ethnoculturelles	<ul style="list-style-type: none">• Les stéréotypes et biais• L'accès au financement	<ul style="list-style-type: none">• Offrir de la formation, du coaching et du mentorat• Offrir un meilleur accès aux marchés et aux réseaux• Bonifier l'accès au financement• Améliorer la collaboration entre les organismes de l'écosystème tout au long de la chaîne entrepreneuriale
Femmes	<ul style="list-style-type: none">• Le manque de confiance en soi• L'aversion au risque• La conciliation famille-travail	<ul style="list-style-type: none">• Offrir de la formation sur l'autopromotion, la vente et la mise de l'avant des expertises• Travailler sur la confiance des entrepreneures en créant des espaces où les femmes entrepreneures se retrouvent entre elles• Proposer plus de modèles de réussite diversifiés
Membres de minorités ethnoculturelles	<ul style="list-style-type: none">• Un manque de connaissance de l'environnement d'affaires local• Un manque d'occasions de réseautage• Une méconnaissance des mécanismes et organismes de soutien	<ul style="list-style-type: none">• Accroître la perception de l'accessibilité des ressources de soutien en entrepreneuriat• Offrir de la formation pour améliorer la compréhension de l'environnement d'affaires local• Créer des initiatives de réseautage spécifiquement conçues pour les personnes appartenant à des groupes sous-représentés• Introduire la perspective de repreneuriat parmi les offres de soutien

Des recommandations en continuité pour bâtir sur les succès des dernières années

Les recommandations portées par la Chambre et Femmessor visent à augmenter la présence de l'entrepreneuriat des femmes et des membres de minorités ethnoculturelles. Elles se fondent sur des objectifs ambitieux que nous devons nous fixer collectivement, tout en s'inscrivant en continuité avec les mesures ayant fait leurs preuves, à la fois pour stimuler les intentions entrepreneuriales ainsi que les visées de croissance, d'innovation et de pérennité, autant au Québec qu'à l'international.

Les **recommandations communes pour stimuler l'entrepreneuriat féminin et celui issu de la diversité** visent à :

- bonifier l'accès au financement;
- inspirer en proposant des modèles d'entrepreneuriat plus diversifiés en lien avec les réalités diverses vécues au long de la chaîne entrepreneuriale;
- mieux arrimer l'offre de services à toutes les étapes de l'entrepreneuriat;
- maintenir, selon les besoins, le soutien pour les entreprises touchées par la pandémie.

Des recommandations spécifiques aux femmes portent sur des mesures visant à atteindre la cible présentée dans le scénario 3, soit l'augmentation de l'entrepreneuriat féminin de 35 % d'ici 10 ans.

Les **personnes appartenant à des groupes sous-représentés constituent un groupe hétéroclite**. Les recommandations s'adressent particulièrement à des personnes qui connaissent moins les codes culturels, l'environnement d'affaires local ainsi que les pratiques commerciales ou encore qui sont moins intégrées dans la communauté d'affaires québécoise.

Finalement, en lien avec une plus grande préoccupation à l'échelle globale de mieux intégrer **les considérations environnementales, sociales et de gouvernance (ESG)**, des recommandations sont mises de l'avant pour une meilleure conciliation des impératifs économiques, sociaux et environnementaux dans l'entrepreneuriat québécois.

Augmenter l'entrepreneuriat féminin de 35 % et la présence des entreprises des minorités ethnoculturelles dans les secteurs d'ici 10 ans selon quatre grands axes

Poursuivre le développement d'une culture de l'entrepreneuriat féminin et des minorités ethnoculturelles

Accroître le nombre et la taille des entreprises à propriété féminine et celles de la diversité ethnoculturelle











Améliorer les mesures de soutien en entrepreneuriat féminin et des minorités ethnoculturelles

Bâtir sur l'expertise des femmes et des minorités ethnoculturelles dans l'atteinte des objectifs de développement durable et d'inclusion

Poursuivre le développement d'une culture de l'entrepreneuriat féminin et des minorités ethnoculturelles à travers des politiques publiques ambitieuses

Recommandations				
<p>1 – Politiques publiques</p> <p>Miser sur des politiques publiques ambitieuses pour stimuler et développer l'entrepreneuriat féminin et issu de la diversité :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Continuer d'évaluer périodiquement les impacts de toutes les stratégies gouvernementales en entrepreneuriat féminin et issu de la diversité et les reconduire sur la base des résultats b) Travailler avec les organismes de soutien à l'entrepreneuriat dans la mise en place ou le rehaussement des objectifs annuels d'accompagnement et de financement de projets s'inscrivant en diversité entrepreneuriale c) Se doter d'un système de certification clair qui met en valeur la diversité dans la propriété d'entreprises (femmes, communautés ethnoculturelles incluant les autochtones, les personnes handicapées, la communauté LGBTQ2+) d) Amener un plus grand nombre de femmes et de personnes issues de la diversité vers des secteurs à forte valeur ajoutée, notamment en facilitant le maillage dans un contexte de l'entrepreneuriat 				
<p>2 – Accès aux données</p> <p>Améliorer significativement la disponibilité de données statistiques sur l'entrepreneuriat féminin et celui issu de la diversité, afin d'aider à l'analyse et à la prise de décision gouvernementale.</p>				

Poursuivre le développement d'une culture de l'entrepreneuriat féminin et des minorités ethnoculturelles en renforçant l'action des organismes de soutien et de financement

Recommandations				
<p>3 – Dispositif de soutien</p> <p>Renforcer l'action des organismes de soutien et de financement :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Assurer une meilleure intégration des services tout au long de la chaîne entrepreneuriale par une collaboration accrue entre les différents organismes de soutien pour développer un continuum de services et pour fournir de l'information plus facilement accessible b) Stimuler fortement le repreneuriat par des femmes ou des personnes de la diversité c) Promouvoir davantage des modèles d'entrepreneuriat diversifiés afin de démystifier l'accessibilité de l'entrepreneuriat et les défis à toutes les étapes de la chaîne entrepreneuriale à l'échelle du Québec 				
<p>4 – Accès au financement</p> <p>Améliorer l'accès au financement afin d'accroître le nombre et la taille d'entreprises à propriété féminine et issues de la diversité :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Soutenir les petites entreprises à propriété féminine et issues de la diversité dans le contexte de sortie de crise et les aider à se relancer en affaires rapidement dans le contexte de la relance b) Augmenter la flexibilité dans l'octroi de financement en entrepreneuriat féminin et issu de la diversité c) Offrir un soutien en continu pour le développement et la présentation des plans d'affaires aux institutions de financement d) Accompagner les femmes entrepreneures et les personnes issues de la diversité afin qu'elles adoptent des stratégies de croissance plus ambitieuses e) S'assurer que l'offre de financement des institutions bancaires et des organisations de financement est mieux adaptée aux besoins et enjeux rencontrés par certains groupes minoritaires et consacrer davantage d'efforts à rejoindre ces derniers 				

Accroître le nombre et la taille des entreprises à propriété féminine et issues de la diversité en s'assurant de bien les représenter et les accompagner

Recommandations				
<p>5 – Accès aux connaissances et à l'expérience</p> <p>Assurer en continu une juste adéquation entre les besoins des femmes entrepreneures et des personnes issues de la diversité et les services offerts par les organismes de soutien :</p> <p>a) Offrir de la formation et de l'accompagnement pour augmenter la capacité des entrepreneures à innover (ex. produits/services, procédés, façons de vendre)</p> <p>b) Continuer à faire évoluer les types de mentorat offerts pour bien répondre aux différents besoins des personnes entrepreneures (ex. mentorat inversé, mentorat en groupe, mentorat entre pairs)</p>				
<p>6 – Formation</p> <p>Offrir de la formation pour améliorer la compréhension de l'environnement d'affaires local, des pratiques commerciales, des divers programmes de financement et concours ainsi que de la législation et des réglementations</p>				
<p>7 – Accès aux marchés et aux réseaux</p> <p>Améliorer l'accès aux marchés avec des initiatives de réseautage spécifiquement conçues pour les femmes et les personnes issues de la diversité afin de leur permettre d'élargir leurs réseaux et de mieux les intégrer à la communauté d'affaires du Québec et de sa métropole</p>				

Bâtir sur l'expertise des femmes et des membres de minorités ethnoculturelles dans l'atteinte des objectifs de développement durable et d'inclusion

Les impacts économiques catastrophiques de la pandémie conjugués au souhait d'une plus grande équité sociale et les dangers posés par les changements climatiques suscitent un mouvement grandissant pour intégrer les considérations sociales et économiques dans les évaluations financières. La Chambre a d'ailleurs recommandé dans le cadre du mouvement Relançons MTL d'accroître les efforts pour positionner le Grand Montréal comme pôle nord-américain de la finance durable.

Un des leviers proposés est d'assurer une relève entrepreneuriale spécialisée. Notre étude a démontré que les femmes et les personnes issues de la diversité sont souvent plus sensibles aux enjeux environnementaux et sociétaux. Une augmentation de ces entrepreneures représente donc une occasion pour l'ensemble du Québec, mais il faut que l'ensemble de l'entrepreneuriat prenne le virage vert et inclusif.

Recommandations				
<p>8 – Initiatives de développement durable et d'inclusion</p> <p>Favoriser des initiatives d'inclusion et de développement durable dans les entreprises québécoises :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Mettre en place des comités d'entrepreneures femmes et des personnes issues de la diversité afin de mettre en valeur leurs expertises et de développer des initiatives tenant compte d'enjeux économiques, sociaux et environnementaux b) Sensibiliser les entreprises aux avantages d'une certification démontrant le respect de critères d'inclusion et de développement durable au sein de l'organisation et offrir un accompagnement pour son obtention c) Développer de la formation sur les occasions et avantages d'écologiser son entreprise et sur les programmes gouvernementaux disponibles 				

Bâtir sur l'expertise des femmes et des membres de minorités ethnoculturelles dans l'atteinte des objectifs de développement durable et d'inclusion










Recommandations				
9 – Financement Intégrer des critères verts et inclusifs dans les grilles d'évaluation de financement				
10 – Approvisionnement durable Inclure à travers les organisations des politiques d'approvisionnement qui font une plus grande place à des critères écologiques et d'inclusion, et agir avec exemplarité au niveau gouvernemental en présentant la voie à suivre				

Table des matières

Objectif et méthodologie	p. 25
1. Portrait de l'entrepreneuriat au Québec	p. 27
– L'entrepreneuriat féminin	p. 36
– L'entrepreneuriat issu de la diversité	p. 45
– Les principaux impacts de la COVID-19	p. 56
2. Impacts économiques de l'augmentation de l'entrepreneuriat féminin et de celui issu de la diversité	p. 63
3. Impacts sociaux et environnementaux de l'augmentation de l'entrepreneuriat féminin et celui issu de la diversité	p. 70
4. Les enjeux et les défis rencontrés par l'entrepreneuriat féminin et celui issu de la diversité	p. 78
5. Les solutions qui contribuent à améliorer la représentation de l'entrepreneuriat féminin et celui issu de la diversité	p. 90
6. Conclusion et recommandations	p. 96
Annexes	p. 104

Objectif et structure de l'étude

La présente étude propose une analyse détaillée de la situation de l'entrepreneuriat féminin et de l'entrepreneuriat issu de la diversité au Québec et dans sa métropole, afin d'identifier les leviers qui permettraient d'augmenter leur présence.

Le rapport suit la structure suivante :

- Portrait de l'entrepreneuriat féminin
- Portrait de l'entrepreneuriat de la diversité
- Impacts économiques, sociaux et environnementaux
- Freins et leviers
- Conclusion et recommandations



Méthodologie

Cette étude a été menée du 1^{er} février au 5 mars 2021. Elle inclut :

- Une collecte de données
- Une revue de littérature
- Des entretiens individuels et cinq groupes de discussion tenus auprès de 40 organisations
- Une enquête de Femmessor
- Une modélisation économique pour recenser les impacts d'un plus grand nombre de femmes entrepreneures

Enquête de Femmessor

Le présent rapport fait appel à une partie des résultats de l'étude de Saba & Cachat-Rosset (2021), une enquête menée par Femmessor entre le 18 février et le 1^{er} mars 2021, auprès de personnes entrepreneures du Québec.

L'échantillon final est de 642 répondants. L'échantillon n'est pas constitué par méthode aléatoire ni représentatif de la population générale, mais il permet de dégager certaines tendances ou premières données qui, autrement, n'existent pas au Québec.

Répartition des personnes répondantes

	Hommes	Femmes	Groupes majoritaires	Groupes minoritaires*
N =	73	568	570	76
%	11,5 %	88,5 %	88,8 %	11,9 %

Voir l'annexe pour un profil détaillé de l'échantillon

Portée de l'étude

Notre définition d'entrepreneur correspond à la catégorie des travailleurs et travailleuses autonomes de Statistique Canada, qui comprend les propriétaires d'entreprises constituées et non constituées en société, avec et sans aide rémunérée ainsi que le personnel familial non rémunéré. Le qualificatif « aides rémunérées » indique qu'il y a présence de personnes employées.

Dans cette étude, les personnes de la diversité prennent les traits des immigrants et des immigrantes, des Premières Nations et leur descendance ainsi que des minorités visibles (toute personne « autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche »). Pour des raisons de disponibilité des données, certaines catégories de personnes n'ont pas pu être analysées au même degré que les autres, telles que les personnes en situation de handicap et la communauté LGBTQ2+.

Données disponibles

Notre étude a été développée à l'aide des données disponibles les plus récentes. Réseau Mentorat (anciennement la Fondation de l'entrepreneurship) a publié les nouveaux chiffres de l'Indice entrepreneurial québécois le 23 mars 2021. Les données et analyses permettront de bonifier l'analyse et les recommandations de la présente étude.

L'année 2020 a été une période particulière en raison de la pandémie et des impacts occasionnés. Dans notre méthodologie, les données de 2020 ont été volontairement exclues des analyses afin d'éviter les biais causés par la COVID-19 et d'avoir un meilleur portrait de l'entrepreneuriat féminin et issu de la diversité. Cependant, la section sur les impacts de la pandémie est basée sur les données les plus récentes, incluant les données de 2020 et 2021.

**Les groupes minoritaires sont constitués des autochtones, minorités visibles, minorités ethniques, personnes en situation de handicap et communauté LGBTQ2+. Les groupes majoritaires sont toutes les personnes n'appartenant pas à ces groupes.*

I. Portrait de l'entrepreneuriat

L'entrepreneuriat attire de nombreuses personnes pour les divers avantages qu'il procure

- Être entrepreneur comporte de nombreux avantages tels que la possibilité de réaliser un projet personnel ou de suivre des horaires flexibles. De plus, on observe un intérêt grandissant pour l'entrepreneuriat, notamment chez les jeunes, depuis quelques années.
- Réseau Mentorat a sondé différents individus à travers le Québec quant à leurs motivations de se lancer en affaires.
- Selon le sondage réalisé en 2019, les motivations peuvent varier en fonction des groupes d'individus et du sexe. En effet, les personnes issues de l'immigration valorisent davantage l'indépendance que les personnes nées au Canada (une note de 4,34 sur 5 pour les immigrantes contre 4,14 pour les personnes nées au Canada), et les femmes accordent une plus grande importance à l'exploitation d'une bonne idée d'affaires que les hommes.
- Bien que les motivations financières ne ressortent pas parmi les premières raisons de se lancer en affaires, elles représentent plus de 40 % des principales motivations. On note que les personnes issues de l'immigration accordent également une plus grande importance aux motivations financières. En effet, le désir d'augmenter les revenus est plus grand chez les immigrants et les immigrantes que chez les personnes nées au Canada (4,24 pour les immigrants et immigrantes contre 4,04 pour celles et ceux qui sont nés au Canada) et la motivation d'avoir un revenu suffisant pour survivre est plus importante chez les personnes immigrantes que chez les personnes nées au Canada (4,05 contre 3,75).

Principales motivations pour se lancer en affaires pour l'ensemble de la population

Québec, 2019, note sur une échelle de Likert de 5 points

	Motivations	Note sur 5
1.	Comblent le désir d'accomplissement personnel, réaliser un rêve ou une passion	4,39
2.	Être en contrôle de sa vie	4,21
3.	Avoir plus d'indépendance (ne pas avoir de patron)	4,19
4.	Exploiter une bonne idée d'affaires	4,06
5.	Augmenter ses revenus	4,08
6.	Avoir un revenu suffisant pour survivre	3,82
7.	Gagner beaucoup d'argent	3,76

Sources : Indice entrepreneurial québécois – Réseau Mentorat

Bien que l'entrepreneuriat comporte de nombreux avantages sur le plan économique et individuel, il présente son lot de défis et d'obstacles

- Les avantages de l'entrepreneuriat sont bien connus. L'entrepreneuriat contribue à la création de connaissances, à l'augmentation de la concurrence dans les marchés, à l'accroissement de la diversité en ce qui a trait à l'offre de biens et services offerts, à la création d'emplois, à l'innovation et à la productivité.
- Toutefois, ce ne sont pas tous les types d'entrepreneuriat qui contribuent également au développement économique. À cet égard, il appert que le ratio de l'entrepreneuriat d'opportunité par rapport à celui de nécessité est un bon indicateur du développement économique*. De plus, la majorité des nouvelles activités économiques est attribuable à un petit groupe d'entreprises à haut taux de croissance.
- Entre l'émergence des intentions de se lancer en affaires et le lancement, il y a un délai qui s'échelonne sur une période de un à cinq ans; ce délai s'explique par diverses raisons mentionnées dans le tableau ci-dessous. Une fois le lancement effectué, d'autres obstacles apparaissent, et ce, tout au long du cycle de vie de l'entreprise.

Défis et obstacles rencontrés selon le cycle de vie de l'entreprise

Québec, 2019

 Intention et préparation	 Lancement	 Croissance
1. Manque d'argent	1. Manque d'économies personnelles	1. Niveau d'effort personnel requis pour la croissance
2. Enfants à charge	2. Niveau d'endettement	2. Difficulté à trouver et à garder du personnel qualifié
3. Manque de compétences nécessaires	3. Financement privé insuffisant ou inadéquat	3. Manque de liquidité
4. Peur de l'échec	4. Financement public insuffisant ou inadéquat	4. Concurrence trop forte
	5. Complexité administrative, légale ou fiscale	5. Hausse des coûts d'exploitation
	6. Peu de soutien de l'entourage	6. Crainte de ne pas rentabiliser les investissements
		7. Manque d'expertise en marketing
		8. Impact négatif sur la vie familiale

* Selon le Global Entrepreneurship Monitor, l'entrepreneuriat de nécessité se définit comme la création d'une entreprise par contrainte alors que l'entrepreneuriat d'opportunité est la création d'entreprise par désir et par la recherche active d'une opportunité pour y parvenir.

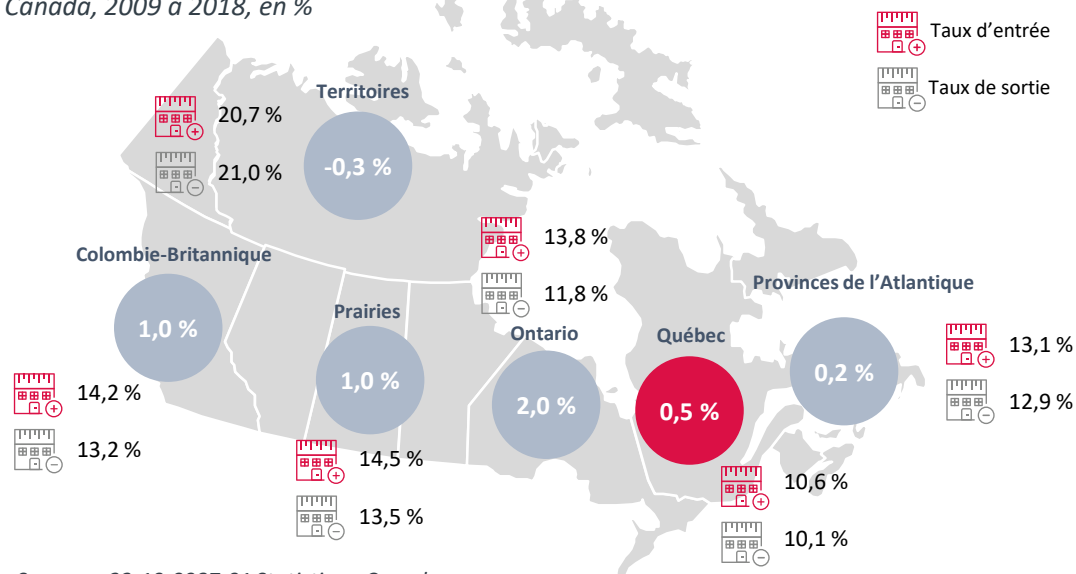
Sources : Indice entrepreneurial québécois, Acs (2007), Doran et al. (2018)

Le Québec affiche un retard quant à la création d'entreprises par rapport aux autres provinces canadiennes

- Bien que le Canada soit considéré comme un des pays les plus dynamiques dans le monde en termes d'entrepreneuriat, selon le Global Entrepreneurship Monitor, son taux de création d'entreprises net (c'est-à-dire le taux de sortie soustrait au taux d'entrée)* est inférieur à la majorité des provinces du Canada.
- Dans le reste du Canada, le taux d'entrée est supérieur à celui au Québec, mais le taux de sortie est également largement supérieur. Le taux d'entrée au Québec est resté relativement stable (entre 10 et 11 %) tandis que dans le reste du Canada, le taux d'entrée a connu un bond en 2010 avant de se stabiliser.

Moyenne du taux de création d'entreprises net selon la province

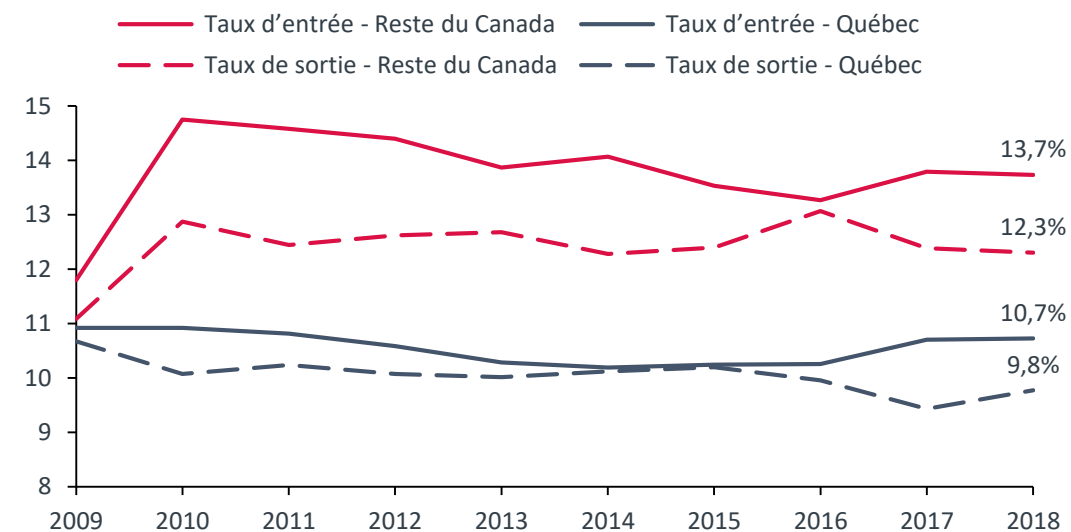
Canada, 2009 à 2018, en %



Sources : 33-10-0087-01 Statistique Canada

Évolution des taux d'entrée et de sortie

Québec et reste du Canada, 2009 à 2018, en %



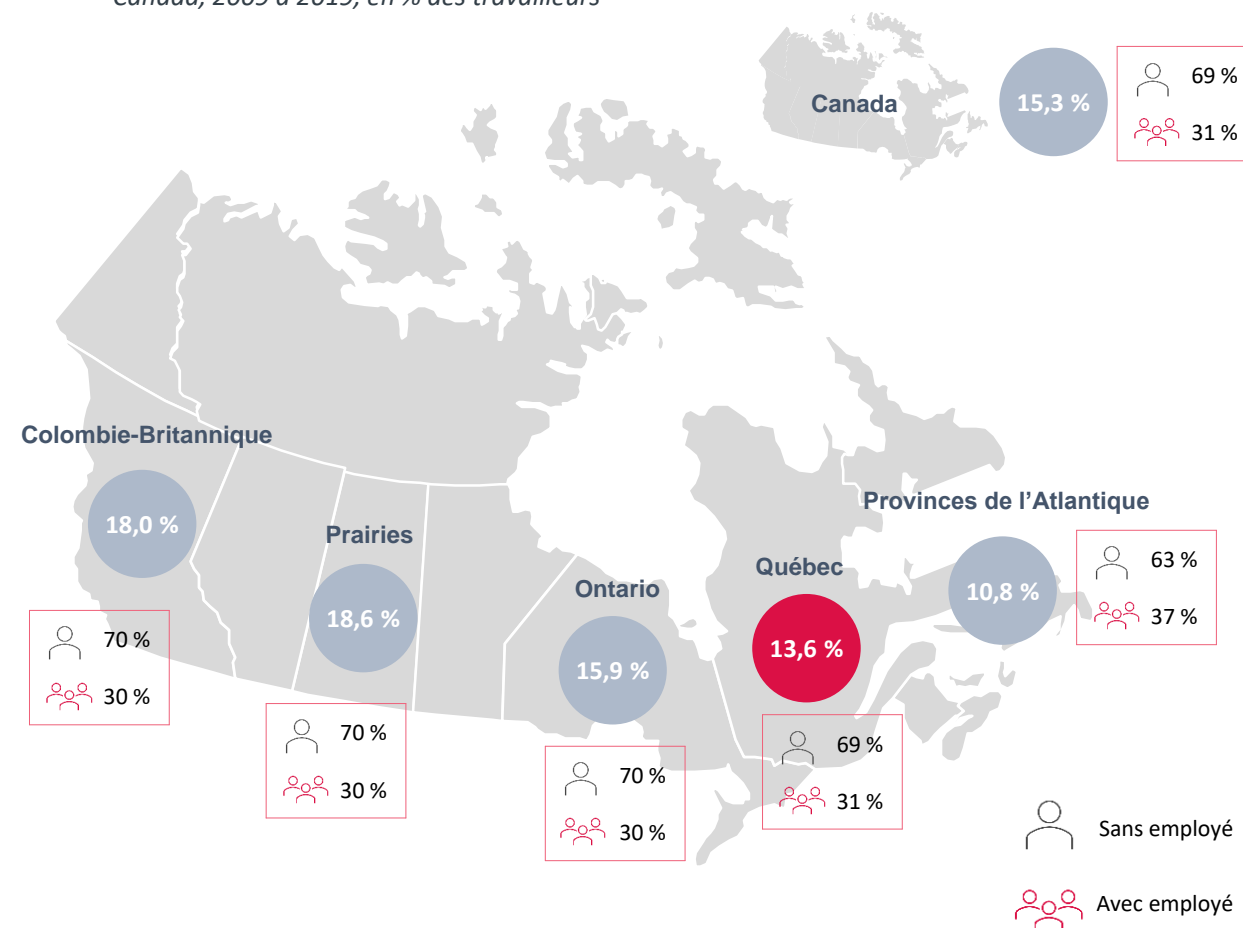
* Le taux d'entrée correspond au nombre de nouvelles entreprises créées sur le nombre total d'entreprises actives tandis que le taux de sortie fait référence au nombre d'entreprises sortantes, c'est-à-dire qui ont fermé, sur le nombre total d'entreprises actives.

Le Québec compte moins d'entrepreneurs que les autres provinces, outre les provinces de l'Atlantique

- La répartition des entrepreneurs parmi l'ensemble des personnes qui travaillent au Québec est relativement stable entre 2009 et 2019, soit de 13 et 14 %. La représentation des entrepreneurs québécois demeure inférieure à la moyenne canadienne, qui se situe autour de 15 %.
- Cependant, la répartition des entrepreneurs sans employés (69 %) et avec employés (31 %) au Québec est la même que la moyenne canadienne.
- Les provinces des Prairies (18,6 %) et la Colombie-Britannique (18,0 %) ont les plus grandes parts d'entrepreneurs, tandis que les provinces de l'Atlantique ont la plus petite part d'entrepreneurs. Cependant, elles ont la meilleure répartition entre les entrepreneurs avec et sans employés (63 % d'entrepreneurs avec employés et 37 % sans employés).
- Dans toutes les provinces du Canada, le nombre d'entrepreneurs seuls est largement plus élevé que le nombre de propriétaires dont les entreprises fonctionnent avec des aides rémunérées.

Moyenne de la part d'entrepreneurs et répartition des entrepreneurs avec et sans employés selon la province

Canada, 2009 à 2019, en % des travailleurs



Sources : 14-10-0027-01 Statistique Canada

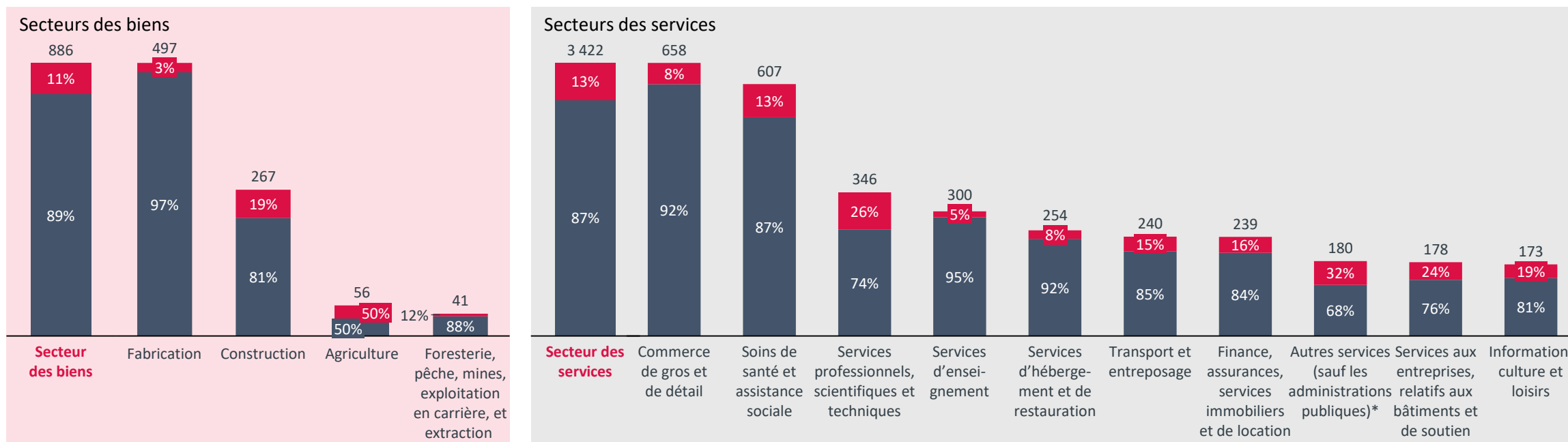
Si la part d'entrepreneurs varie d'une industrie à l'autre, les secteurs de services en attirent davantage

- 11 % des travailleurs dans le secteur des biens sont des entrepreneurs; le secteur de l'agriculture est celui dont la proportion d'entrepreneurs est la plus élevée (50 %), suivi de la construction (19 %).
- Le secteur des services compte 13 % d'entrepreneurs avec les services professionnels, scientifiques et techniques qui comportent la plus grande proportion d'entrepreneurs par rapport au nombre de travailleurs dans le secteur (26 %).

Répartition des employés et des entrepreneurs par industrie

Québec, 2019, en % et en milliers de travailleurs

■ Employé ■ Entrepreneur



Sources : 14-10-0027-01 Statistique Canada

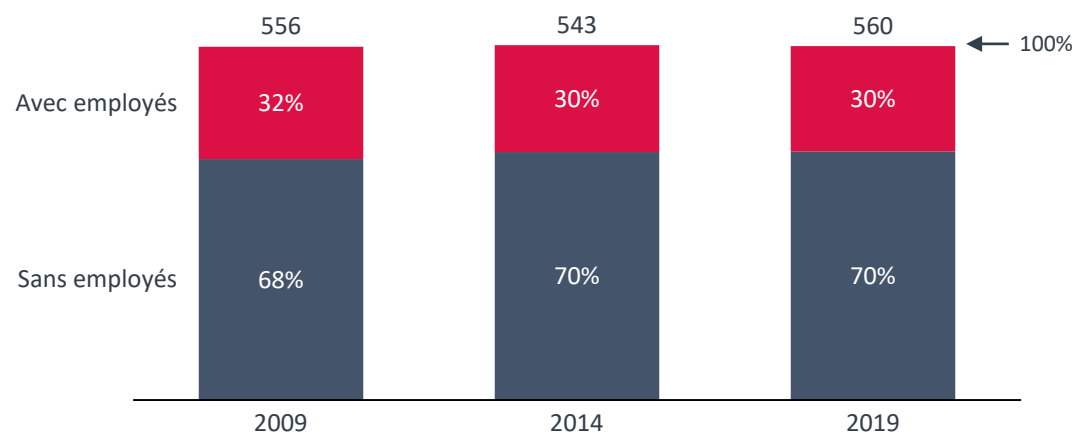
* Les autres services correspondent au code SCIAN 81, regroupant les activités de réparation et entretien, les services personnels et de blanchissage, les organismes religieux, etc.

Plus de deux tiers des entrepreneurs québécois n'embauchent aucun employé

- Le nombre d'entrepreneurs varie très peu au fil des ans (passant d'environ 556 000 en 2009 à près de 560 000 en 2019).
- La part des entrepreneurs avec employés est relativement stable (avec une baisse de deux points de pourcentage depuis 2009, passant de 32 % à 30 %).
- La part des femmes entrepreneures qui dirigent une entreprise sans employés est plus importante que celle des hommes.

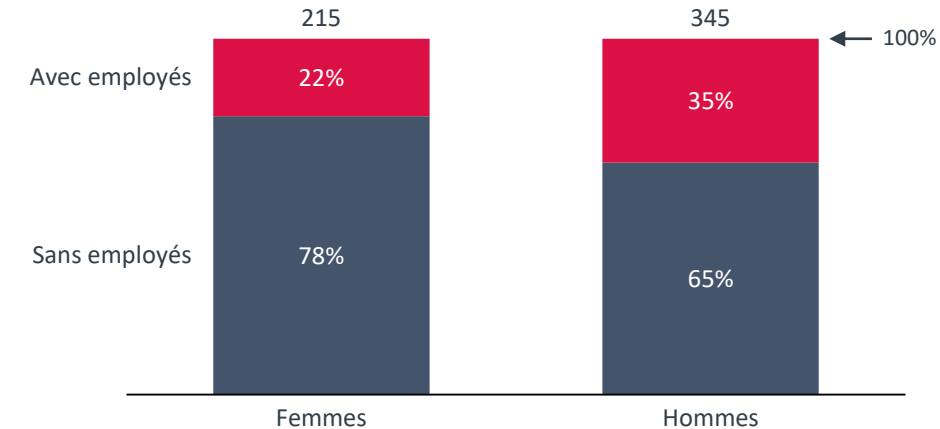
Répartition des entrepreneurs en fonction des aides rémunérées

Québec, 2009, 2014 et 2019, en % et en milliers d'entrepreneurs



Répartition des entrepreneurs en fonction des aides rémunérées selon le sexe

Québec, 2019, en % et en milliers d'entrepreneurs



Sources : 14-10-0027-01 Statistique Canada

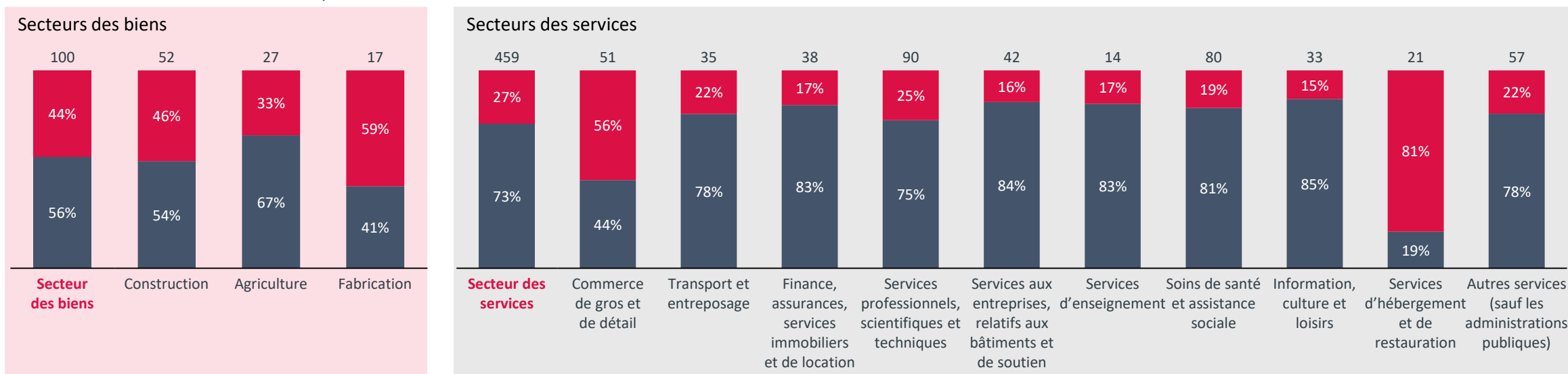
Le secteur des biens est plus susceptible d'accueillir des entrepreneurs avec employés

- Au Québec, 18 % des entrepreneurs œuvrent dans le secteur des biens tandis qu'ils sont 82 % dans les secteurs des services.
- Si 82 % des entrepreneurs œuvrent dans les secteurs des services au Québec, près des trois quarts des entrepreneurs de ce secteur n'ont pas d'employés tandis que la répartition est plus égale dans le secteur des biens.
- Le secteur des services d'hébergement et de restauration présente le plus grand nombre d'entrepreneurs ayant des employés. À l'opposé, le secteur des services professionnels, scientifiques et techniques est celui qui emploie le moins de salariés.

Répartition des entrepreneurs avec et sans employés par industrie

Québec, 2019, en % et en milliers d'entrepreneurs

■ Avec employé ■ Sans employé



Sources : 14-10-0027-01 Statistique Canada

En somme, l'entrepreneuriat représente un levier primordial pour appuyer l'économie et la société dans son ensemble

1

L'entrepreneuriat contribue à **créer des connaissances**, à **augmenter la concurrence dans les marchés**, à **accroître la diversité de l'offre** de biens et services, à stimuler la **création d'emplois**, **l'innovation et la productivité**.

2

L'attrait pour l'entrepreneuriat inclut différents facteurs, tels la possibilité de réaliser un projet personnel ou d'avoir des horaires flexibles ou encore, à un moindre degré, des motivations financières.

3

Cependant, l'entrepreneuriat comporte aussi des **défis tout au long du cycle de vie de l'entreprise**, de la phase de préparation jusqu'à la phase de croissance.

4

Le Québec présente un taux de création net d'entreprises moindre que les autres provinces canadiennes et compte moins d'entrepreneurs, outre les provinces de l'Atlantique, avec une part d'entrepreneurs stable durant la dernière décennie de 14 % environ.

5


Le secteur des services accueille la grande majorité des entrepreneurs. Au Québec, 18 % des entrepreneurs œuvrent dans le secteur des biens et plus de 82 % dans les secteurs des services.

Les prochaines sections dressent le portrait de deux groupes de personnes entrepreneures spécifiques, soit les femmes et les membres de minorités ethnoculturelles.

A. L'entrepreneuriat féminin

L'accomplissement de soi, la liberté et l'absence de hiérarchie sont les principales raisons motivant les femmes à se lancer en affaires

- Les motivations pour se lancer en affaires varient selon le sexe. En effet, contrairement aux hommes, on remarque que les femmes entrepreneures sont davantage motivées par l'impact sur la société ou sur leur famille que par les aspects financiers de l'entrepreneuriat. La conciliation vie familiale et professionnelle se classe en sixième position chez les femmes tandis que chez les hommes, elle occupe la onzième place.
- La situation familiale et l'âge d'un individu ont un impact sur les intentions de se lancer en affaires et sur les démarches qui s'ensuivent. En effet, un individu de plus de 35 ans sera davantage touché par les raisons liées à la famille et à la retraite qu'un jeune de moins de 25 ans.
- L'insatisfaction et le mécontentement liés à une situation de discrimination ou de plafonnement motivent les femmes à se lancer en affaires.

 Classement des motivations pour l'entrepreneuriat – femmes	Classement – hommes
1 Comblent le désir d'accomplissement personnel, réaliser un rêve ou une passion	1
2 Être en contrôle de sa vie	2
3 Avoir plus d'indépendance (ne pas avoir de patron)	2
4 Exploiter une bonne idée d'affaires	4
5 Faire quelque chose d'utile pour la société	6
6 Avoir une meilleure conciliation vie familiale et professionnelle	11
7 Augmenter ses revenus	5
8 Avoir un revenu suffisant pour survivre	8
9 Assurer une meilleure situation financière à sa famille	7
10 Être insatisfait de son ancien emploi	12
11 Arriver à une meilleure position dans la société	10
12 Vouloir gagner beaucoup d'argent	9

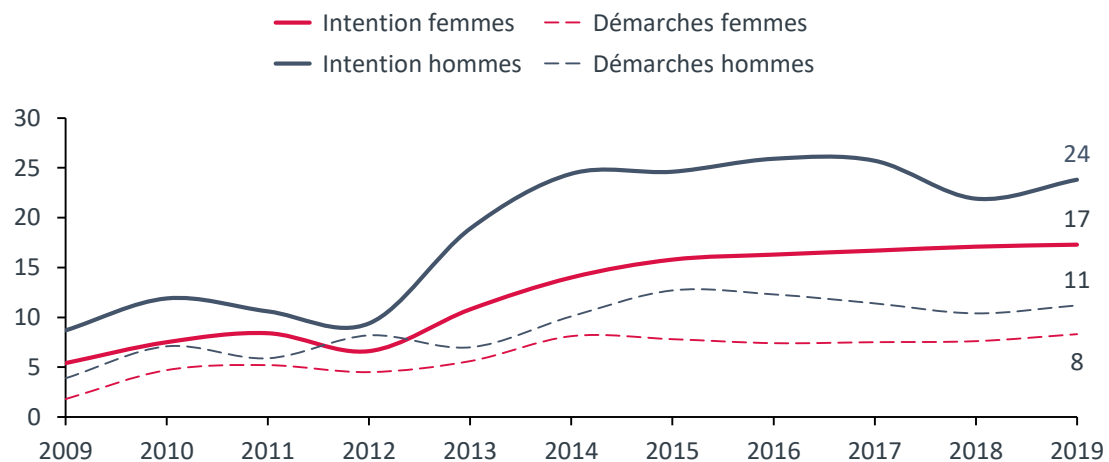
Sources : Indice entrepreneurial québécois (2019)

L'intérêt des femmes pour l'entrepreneuriat s'est accentué au cours des dernières années

- L'intention de démarrer une entreprise est passée de 5 % à 17 % en une décennie alors que la proportion de femmes entamant des démarches a atteint 8 % en 2019.
- L'écart entre les femmes et les hommes quant à l'intention de se lancer en affaires et aux démarches entreprises tend à diminuer. Cette tendance s'observe particulièrement chez les femmes et les hommes âgés de 18 à 34 ans, dont les taux d'intention et de démarches convergent plus rapidement, alors que leur taux de propriété d'entreprise est équivalent (3,4 %).
- Les femmes représentent près de 40 % des entrepreneurs au Québec et sont sous-représentées dans le secteur des biens, tandis que l'écart se resserre dans le secteur des services (entre 2009 et 2019).

Évolution des indices entrepreneuriaux selon le sexe

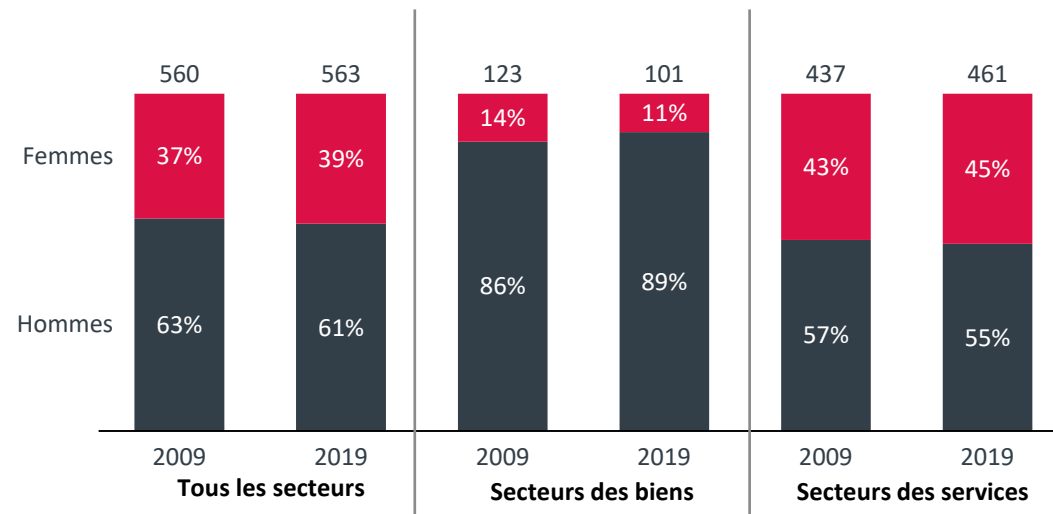
Québec, 2009 à 2019, en %



Sources : 14-10-0027-01 Statistique Canada, Indice entrepreneurial québécois

Répartition de l'entrepreneuriat par secteur et par sexe

Québec, 2009 et 2019, en % et en milliers de travailleurs

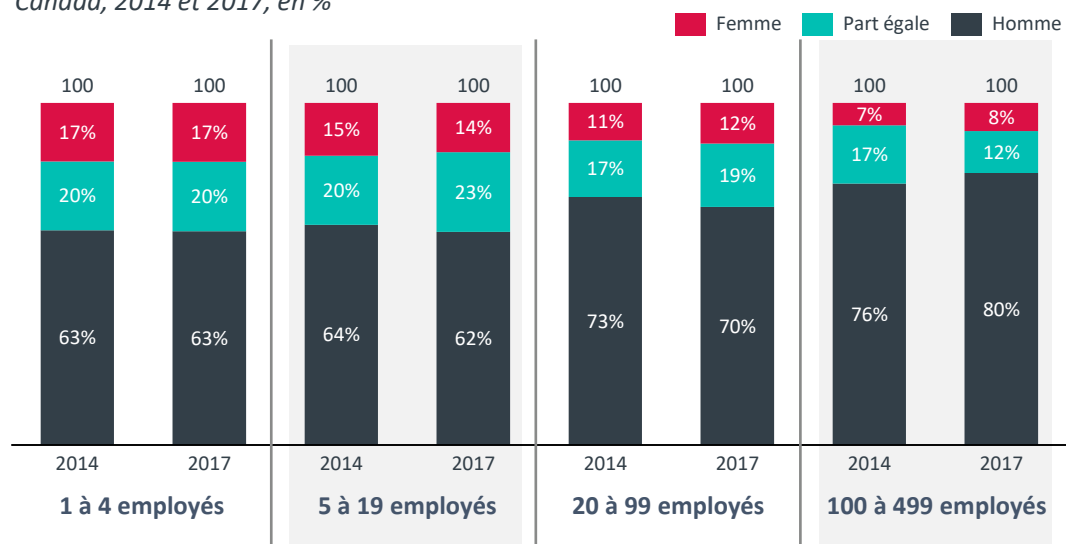


Les femmes en entrepreneuriat ont amorcé un rattrapage par rapport au nombre et à la taille de leurs entreprises

- Les gouvernements ont mis en place divers programmes afin de promouvoir l'entrepreneuriat féminin et de réduire l'écart avec les hommes, comme la [Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat](#) du gouvernement du Canada et le [Plan d'action gouvernemental en entrepreneuriat 2017-2022](#) du gouvernement du Québec.
- Les données les plus récentes de Statistique Canada ne permettent pas de voir la progression faite depuis 2017, mais selon l'indice entrepreneurial québécois, le rattrapage s'est accéléré dans les trois années menant à 2020, notamment chez les plus jeunes, preuve de l'efficacité de ces programmes gouvernementaux.
- En 2017, la représentation des femmes entrepreneures dans les PME dans la RMR de Montréal est supérieure à celle du Québec et de la moyenne canadienne, ce qui démontre que la métropole était déjà sur la bonne voie.
- Toutefois, les entreprises dirigées ou possédées par des femmes sont plus souvent sans employés ou d'une taille plus petite, comparativement à celles des hommes.

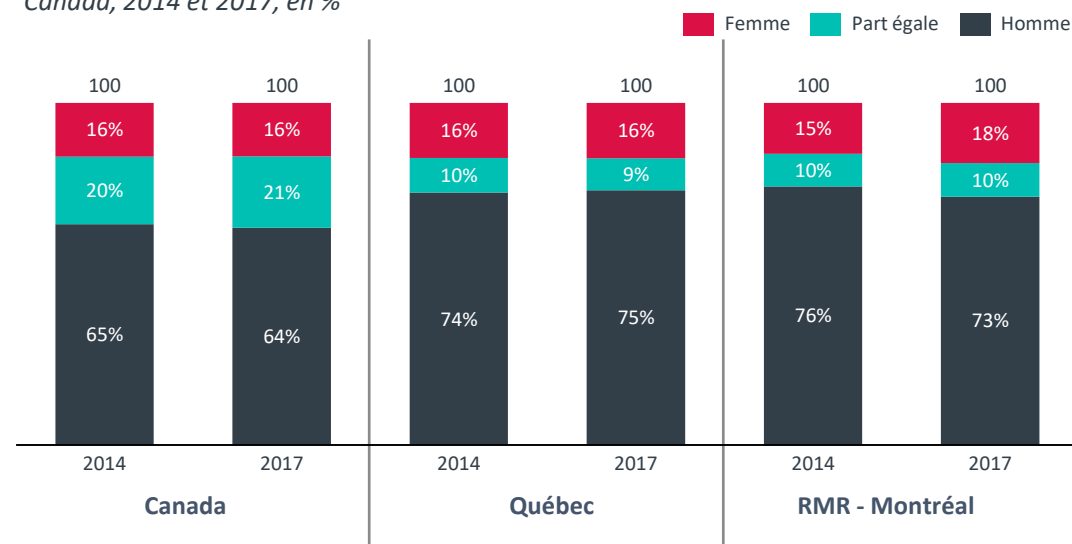
Répartition des PME par propriété d'entreprise et par taille

Canada, 2014 et 2017, en %



Répartition des PME par propriété d'entreprise et par région

Canada, 2014 et 2017, en %



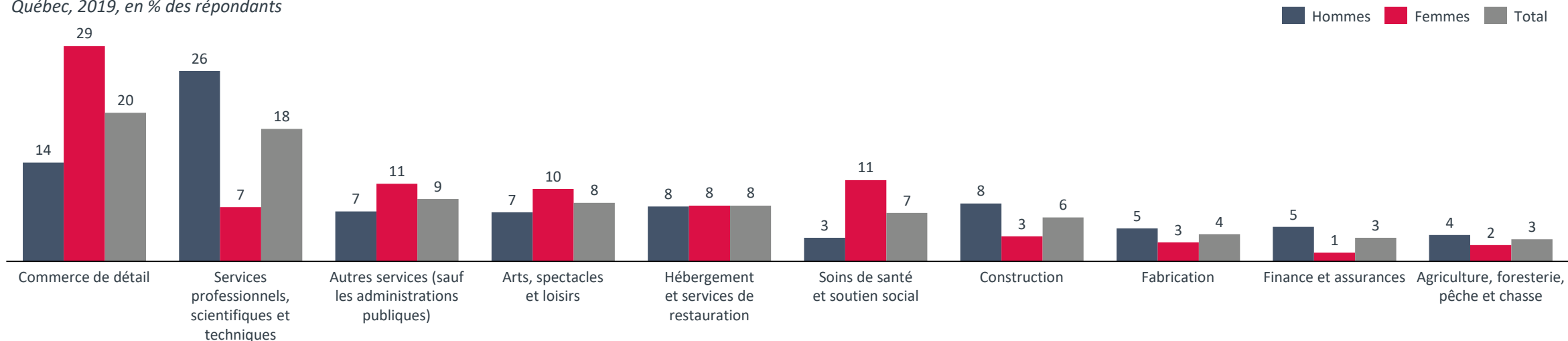
Sources : Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises - Statistique Canada, indice entrepreneurial québécois

Les femmes se retrouvent proportionnellement plus dans les secteurs des services lors de l'étape des démarches de démarrage que dans les secteurs des biens

- À l'étape des démarches de démarrage d'entreprise, les femmes se dirigent principalement vers le commerce de détail, les soins de santé, le soutien social, et la culture.
- Moins de femmes entreprennent des démarches dans les secteurs des biens (construction, fabrication, agriculture, foresterie, pêche et chasse).
- La part des femmes est largement inférieure à celle des hommes dans le secteur des services professionnels, scientifiques et techniques : 26 % des répondants de sexe masculin se rendent à l'étape des démarches dans ce secteur contre 7 % des répondants de sexe féminin.

Personnes à l'étape des démarches par sexe et par industrie

Québec, 2019, en % des répondants



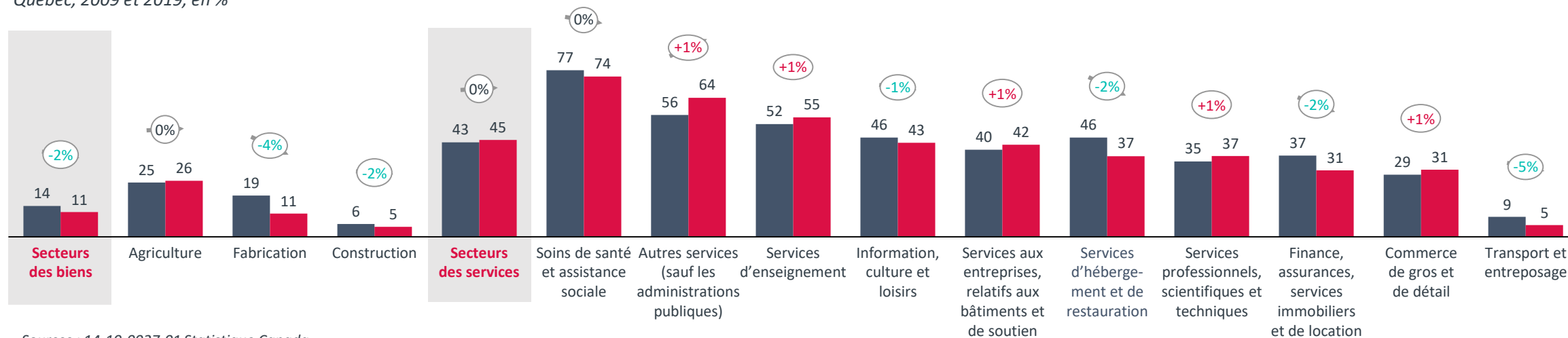
Sources : Indice entrepreneurial québécois

Cette réalité se traduit par l'augmentation de la part des entrepreneures dans le secteur des services par rapport au secteur des biens

- Les femmes comptent pour 45 % des entrepreneurs dans le secteur des services contre 11 % pour le secteur des biens.
- Le secteur des soins de santé et d'assistance sociale (74 %) et celui des services d'enseignement (55 %) comportent le plus de femmes entrepreneures, ce qui pourrait s'expliquer par des parcours scolaires où les femmes sont encore surreprésentées. Ces constats sont appuyés par Saba & Cachat-Rosset (2021), qui rapporte que les femmes sont plus présentes dans les secteurs des services professionnels, scientifiques, techniques et les autres services.
- De manière générale, l'évolution de la part des femmes dans chaque secteur est assez stable, mais les secteurs des biens connaissent une diminution du nombre de femmes entrepreneures, notamment l'industrie manufacturière au sein de laquelle la part des femmes entrepreneures a diminué de 4,2 % chaque année depuis 2009, de même que dans l'industrie du transport et de l'entreposage où la part des femmes a connu une baisse de 5 %.

Évolution de la proportion des femmes entrepreneures par secteur

Québec, 2009 et 2019, en %



Sources : 14-10-0027-01 Statistique Canada

Au Québec, les écarts persistent en matière de chiffre d'affaires

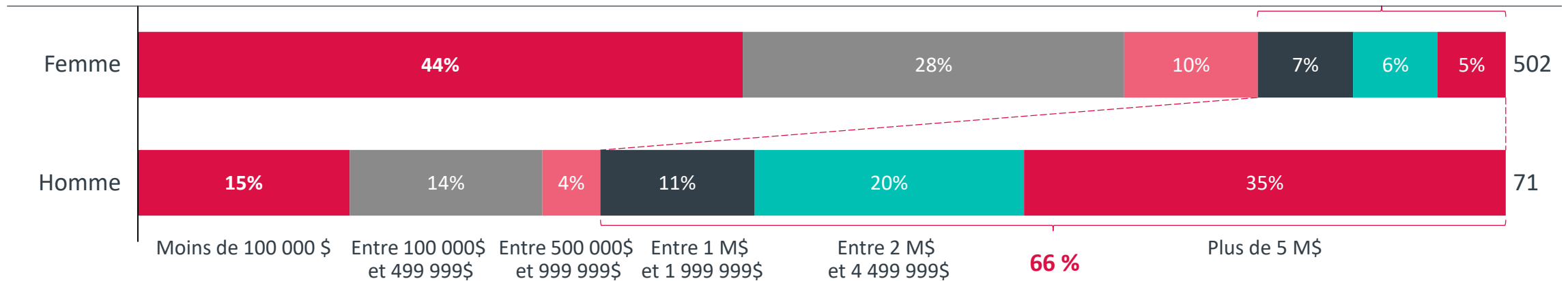
Selon le sondage réalisé par Femmessor et ses partenaires auprès de 642 personnes entrepreneures, dont 76 issues de groupes minoritaires, 44 % des entreprises détenues par des femmes réalisent un chiffre d'affaires inférieur à 100 k\$, contre 15 % de celles détenues par des hommes.

Près des 66 % des répondants réalisent plus de 1 M\$ de chiffre d'affaires contre seulement 18 % des répondantes.

Le fait que les entreprises soient plus petites pourrait être en partie attribuable au fait que 59 % des répondantes n'ont aucune activité dans l'exportation hors Canada, contre 51 % chez les répondants.

Chiffre d'affaires par genre

N=573, en %



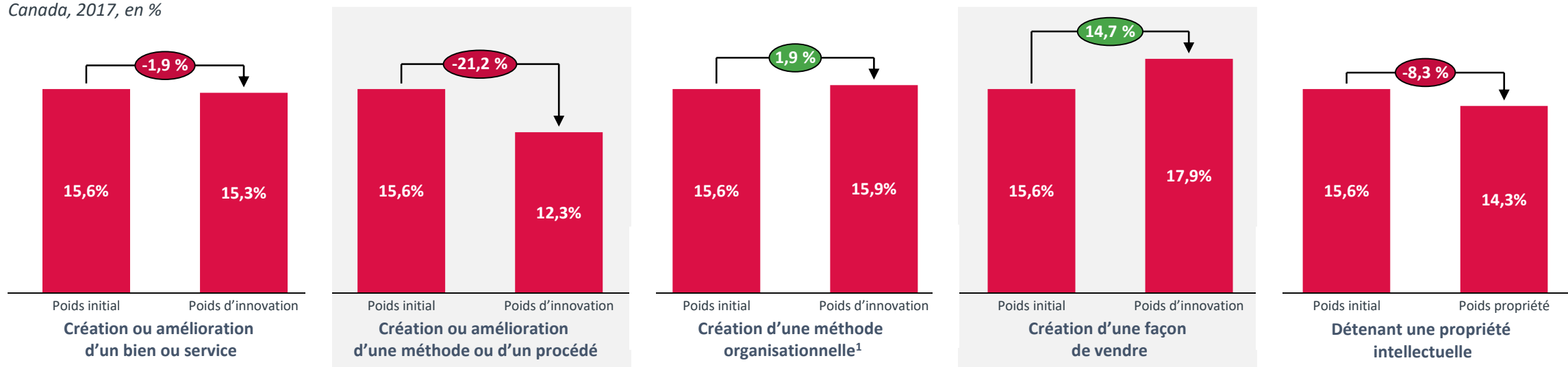
Sources : Saba & Cachat-Rosset (2021)

Les PME à propriété féminine se démarquent dans la création de nouvelles manières de vendre les produits et services

- Les femmes innovent dans les façons de vendre leurs services et produits dans les secteurs où elles sont le plus représentées, soit ceux des services et commerces de proximité.
- Plus précisément, alors que les entreprises à propriété féminine représentent 15,6 % des PME canadiennes, elles atteignent une part de 17,9 % des entreprises ayant innové sur leurs méthodes de ventes. Cela correspond à une proportion de 14,7 % supérieure au poids initial qu'elles occupent.
- À l'inverse, on remarque un plus faible taux d'innovation dans la création ou l'amélioration de méthodes ou de procédés, ce qui peut s'expliquer par une plus faible présence dans le secteur manufacturier. On remarque ainsi que 12,3 % des PME ayant déclaré avoir innové sur leurs méthodes ou leurs procédés sont à propriété féminine, ce qui correspond à une proportion de 21,2 % moins élevée que leur poids de 15,6 % au sein des PME canadiennes.

Proportion des PME à propriété féminine comparée à leur poids d'activité d'innovation et de possession d'une propriété intellectuelle

Canada, 2017, en %



Sources : Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises - Statistique Canada

Le Canada bénéficierait d'une meilleure représentation des femmes en entrepreneuriat

Un portrait canadien

Selon une étude économétrique détaillée utilisant des données de 2011 et 2014, les entreprises détenues par des femmes doivent rattraper celles détenues par les hommes en regard d'un certain nombre de variables. Les constats de Rosa et Sylla (2016) sont les suivants :

- Les ventes par employé sont plus faibles chez les entrepreneures pour l'ensemble des secteurs.
- Les entreprises composées majoritairement de femmes possèdent moins d'employés que celles détenues par les hommes. Les secteurs de l'hébergement, de la restauration et du commerce de détail affichent les écarts les plus prononcés.
- Par ailleurs, l'impact sur l'innovation est positif pour les deux années, mais significatif seulement pour 2011. Dans le secteur manufacturier, les femmes entrepreneures se démarquent au niveau de l'innovation.

Ces constats seraient attribuables, entre autres, **au plus faible nombre d'heures travaillées, au manque d'expérience pertinente, à l'aversion au risque et aux contraintes financières.** Il est important de souligner que les gouvernements ont fait des efforts pour réduire l'écart entre les hommes et les femmes depuis la parution de cette étude et aucune mise à jour n'a été faite pour en démontrer l'impact sur l'entrepreneuriat féminin.

De nombreuses études soulignent les aspects très positifs d'une meilleure représentation des femmes en entrepreneuriat et en actionnariat des entreprises en général.

Notamment, un article publié dans le journal des Kauffman Fellows démontre que les retours sur investissements des entreprises détenues par des femmes sont généralement plus élevés, de l'ordre de 35 % pour des entreprises technologiques, ce qui est dû à une gestion plus efficace des capitaux.


De plus, une étude menée par le Boston Consulting Group révèle que les jeunes entreprises fondées ou cofondées par des femmes ont des performances financières jusqu'à 10 % plus élevées que leur contrepartie masculine.

Source : Rosa et Sylla (2016), Kauffman Fellows, BCG

B. L'entrepreneuriat de la diversité

Les motivations des personnes immigrantes sont sensiblement les mêmes que celles des natifs en termes d'entrepreneuriat

- Selon l'enquête de Réseau Mentorat, le choix de carrière optimal pour les immigrants et les natifs est l'entrepreneuriat, et ce, davantage chez les personnes immigrantes (41,8 % des immigrants contre 32,0 % des natifs).
- Si les motivations des deux groupes sont globalement similaires, on observe néanmoins certaines différences, à commencer par le fait que les personnes immigrantes ont évoqué plus fréquemment des raisons de « nécessité » que les natifs.
- Par exemple, les immigrants et les immigrantes accordent plus d'importance aux motivations financières telles que l'augmentation des revenus que les natifs. 86 % des immigrants et des immigrantes identifient l'augmentation des revenus comme l'une des motivations pour se lancer en affaires contre 75 % des natifs.
- Les natifs, quant à eux, valorisent davantage la liberté et le fait d'être son propre patron que les immigrants et les immigrantes (81 % des natifs considèrent le besoin d'indépendance comme une motivation pour se lancer en affaires contre 78 % des immigrants).

 Classement des motivations pour l'entrepreneuriat – personnes immigrantes	Classement – natifs
1 Comblent le désir d'accomplissement personnel, réaliser un rêve ou une passion	1
2 Être en contrôle de sa vie	3
3 Augmenter ses revenus	5
4 Avoir plus d'indépendance (ne pas avoir de patron)	2
5 Exploiter une bonne idée d'affaires	4
6 Faire quelque chose d'utile pour la société	6
7 Avoir un revenu suffisant pour survivre	7
8 Gagner beaucoup d'argent	8
9 Avoir une meilleure conciliation vie familiale et professionnelle	9
10 Se lancer en affaires avec son conjoint/sa conjointe	10

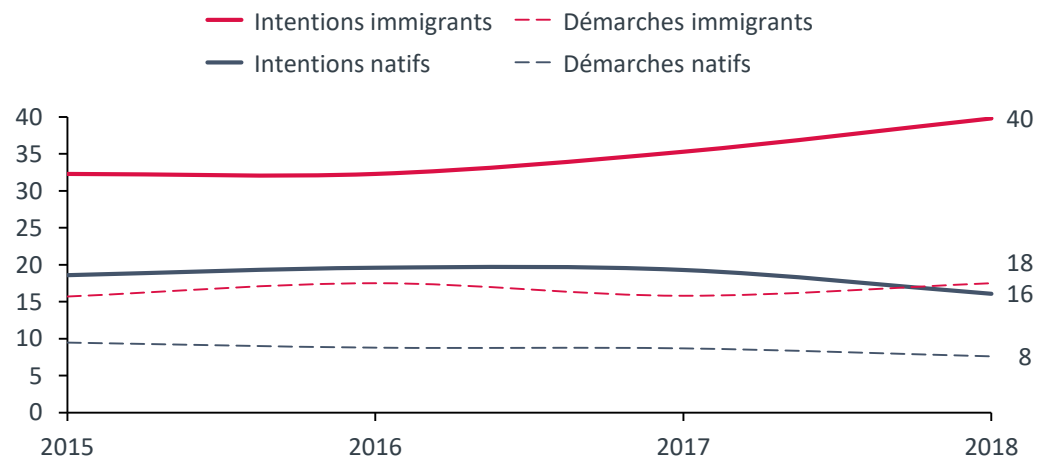
Sources : Indice entrepreneurial québécois (2018)

Les personnes issues de l'immigration ont des visées de lancement et de démarche deux fois plus importantes que les natifs

- Il est suggéré que les traits de personnalité des immigrants et des immigrantes pourraient expliquer une partie des écarts observés.
- En effet, prendre la décision de quitter son pays et de rompre plusieurs liens s'y rattachant implique un niveau d'incertitude et de risque. Il pourrait donc y avoir un biais de sélection, c'est-à-dire que la population immigrante, étant donné sa composition, tend à montrer moins d'aversion au risque et à être plus auto-efficace.
- Au cours de l'année 2020, parmi ceux et celles s'étant déjà lancés en affaires, les personnes issues de l'immigration ont affiché une volonté plus grande que le reste de la population d'investir dans d'autres entreprises ou organismes ou d'en acquérir une nouvelle.

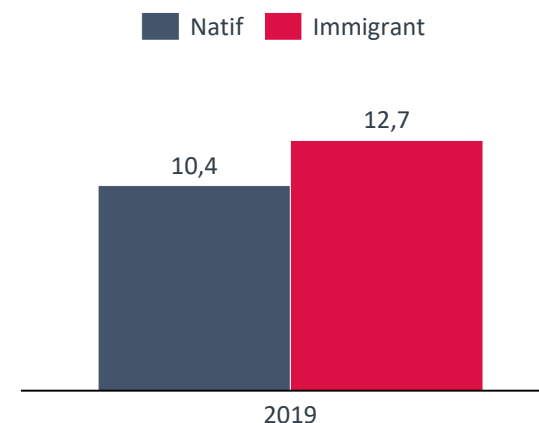
Évolution des indices entrepreneuriaux pour les immigrants

Québec, 2015 à 2018, en %



Plans d'investir ou d'acquérir d'autres organismes au cours de la prochaine année selon les caractéristiques du propriétaire majoritaire

Canada, 2019, en % d'entreprises



Sources : Statistique Canada, Indice entrepreneurial québécois, : Kerr et Kerr (2019)

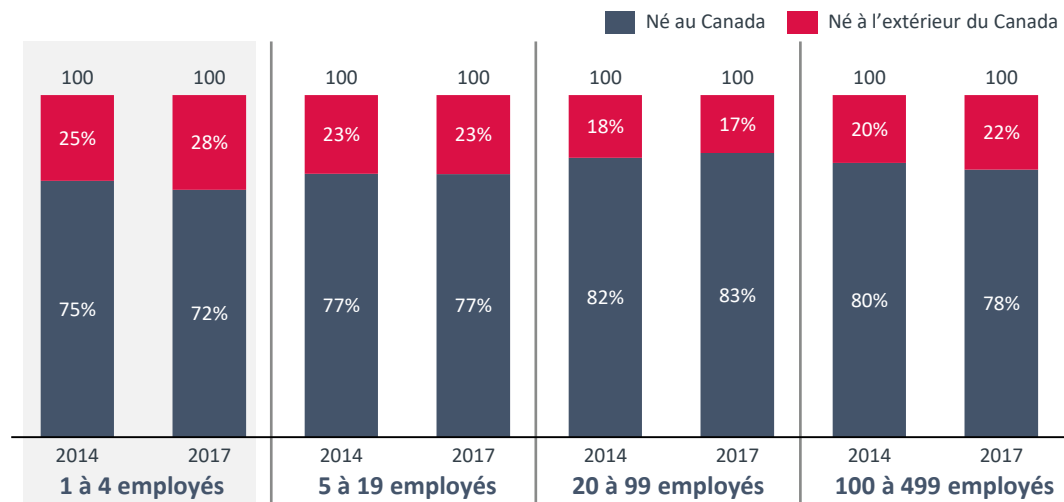
En plus de présenter une plus grande intention entrepreneuriale, la part des personnes immigrantes en entrepreneuriat est plus élevée que leur poids démographique au Québec

- Au Québec, on note une forte concentration des immigrants dans la région métropolitaine de recensement de Montréal.
- La proportion des entreprises détenues par les personnes issues de l'immigration est plus élevée que leur poids démographique à la fois au Québec et au Canada.
- On observe une part plus importante des propriétaires non canadiens dans les très petites entreprises (1 à 4 employés).

La ventilation des données selon la taille de l'entreprise n'est pas disponible à l'échelle québécoise. Si globalement le Québec compte des proportions inférieures, nos échanges avec des experts suggèrent que le constat quant à cette présence des propriétaires nés à l'extérieur du Canada, accentuée dans les entreprises de petite taille, est le même.

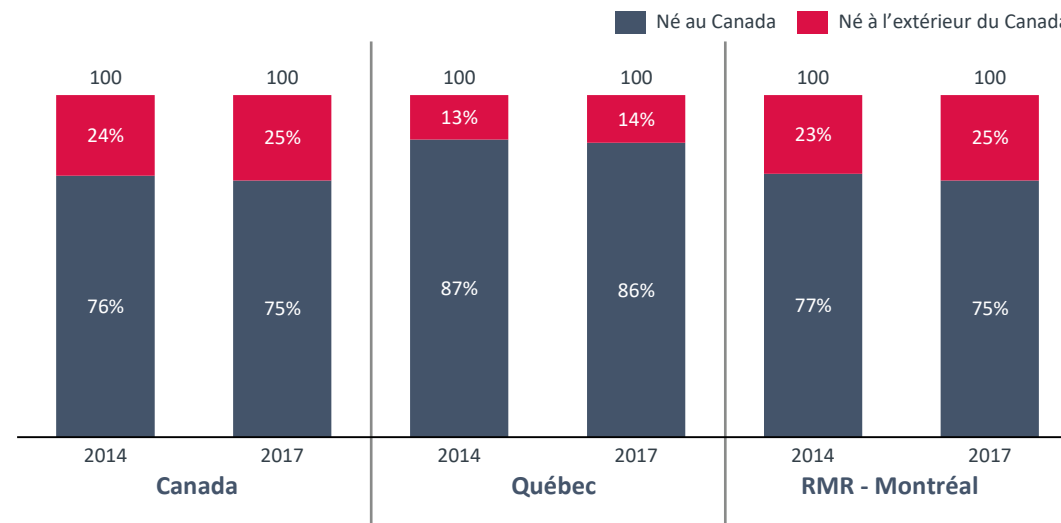
Répartition des PME par lieu de naissance des propriétaires et par taille

Canada, 2014 et 2017, en %



Répartition des PME par lieu de naissance des propriétaires et par région

Canada, Québec et RMR de Montréal, 2014 et 2017, en %



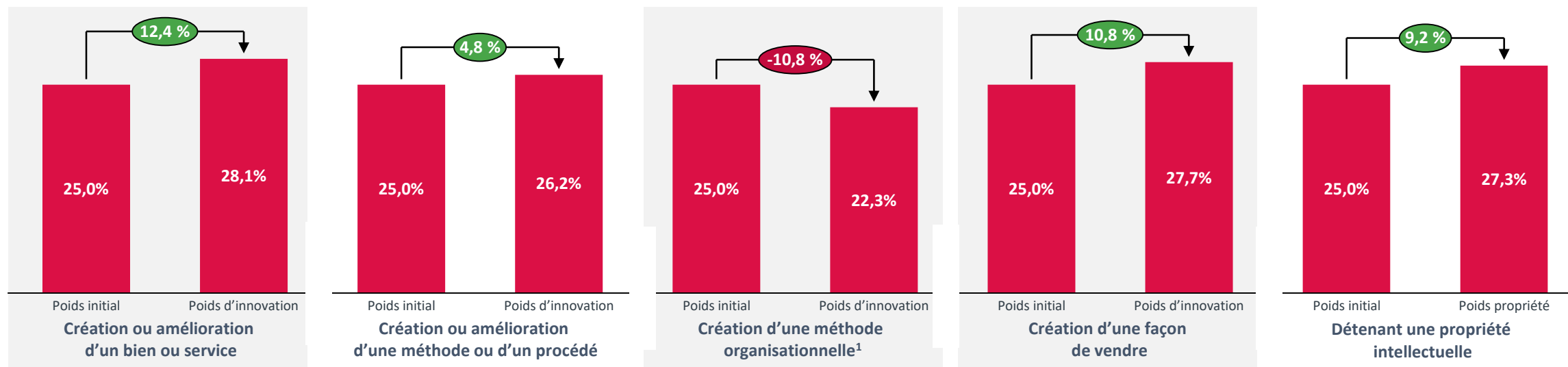
Sources : Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises - Statistique Canada, MIFI

Les entreprises détenues par les personnes immigrantes innovent d'avantage sur le plan de leurs produits et services et sur la façon de les vendre

- On observe que les entreprises détenues par les personnes nées à l'extérieur du Canada se distinguent dans deux catégories d'innovation : la création ou l'amélioration des biens ou des services ainsi que la création de nouvelles façons de les vendre. Premièrement, parmi les PME ayant innové sur le plan des biens et services, 28,1 % sont détenues par des personnes immigrantes, ce qui correspond à un taux de 12,4 % supérieure à leur poids de 25 % au sein des PME canadiennes. Deuxièmement, le taux d'innovation augmente de 10,8 % dans les nouvelles façons de vendre les produits et services, où les personnes immigrantes représentent 27,7 % de ces entreprises innovantes.
- En revanche, on note un taux d'innovation plus faible pour la création de nouvelles méthodes organisationnelles chez les entreprises détenues par les personnes nées à l'extérieur du Canada. Ce taux est de 10,8 % inférieur au poids global de ces entreprises avec une proportion de 22,3 % parmi les PME ayant innové de cette manière.

Proportion des PME dirigée par des personnes nées à l'extérieur du Canada comparée à leur poids d'activité d'innovation et de possession d'une propriété intellectuelle

Canada, 2017, en %



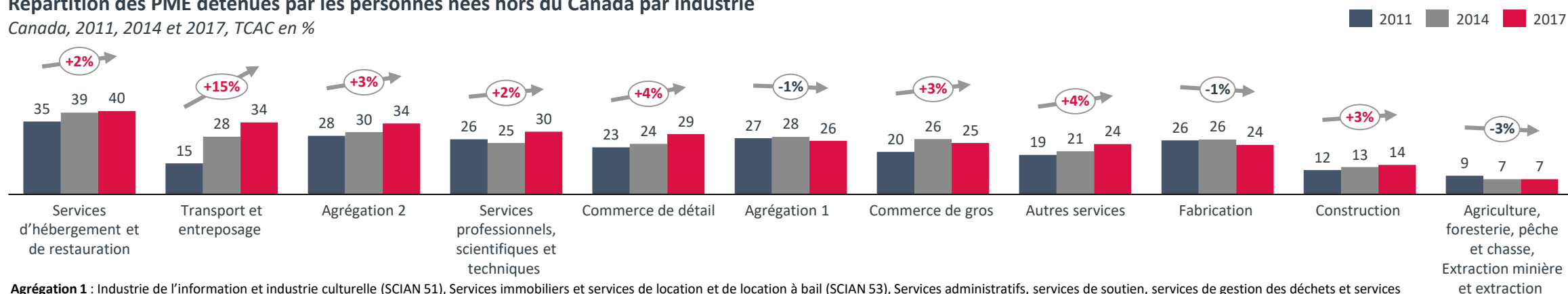
Sources : Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises - Statistique Canada

La présence des personnes immigrantes a crû dans la majorité des secteurs

- Les propriétaires immigrants sont les plus nombreux dans le secteur des services d'hébergement et de restauration, passant de 35 % à 40 %.
- Les secteurs de l'agrégation 2 (tourisme, technologies de l'information et des communications (TIC) et Industries fondées sur le savoir) comportent également un nombre élevé de personnes nées hors du Canada. Cela peut s'expliquer par la présence d'une grande proportion d'étrangers qui sont diplômés d'une école canadienne dans les domaines des STIM (sciences, technologies, ingénierie et mathématiques).
- Le nombre d'entrepreneurs nés à l'étranger a connu la plus forte croissance dans le secteur du transport et de l'entreposage, tandis que certains secteurs connaissent un déclin du nombre d'entrepreneurs immigrants, tels que la fabrication, l'agriculture, la foresterie, la pêche et la chasse, l'extraction minière et l'extraction de ressources et les secteurs de l'agrégation 1.

Répartition des PME détenues par les personnes nées hors du Canada par industrie

Canada, 2011, 2014 et 2017, TCAC en %



Agrégation 1 : Industrie de l'information et industrie culturelle (SCIAN 51), Services immobiliers et services de location et de location à bail (SCIAN 53), Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement (SCIAN 56), Soins de santé et assistance sociale (SCIAN 62), Arts, spectacles et loisirs (SCIAN 71)

Agrégation 2 : Tourisme, Technologies de l'information et des communications (TIC) et Industries fondées sur le savoir (IFS)

Sources : Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises - Statistique Canada

Les entreprises détenues par des propriétaires issus de l'immigration créent davantage d'emplois et affichent généralement un plus fort taux de croissance

Au Canada, la dynamique en termes d'emplois créés ou perdus ainsi que le taux de croissance des entreprises détenues par des personnes nées hors Canada sont très peu documentés, et ce, en raison d'un manque de données. La base de données canadiennes sur la dynamique employeurs-employés de Statistique Canada a été créée récemment et a mené à une étude permettant de tirer les constats suivants :

- **Création d'emplois** : De 2003 à 2013, 25 % des nouveaux emplois nets créés par des entreprises privées constituées en société étaient attribuables à des entreprises appartenant à des personnes immigrantes, alors que ces dernières ne constituaient que 17 % des entreprises.
 - Les auteurs corrigent toutefois pour les caractéristiques des entreprises et constatent que l'impact positif sur la création d'emplois des entreprises détenues par les immigrants est grandement attribuable au fait que ces entreprises sont plus jeunes, et donc plus dynamiques en termes de création d'emplois.
 - 58 % des entreprises constituées en société appartenant à des immigrants étaient des entreprises créées depuis 4 ans ou moins, comparativement à 32 % pour les propriétaires natifs du Canada. Tenant compte de l'âge de l'entreprise, l'avantage en termes de création d'emplois des entreprises constituées en société détenues par des immigrants disparaissait et le taux de création annuel moyen net d'emplois devenait inférieur à celui des entreprises détenues par des personnes nées au Canada.
- **Taux de croissance** : La probabilité qu'une entreprise détenue par un immigrant ou une immigrante affiche un fort taux de croissance ou de décroissance (+/- 20 %) était plus élevée que celle des entreprises appartenant à des personnes nées au Canada et l'écart est plus marqué en ce qui a trait au fort taux de croissance.

La création et la mise à jour de la base de données canadiennes sur la dynamique employeurs-employés de Statistique Canada permettront de capter les changements de dynamique, notamment dans un contexte où le Canada a haussé ses seuils d'immigration au cours des dernières années; c'est ainsi qu'environ 6 immigrants et immigrantes sur 10 ont récemment été admis en vertu du volet économique.

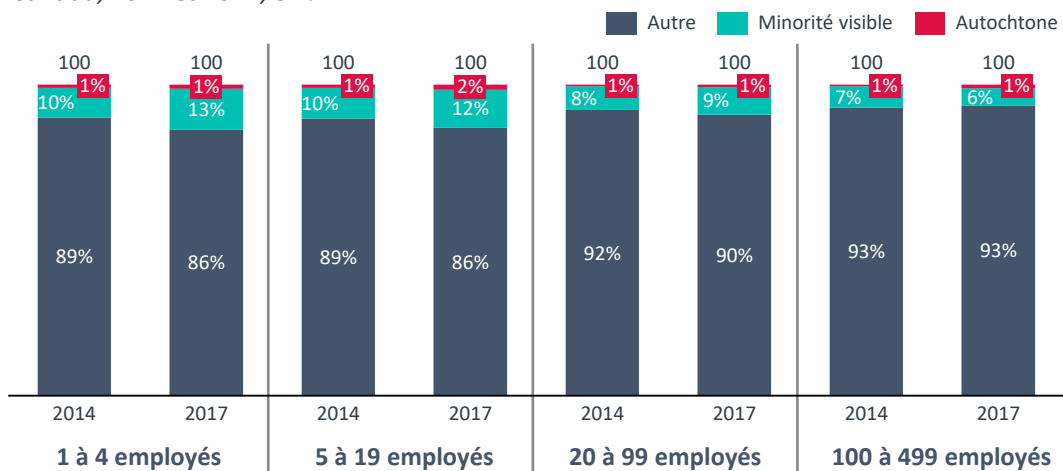
Sources : Le Quotidien (2016), Picot et Rollin (2019)

La part des personnes issues d'une minorité visible est sensiblement proportionnelle à leur poids démographique

- Les personnes issues de l'immigration ne rencontrent pas toutes les mêmes défis en entrepreneuriat. Il incombe donc d'analyser l'évolution de l'entrepreneuriat des minorités visibles, soit toutes les personnes « autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche », qui sont composées de personnes nées à l'intérieur et à l'extérieur du Canada.
- On observe une légère amélioration de la part de ces personnes dans les PME de très petite taille (moins de 100 employés).
- Au Canada, le nombre de personnes issues d'une minorité visible augmente dans l'écosystème des PME, tandis qu'au Québec et dans la RMR de Montréal, la représentation de ces personnes demeure stable. On observe également une augmentation de propriétaires descendants de peuples autochtones au Québec.

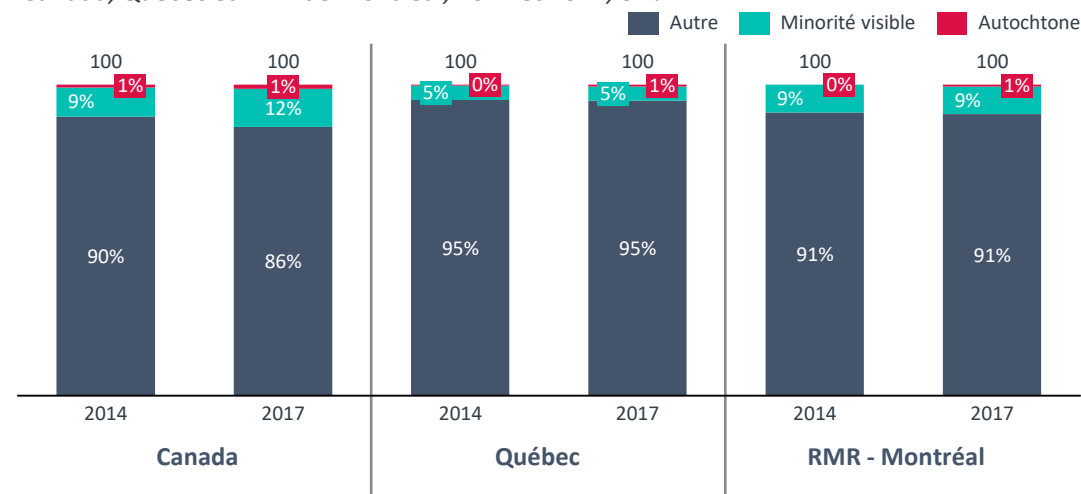
Répartition des PME détenues par les personnes de la minorité visible et les autochtones par région

Canada, 2014 et 2017, en %



Répartition des PME détenues par les personnes de la minorité visible et les autochtones par région

Canada, Québec et RMR de Montréal, 2014 et 2017, en %

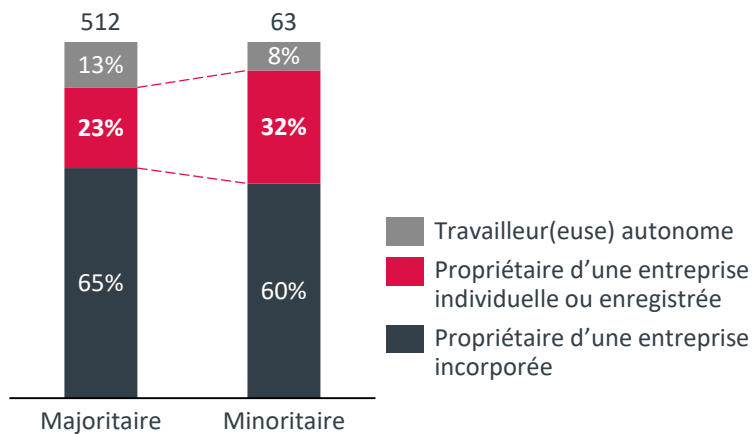


Au Québec, les groupes minoritaires dirigent des entreprises plus jeunes et avec moins d'employés que les groupes majoritaires

La répartition du type d'entreprise entre les groupes majoritaires et minoritaires diffère peu. Cependant, on observe une plus grande proportion de propriétaires d'entreprises individuelles chez les groupes minoritaires (32 %).

Répartition par type d'entreprise

N=575, en %

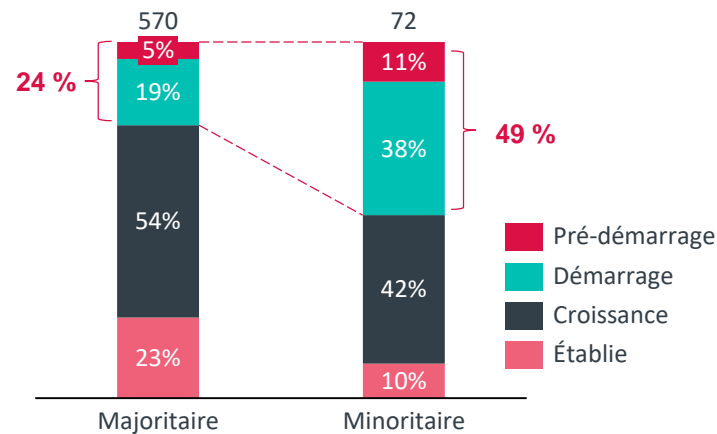


Sources : Saba & Cachat-Rosset (2021)

49 % des entreprises détenues par des entrepreneurs appartenant à des groupes minoritaires sont en stade de prédémarrage ou démarrage, contre 24 % de celles détenues par le groupe majoritaire.

Répartition par stade de croissance

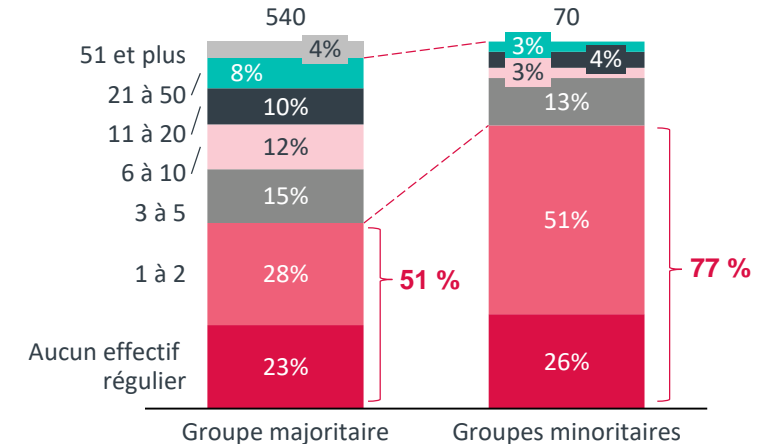
N=642, en %



77 % des entreprises détenues par des entrepreneurs des groupes minoritaires ont 2 employés réguliers au maximum, contre 51 % de celles détenues par le groupe majoritaire.

Répartition des répondants par effectif régulier

N=610, en %, nb d'effectif régulier



Au Québec, les groupes minoritaires détiennent des entreprises qui génèrent moins de chiffre d'affaires que les groupes majoritaires

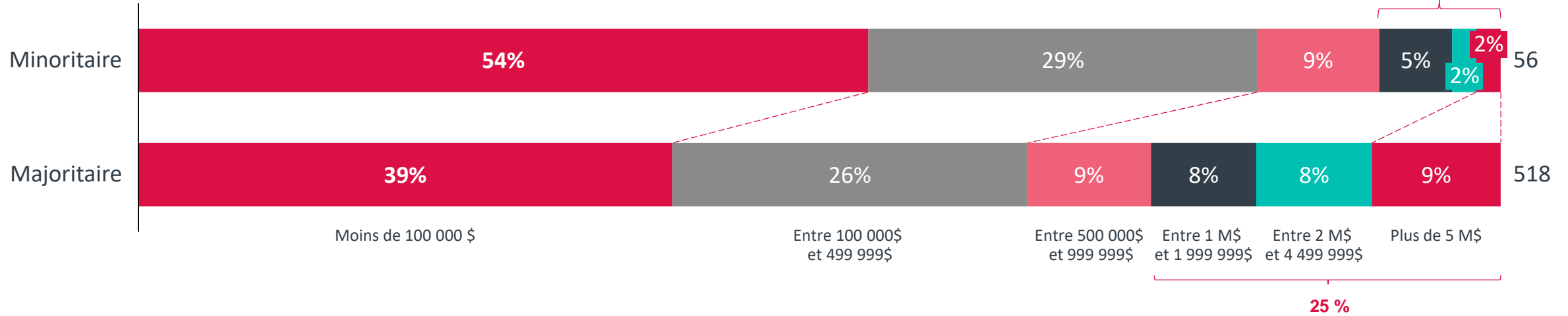
54 % des entreprises détenues par des entrepreneurs des groupes minoritaires réalisent moins de 100 k\$ de chiffre d'affaires, alors qu'elles ne représentent que 39 % de celles détenues par le groupe majoritaire.

25 % des personnes répondantes du groupe majoritaire réalisent plus de 1 million de dollars de chiffre d'affaires contre seulement 9 % des entrepreneurs du groupe minoritaire.

Selon Saba & Cachat-Rosset (2021), les entrepreneurs appartenant à des groupes minoritaires sont plus représentés dans les secteurs du commerce de détail, de l'hébergement et de la restauration au Québec.

Chiffre d'affaires par groupe

N=574, en \$



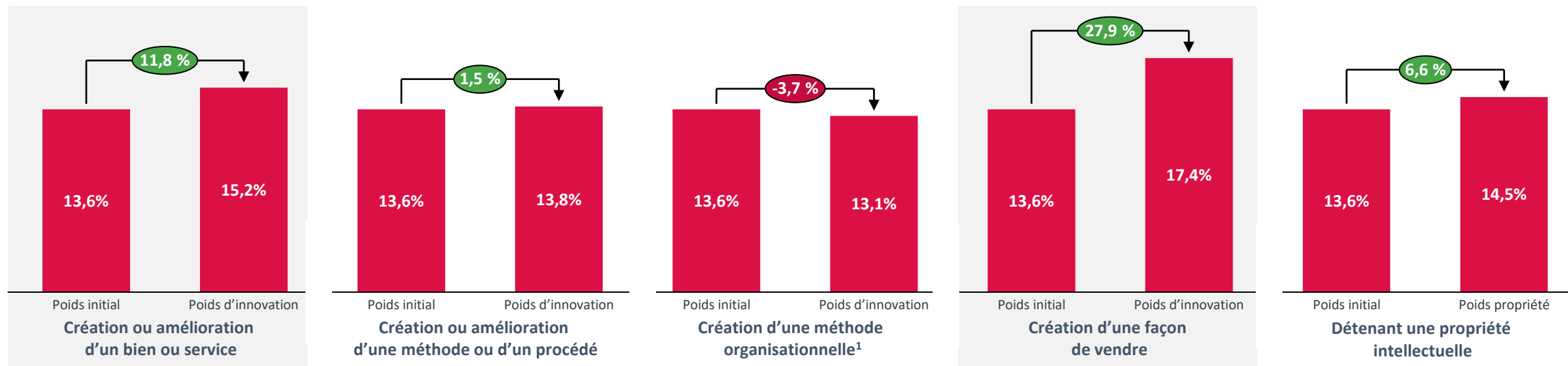
Sources : Saba & Cachat-Rosset (2021)

Les entreprises détenues par des autochtones ou des minorités visibles innovent de façon significative dans les mêmes créneaux que celles des populations immigrantes

- Les PME détenues par des minorités visibles ou des autochtones représentent 13,6 % des PME canadiennes.
- Ces entreprises innovent à un taux plus élevé que leur poids global dans deux créneaux : la création ou l'amélioration de leurs biens ou services ainsi que la création de nouvelles façons de vendre.
- Parmi l'ensemble des PME rapportant une innovation dans la création ou l'amélioration de biens ou services, 15,2 % sont détenues par les minorités visibles ou par des autochtones, ce qui représente 11,8 % de plus que leur poids global de 13,6 % au sein des PME canadiennes.
- Il en va de même pour la création de nouvelles façons de vendre, où ils sont 17,4 % à rapporter ce type d'innovation parmi l'ensemble des PME ayant innové sur ce plan, ce qui représente une proportion de 27,9 % supérieure à leur poids global.

Proportion des PME détenus par des autochtones ou minorités visibles comparée à leur poids d'activité d'innovation et de possession d'une propriété intellectuelle

Canada, 2017, en %



Sources : Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises - Statistique Canada

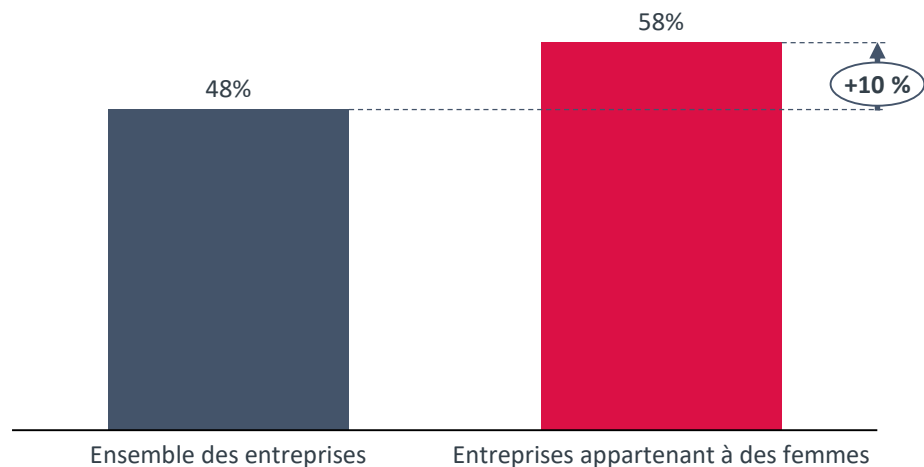
C. Les principaux impacts de la COVID-19

La COVID-19 a eu des impacts sur tout le monde, mais elle semble toucher davantage les femmes entrepreneures

- Parmi les entreprises ayant vu leurs revenus diminuer de 20 % ou plus par rapport au premier trimestre de 2019, 58 % appartenait à des femmes contre 48 % pour l'ensemble des entreprises.
 - Elles étaient plus présentes dans la plupart des industries de services, notamment le secteur des arts, des spectacles et des loisirs, soit des secteurs plus touchés par la pandémie, et elles étaient moins présentes dans des secteurs plus résilients, tels les secteurs manufacturier et de la construction.
- Quant à la situation financière des entreprises appartenant aux femmes, selon un sondage mené auprès de 1 000 femmes entrepreneures au Québec, 89 % ont subi des pertes et près de 94 % ont eu besoin d'aide financière en raison de la pandémie.

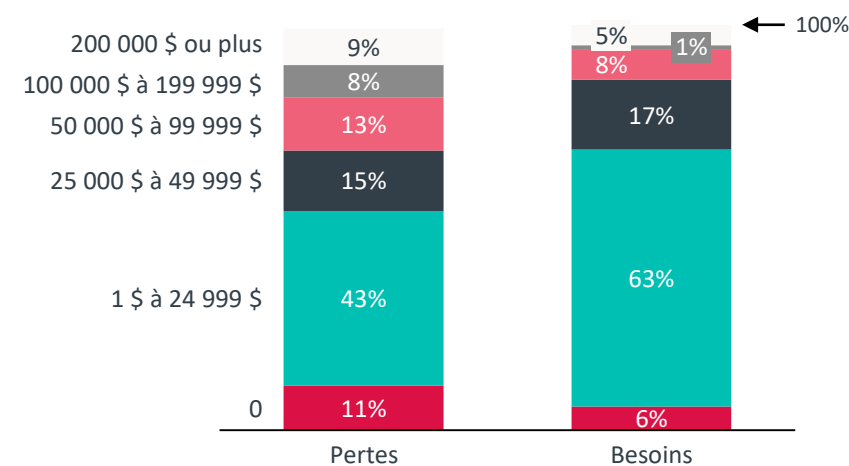
Entreprises québécoises dont les revenus ont diminué de 20 % ou plus

Québec, 2020, en % du total



Pertes et besoins financiers des entreprises à propriété féminine suite à la COVID-19

Québec, 2020, en % du total



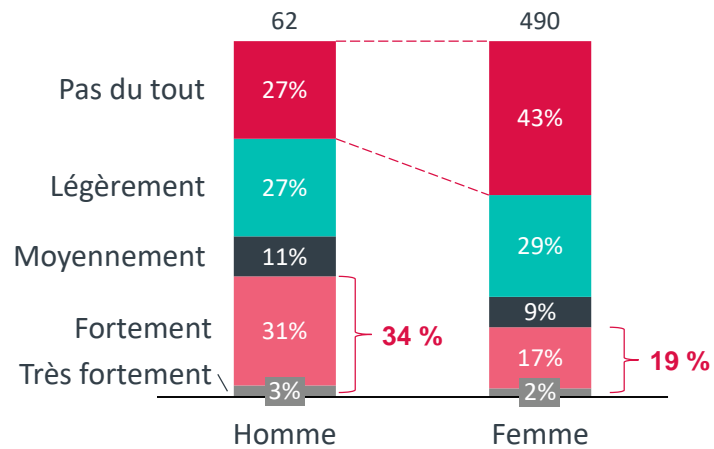
Sources : Conseil du statut de la femme, Femmessor

En 2020, au Québec, les femmes rapportent une performance financière et une rentabilité plus faibles que les hommes, mais font preuve de résilience

- Selon le sondage réalisé par Femmessor et ses partenaires, 34 % des répondants déclarent une forte ou très forte performance financière en 2020, contre seulement 19 % des femmes entrepreneures.
- 46 % des hommes ont vu la rentabilité de leur entreprise s'améliorer de façon importante en 2020, contre seulement 34 % des femmes.
- Malgré un choc négatif sur les intentions entrepreneuriales à travers la population québécoise, l'Indice entrepreneurial québécois 2020 démontre que la baisse a été près de deux fois moins importante chez les femmes que chez les hommes (-12,7 % contre 22,3 % pour les hommes). Elles ont aussi été plus nombreuses à entreprendre des démarches motivées par une opportunité liée à la pandémie (24,6 % contre 17,3 % pour les hommes).

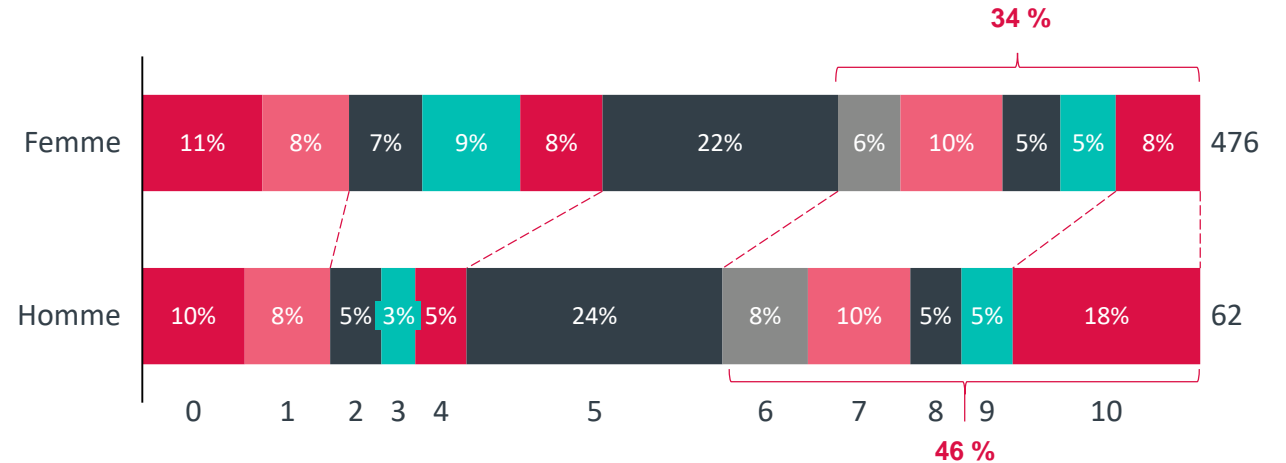
Amélioration de la performance financière par genre

N=552, en %



Évolution de la rentabilité par genre

N=538, sur une échelle de 0 (très faible) à 10 (très fort)



Sources : Saba & Cachat-Rosset (2021), Indice entrepreneurial québécois

La pandémie a réduit la présence des entrepreneures dans la majorité des secteurs, mais les entrepreneurs ont aussi vu leur nombre baisser

Trois secteurs ont connu une baisse substantielle du nombre de femmes entrepreneures :

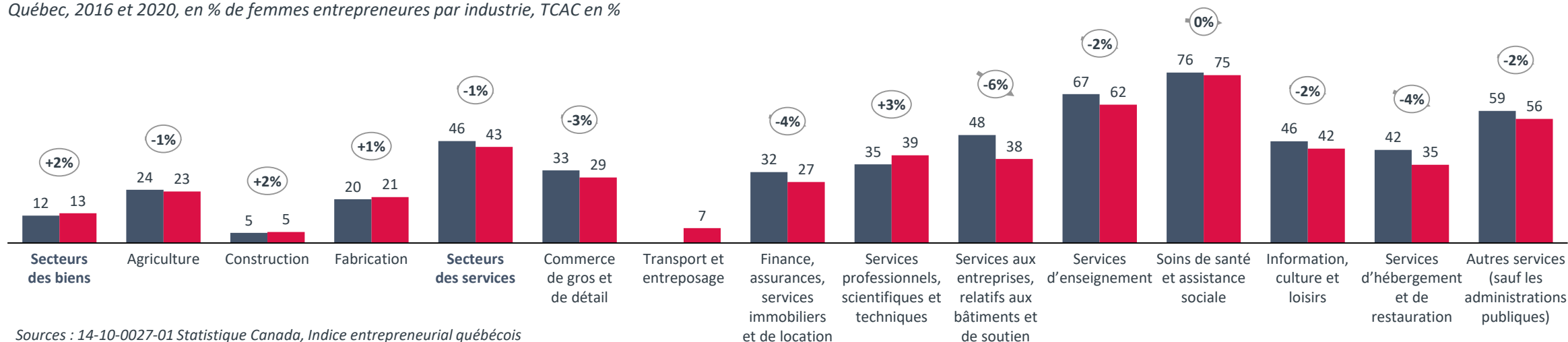
- Le secteur des services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien
- Le secteur de l'hébergement et de la restauration
- Le secteur de la finance, des assurances et des services immobiliers et de location

La présence des femmes par rapport aux hommes était inégale dans ces secteurs avant la pandémie, et la différence s'est maintenant exacerbée.

Les hommes ont cependant aussi été affectés par la pandémie. L'Indice entrepreneurial québécois de 2020 souligne que la part d'hommes propriétaires est passée de 6,8 % à 6 % (-12 %). Pour les femmes, leur part est passée de 5,6 % à 5,1 % (-8,9 %), soit une baisse moins importante.

Évolution du taux d'entrepreneure par industrie

Québec, 2016 et 2020, en % de femmes entrepreneures par industrie, TCAC en %



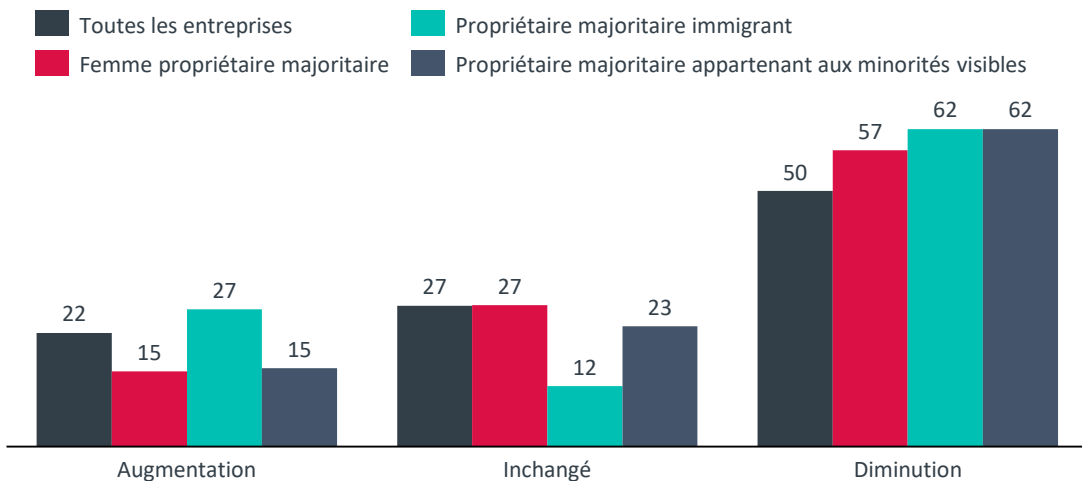
Sources : 14-10-0027-01 Statistique Canada, Indice entrepreneurial québécois

Les entreprises détenues majoritairement par les femmes, les personnes immigrantes et les personnes issues de la minorité visible ont été affectées négativement par la pandémie

- La majorité de ces entreprises a connu une diminution de ses revenus et une part importante a subi une augmentation de ses dépenses par rapport à 2019.
- Les entreprises à majorité féminine sont celles ayant connu le moins d'augmentation de revenus tandis que la majorité des entreprises détenues en grande proportion par les personnes issues de l'immigration et des minorités visibles a connu une diminution de ses revenus.
- La moitié des entreprises appartenant majoritairement à des personnes immigrantes a observé une augmentation de ses dépenses.

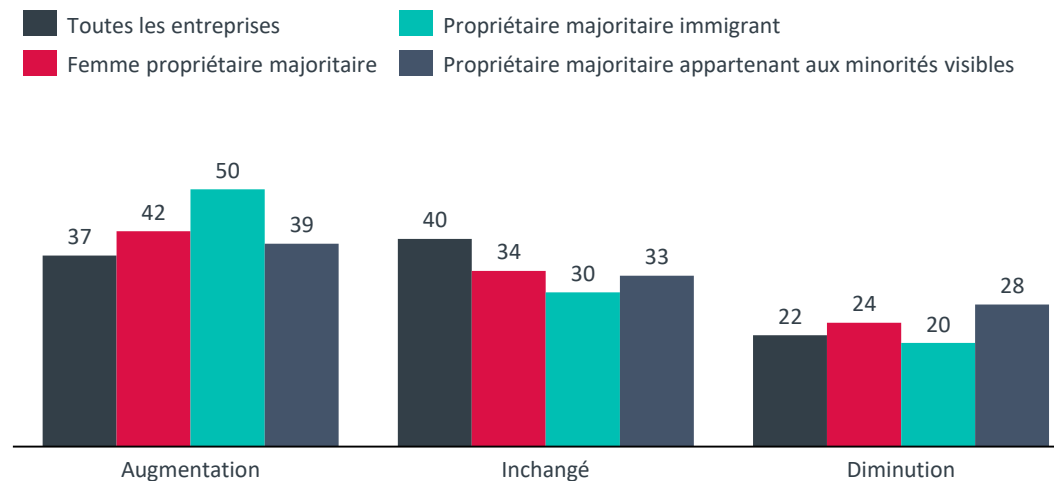
Entreprises québécoises dont les revenus ont diminué de 20 % ou plus

Québec, 2020, en % du total



Pertes et besoins financiers suite à la COVID-19

Québec, 2020, en % du total



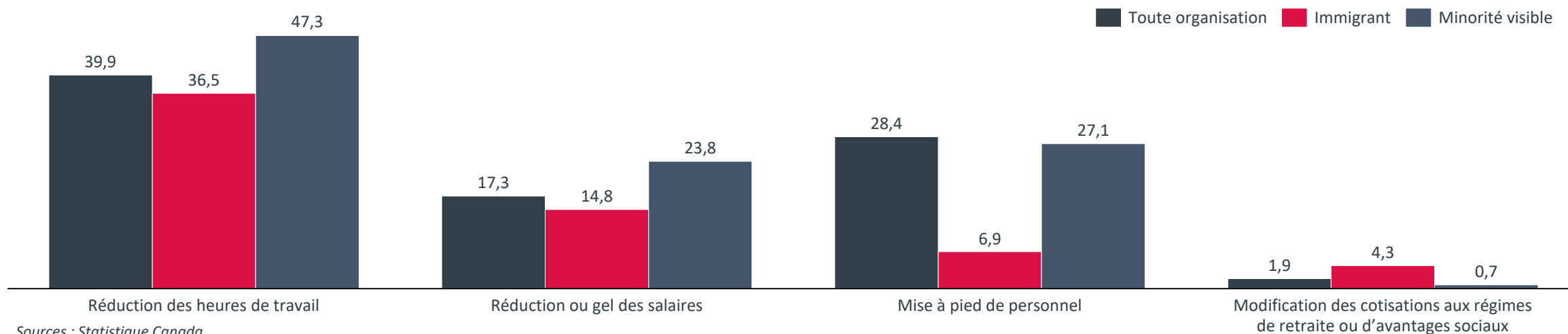
Sources : Enquête canadienne sur la situation des entreprises - Statistique Canada

La pandémie a eu un impact particulièrement fort sur les entreprises majoritairement détenues par des personnes des minorités visibles

- L'ampleur des impacts de la pandémie diffère selon diverses caractéristiques de l'entreprise, incluant l'identité du propriétaire majoritaire.
- Près de la moitié des entreprises appartenant aux personnes issues de la minorité visible ont réduit leurs heures de travail pour s'adapter à la situation, soit près de 10 points de pourcentage au-dessus de la moyenne des autres entreprises canadiennes.
 - Ces entreprises ont eu recours à une réduction ou à un gel des salaires de façon plus importante que la moyenne canadienne.
- Les personnes immigrantes ont également été nombreuses à connaître une réduction de leurs heures de travail ainsi qu'une réduction ou un gel de leurs salaires. Cependant, seulement une petite minorité des immigrants et des immigrantes (moins de 7 %) ont eu recours à la mise à pied de leur personnel comparativement à la moyenne canadienne (28,4 %) et aux personnes appartenant à une minorité visible (27,1 %).

Mesures prises par les entreprises concernant le personnel pour s'adapter à la pandémie selon l'identité du propriétaire majoritaire

Canada, mai 2020, en % d'entreprises



Sources : Statistique Canada

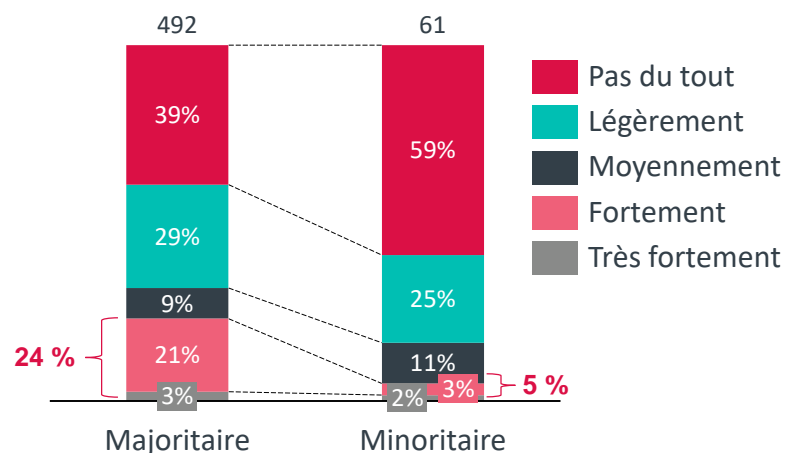
Au Québec, les entreprises des groupes minoritaires ont connu une croissance financière et une rentabilité plus faibles que celles des groupes majoritaires en 2020

24 % des entreprises du groupe majoritaire déclarent une forte ou très forte performance financière en 2020, contre seulement 5 % pour celles des personnes entrepreneures issues des groupes minoritaires.

37 % des entreprises du groupe majoritaire ont vu la rentabilité de leur entreprise s'améliorer en 2020, contre 30 % pour celles des groupes minoritaires.

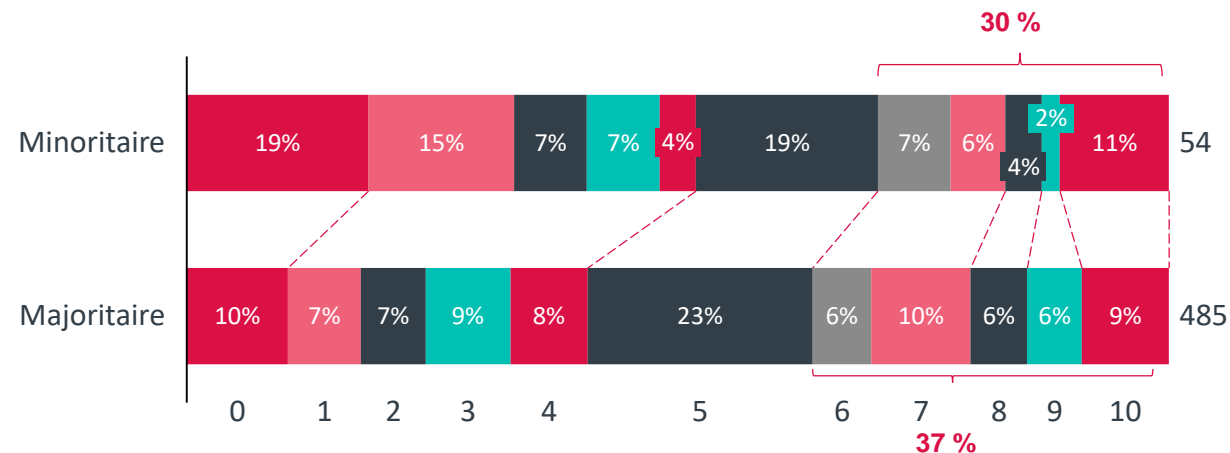
Amélioration de la performance financière par groupe

N=553, en %



Évolution de la rentabilité par groupe

N=539, sur une échelle de 0 à 10, 0 étant un niveau faible de rentabilité et 10 un niveau très élevé



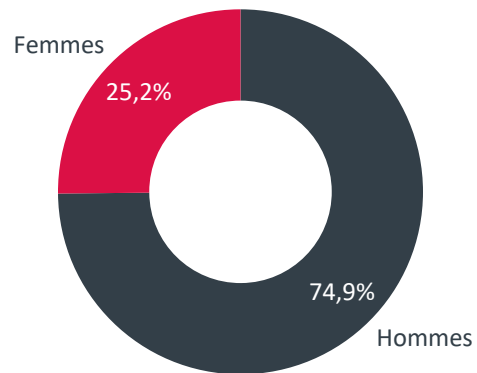
Sources : Saba & Cachat-Rosset (2021)

II. Impacts économiques de l'augmentation de l'entrepreneuriat féminin et de celui issu de la diversité

L'estimation du potentiel de la réserve entrepreneuriale féminine : une question de nombre et de taille

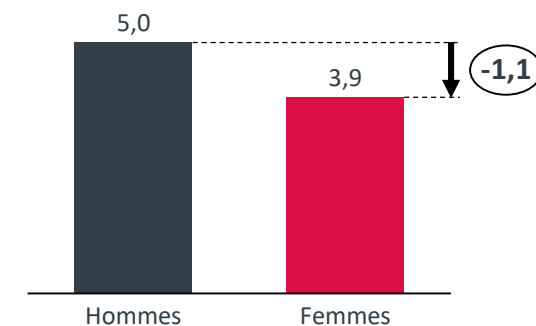
- Bien qu'elles représentent 50,3 % de la population québécoise, les femmes ne détenaient, en 2019, que 25,2 % des entreprises constituées en société avec employés dans l'économie québécoise. Ces entreprises ont un impact important sur l'économie en termes de création d'emplois, d'innovation et de croissance.
- Au Canada, la taille moyenne des entreprises détenues par les femmes représente environ 86 % de la taille moyenne des entreprises détenues par les hommes (Rosa et Sylla, 2016).
- Au Québec, on estime que la taille moyenne d'une entreprise détenue par une femme est composée d'environ 4 personnes salariées, tandis que celle d'une entreprise détenue par un homme est de 5.

Répartition d'entreprises constituées en société avec aide rémunérée détenues par les femmes et les hommes
2019, en %



Sources : Statistique Canada

Taille moyenne des entreprises détenues par les hommes par rapport à celles détenues par les femmes
Québec, 2019, en nombre de personnes salariées par entreprise



Sources : Statistique Canada

Quatre scénarios de croissance du nombre d'entreprises constituées en société avec employés détenues par des femmes sur l'horizon 2021-2031 au Québec (1/2)

L'estimation du potentiel de la réserve entrepreneuriale féminine au Québec vise donc à déterminer l'impact économique de l'accroissement du nombre de femmes à la tête de sociétés avec employés, ainsi que l'impact de la réduction de l'écart entre la taille des entreprises détenues selon le sexe.

Quatre scénarios sur un horizon de 10 ans :

1. Maintenir le taux de croissance moyen de 16 % observé en entrepreneuriat féminin durant la dernière décennie (période 2010-2019)
2. Au Québec, atteindre le ratio entrepreneurial canadien femmes/hommes de 30 %*, correspondant à un taux de croissance de 23 % de l'entrepreneuriat féminin sur 10 ans (d'ici 2031)
3. Doubler le taux de croissance moyen annuel du premier scénario, afin d'augmenter de 35 % l'entrepreneuriat féminin
4. Faire passer la part des entreprises détenues par des femmes de 25,2 % (taux observé en 2021) à 40,0 % en 10 ans (2030)

Impacts sur 10 ans (2031)*			
Scénarios	Nombre d'entreprises à propriété féminine au Québec	% de nombre d'entreprises à propriété féminine par rapport au nombre d'entreprises à propriété masculine	Croissance de l'entrepreneuriat féminin sur 10 ans
Situation actuelle	33 500	25,2 %	-
1	39 000	29,1 %	+ 16 %
2	41 300	31,1 %	+ 23 %
3	45 200	34,0 %	+ 35 %
4	66 200	40,0 %	+ 98 %

Quatre scénarios de croissance du nombre d'entreprises constituées en société avec employés détenues par des femmes sur l'horizon 2021-2031 au Québec (2/2)

Chaque scénario se décline pour intégrer l'effet sur le marché du travail et sur la masse salariale d'un rééquilibrage entre la taille des entreprises féminines et celle des entreprises masculines.

L'analyse a été circonscrite à la création d'emplois et à la masse salariale puisqu'il est impossible de déterminer les retombées sur le PIB et les recettes fiscales sans connaître la provenance de ces entrepreneures (les impacts seraient différents selon qu'elles soient déjà sur le marché du travail ou qu'elles intègrent la population active en créant leur entreprise).

Néanmoins, l'entrepreneuriat, en plus d'encourager la création d'emplois, contribue à l'augmentation de la richesse, de la productivité et de l'innovation et a des incidences environnementales et sociétales positives.

Impacts sur 10 ans (2031)			
Scénarios	Nombre d'entreprises à propriété féminine au Québec	% de nombre d'entreprises à propriété féminine par rapport au nombre d'entreprises à propriété masculine	Croissance de l'entrepreneuriat féminin sur 10 ans
Situation actuelle	33 500	25,2 %	-
1	39 000	29,1 %	+ 16 %
2	41 300	31,1 %	+ 23 %
3	45 200	34,0 %	+ 35 %
4	66 200	40,0 %	+ 98 %

Les défis pour atteindre la zone paritaire entre l'entrepreneuriat féminin et masculin d'ici 10 ans

Afin de déterminer les efforts nécessaires pour atteindre la zone paritaire d'ici dix ans, nous avons procédé à une simulation qui ferait passer la proportion des entreprises constituées en société avec employés détenues par les femmes à 40 % en 2031 (scénario 4 présenté à la page précédente).

En supposant que le nombre d'entreprises détenues par les hommes est stagnant pour cette période, le scénario implique une **augmentation nette de 32 744** du nombre d'entreprises constituées en société avec employés détenues par les femmes en 10 ans.

Une telle augmentation représenterait une **croissance de 24,6 % du nombre total** d'entreprises avec employés, tandis que le nombre d'**entreprises détenues par les femmes doublerait** (+97,8 %), soit plus de 66 000. Il s'agirait d'une croissance qui serait en rupture par rapport à celle observée entre 2009 et 2019 et durant laquelle le nombre total d'entreprises constituées en société avec employés est passé de 131 900 à 133 200.

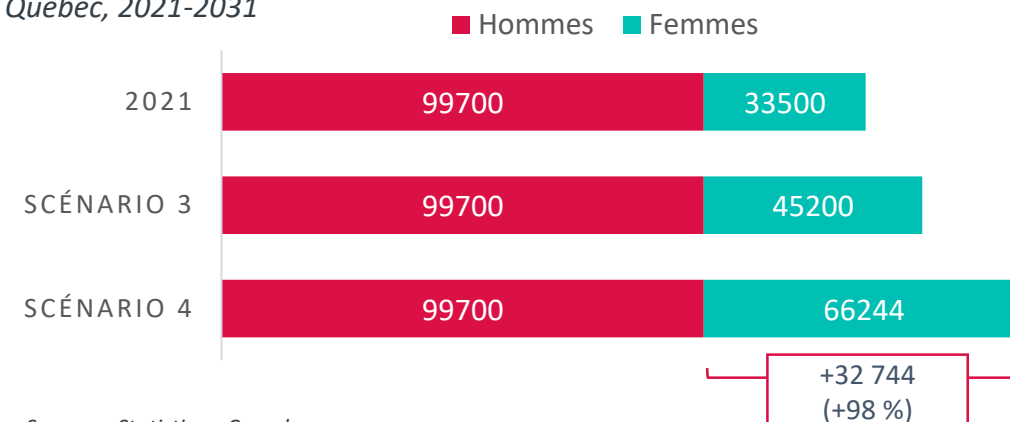
Il faudrait ainsi surmonter des défis majeurs pour que le scénario de parité se réalise d'ici 10 ans. D'une part, la création d'emplois engendrée exercerait une forte pression sur le marché du travail, et la demande dépasserait la disponibilité anticipée de main-d'œuvre.

D'autre part, cette augmentation provoquerait un bouleversement au niveau des salaires et des chaînes d'approvisionnement, surtout si les entreprises créées sont concentrées au sein de certains secteurs.

La Chambre et Femmessor croient donc que ce scénario sera réalisable sur une période plus longue et dépendra de facteurs à long terme (disponibilité de la main-d'œuvre, représentation accrue des femmes en entrepreneuriat, etc.). Le scénario privilégié serait donc de se fixer collectivement comme cible de doubler le taux de croissance des entreprises féminines avec employés d'ici 10 ans au Québec (scénario 3).

Nombre d'entreprises constituées en société avec aide rémunérée détenues par les femmes selon le scénario

Québec, 2021-2031



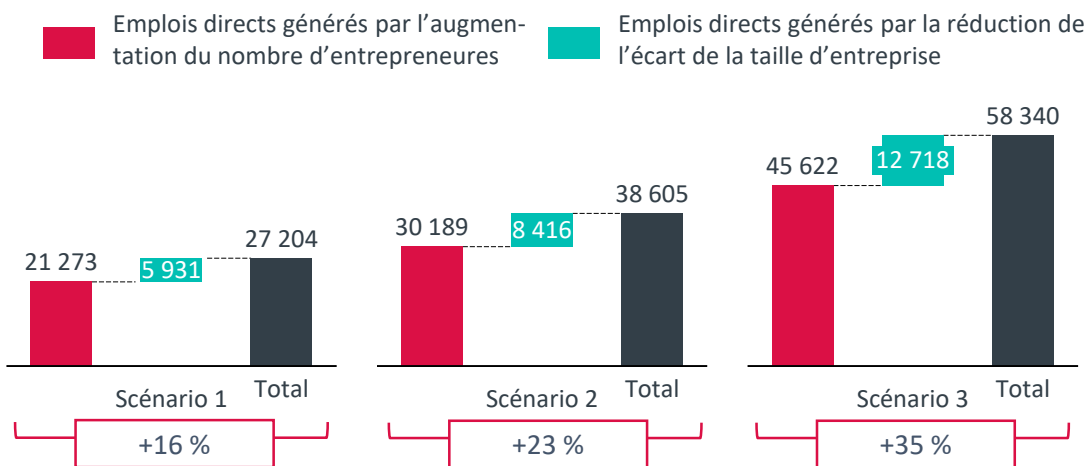
Sources : Statistique Canada

Accroître de 35 % l'entrepreneuriat féminin d'ici 10 ans aurait des avantages économiques considérables pour le Québec

- Selon le scénario retenu, la valorisation du potentiel entrepreneurial féminin serait en mesure de générer entre 21 273 et 58 340 emplois supplémentaires. En mettant de l'avant des mesures qui permettraient de combler l'écart entre la taille des entreprises détenues par des hommes par rapport à celle des entreprises détenues par des femmes, les impacts sur l'emploi se traduisent par une augmentation de 27 204 à 58 340 emplois.
- Quant à l'impact salarial, la croissance du nombre d'entrepreneures permettrait de générer de 911,2 M\$ à 1 955 M\$ supplémentaires. En comblant l'écart entre la taille des entreprises à propriété féminine et masculine, les impacts salariaux sont estimés dans une fourchette allant de 1 165,5 M\$ à 2 499,5 M\$.
- Le meilleur scénario serait ainsi de poursuivre un taux de croissance deux fois plus élevé que dans les dix dernières années, ce qui mènerait à une augmentation de 35 % de l'entrepreneuriat féminin d'ici 10 ans, tout en éliminant l'écart de la taille d'entreprise entre les hommes et les femmes. Ce scénario est réaliste et rejoint nos ambitions de création d'entreprises à propriété féminine.

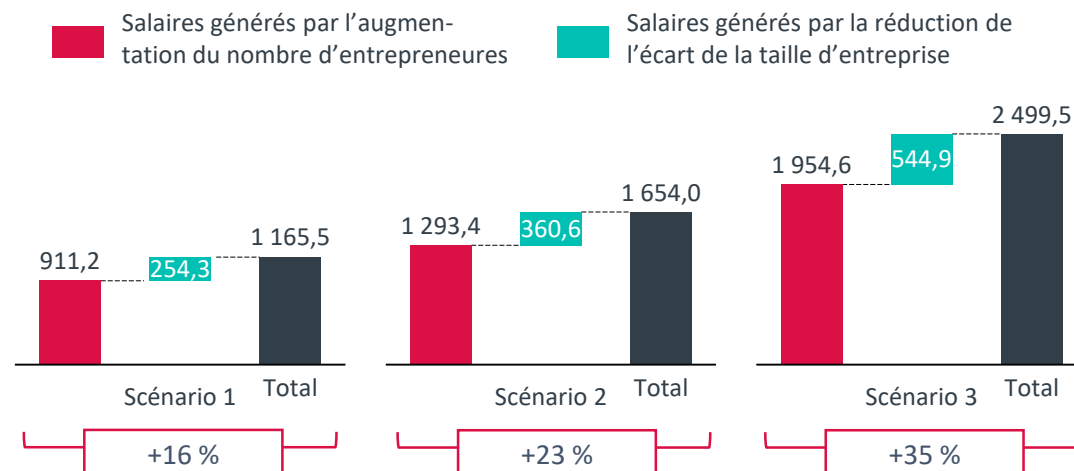
Nombre d'emplois potentiels en fonction des scénarios de croissance

Québec, 2031p, en nombre d'emplois générés



Impact salarial potentiel en fonction des scénarios de croissance

Québec, 2031p, en millions de dollars générés



De la même façon, les entreprises appartenant à des groupes minoritaires profiteraient d'une distribution plus équilibrée dans les différents secteurs, ce qui augmenterait le chiffre d'affaires et les emplois pour les groupes minoritaires

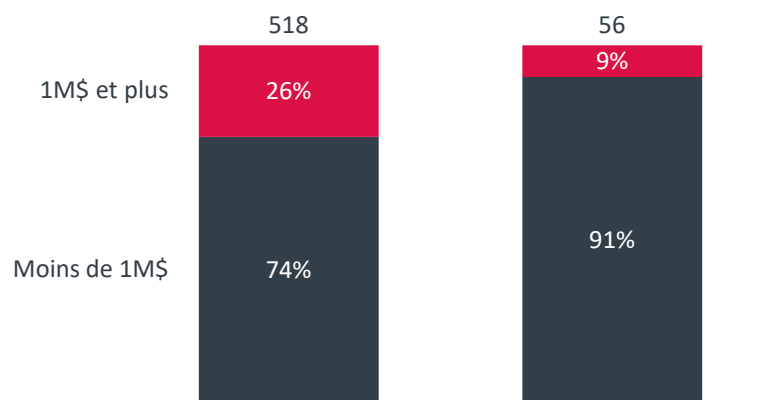
En comparaison avec les entreprises détenues par des immigrants ou des groupes majoritaires, celles détenues plus largement par des groupes minoritaires ont des chiffres d'affaires moins élevés. Cela s'explique par le fait que les secteurs dans lesquels des minorités œuvrent davantage sont caractérisés par des salaires hebdomadaires moyens plus faibles (ils sont surreprésentés dans les secteurs du commerce de détail ou restauration).

Selon l'étude de Saba & Cachat-Rosset (2021) et des analyses par scénarios, **si les entreprises détenues par les minorités étaient réparties dans des secteurs à plus haute valeur ajoutée** et qu'elles avaient les mêmes caractéristiques (notamment en ce qui a trait à l'âge de l'entreprise), **le chiffre d'affaires d'une entreprise des groupes minoritaires serait plus élevé de 558 500 \$ en moyenne.**

Un plus gros chiffre d'affaires moyen chez les organisations détenues par les minorités aurait pour effet de générer davantage d'emplois pour les personnes appartenant à la diversité. Cela s'appuie sur le fait que ces organisations ont un niveau d'inclusion sociale plus élevé. Ainsi, en générant plus d'emplois, ces organisations auraient tendance à pourvoir ceux-ci davantage par des personnes issues de la diversité que les entreprises des groupes majoritaires.

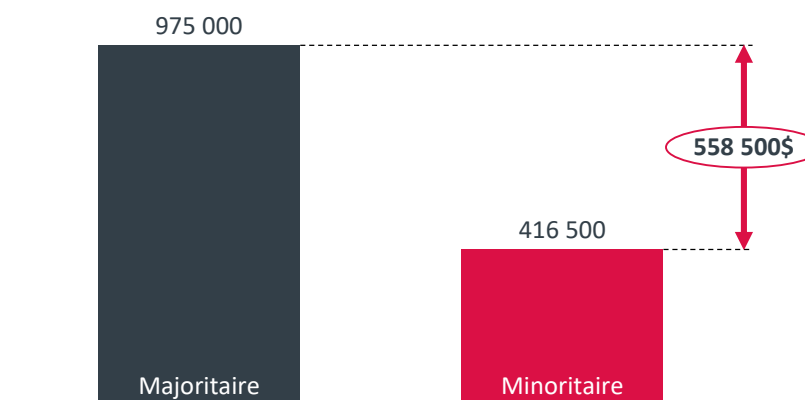
Chiffre d'affaires par groupe

N=574, en \$



Chiffre d'affaires moyen estimé des entreprises sondées

N=574, en \$



III. Impacts sociaux et environnementaux de l'augmentation de l'entrepreneuriat féminin et celui issu de la diversité

L'amélioration de la performance sociale et environnementale des entreprises est vitale pour assurer une croissance plus durable et équitable

- Pourquoi se préoccuper des impacts socio-environnementaux de son entreprise ? Parmi les motivations principales, on retrouve :

« C'est la bonne chose à faire »

Les entreprises qui se montrent préoccupées par la réduction de leurs incidences environnementales et par la multiplication des avantages pour la communauté se taillent une bonne réputation auprès du personnel, des clients, des fournisseurs, des investisseurs et des membres de la communauté.

« C'est la chose que vous devez faire »

La réduction du risque relatif aux amendes réglementaires et du temps passé à comprendre les règlements et à s'y conformer, de même que le fait de prévoir la nouvelle réglementation, sont de bonnes pratiques de gestion. Bon nombre d'entreprises travaillent déjà à la réduction de leur consommation d'énergie et de leurs émissions de CO₂, en prévision d'une réglementation forçant les entreprises à assumer le coût de leurs émissions.

« La chose que vous pouvez faire pour être rentable »

L'accent sur les impacts environnementaux peut permettre d'accroître les revenus et les profits, notamment par :

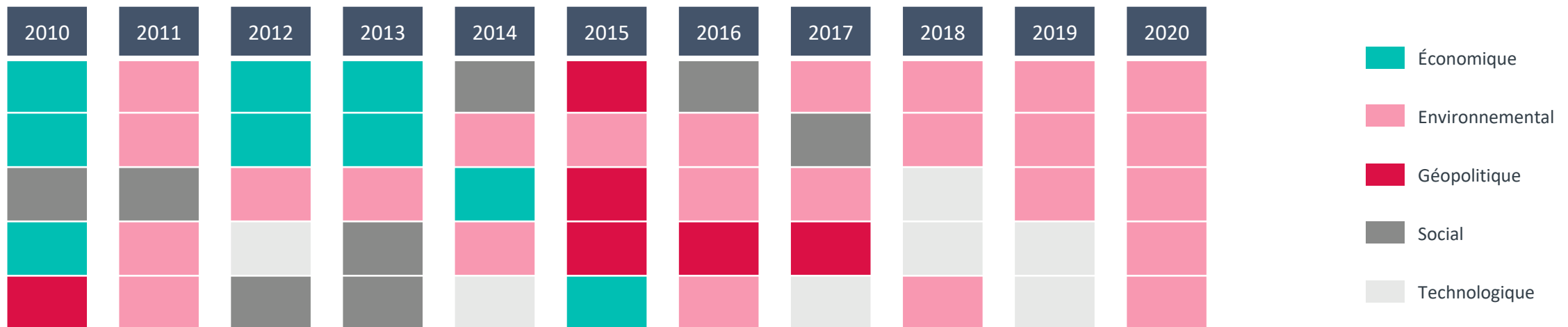
- **Un accroissement des parts de marché**
De plus en plus de grandes entreprises exigent de leurs fournisseurs qu'ils rendent leurs opérations plus écologiques, qu'ils réduisent les matières résiduelles issues de l'emballage de leurs produits et qu'ils abaissent les émissions de CO₂ générées par leur production. La croissance des fonds d'impacts (dont les investissements ont pour objectif de générer des impacts environnementaux et sociaux positifs au-delà des rendements financiers) exerce également une pression sur la performance environnementale et sociale des entreprises.
- **Une réduction des coûts d'exploitation**
Les initiatives environnementales permettent de réduire les coûts d'exploitation en réduisant le coût des matériaux et des ressources, notamment avec des mesures d'efficacité énergétique et une plus grande circularité dans les approvisionnements.

Sources : Industrie Canada, Feuille de route pour la durabilité des PME

La gestion des risques environnementaux prend de l'ampleur et les femmes y sont plus sensibles

- Chaque année, le Forum économique mondial publie un rapport détaillant les risques avec lesquels les organisations doivent composer. Il y a dix ans, les risques économiques dominaient l'horizon des probabilités. Or, en 2020, les cinq principaux risques sont entièrement liés à l'environnement.
 - Les parties prenantes portent de plus en plus attention aux impacts environnementaux et sociaux des activités économiques, surtout dans le milieu du financement des nouvelles entreprises
 - Les femmes seraient plus conscientes de ces impacts et elles démontrent la volonté d'y trouver des solutions, parallèlement aux objectifs économiques, selon l'International Finance Corporation.

Les cinq principaux risques d'affaires mondiaux 2010 à 2020, en ordre décroissant de probabilité



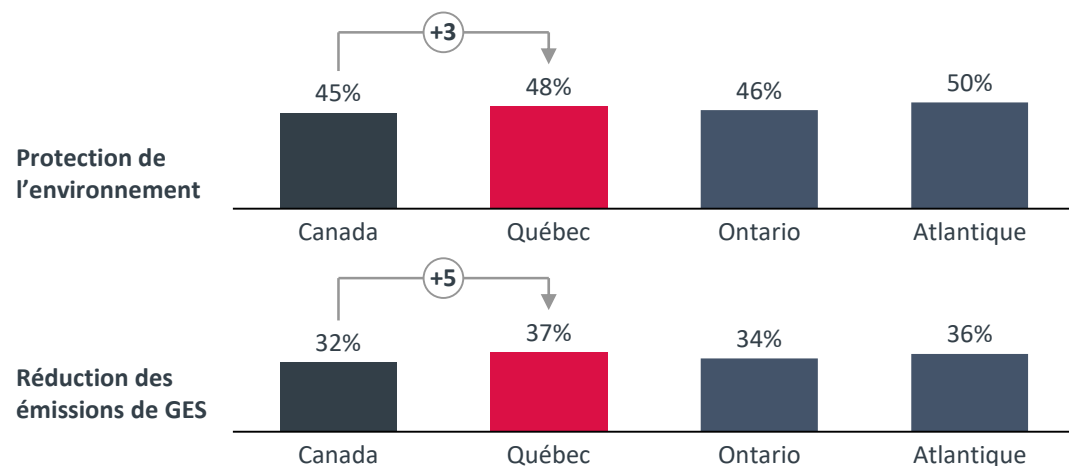
Sources : Banque mondiale, IFC

La population québécoise, notamment la population féminine, accorde une plus grande importance aux enjeux environnementaux

- Le Québec fait partie des provinces accordant le plus d'importance à l'environnement. Près de la moitié des Québécois et Québécoises (48 %) juge que la protection de l'environnement devrait être une priorité du gouvernement contre 45 % pour la moyenne canadienne.
- La réduction des GES est également un enjeu important aux yeux de la population québécoise, mais dans une moindre mesure que la protection de l'environnement. 37 % des Québécois et Québécoises estiment que la réduction des GES devrait être une priorité du gouvernement contre 32 % dans le reste du Canada.
- Les femmes sont plus soucieuses que les hommes en ce qui a trait à l'environnement. En effet, il y a un écart de 8 points de pourcentage pour la protection de l'environnement et une différence allant jusqu'à 15 points de pourcentage en ce qui concerne la réduction des GES.

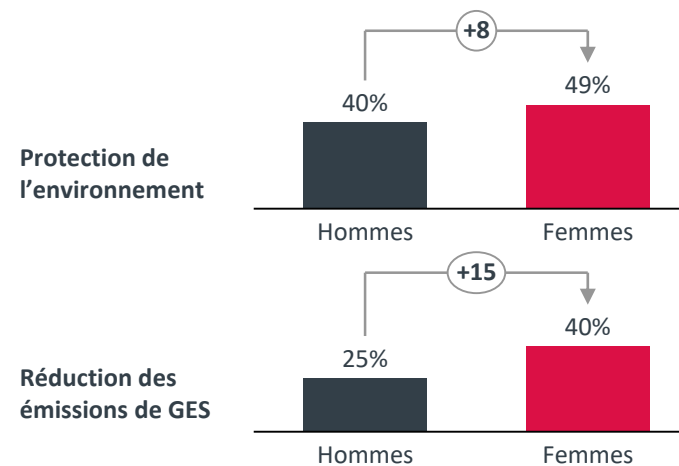
Opinions selon lesquelles les enjeux environnementaux devraient être une priorité majeure pour le gouvernement du Canada, selon la province

Canada, juin 2020, en % des répondants



Opinions selon lesquelles les enjeux environnementaux devraient être une priorité majeure pour le gouvernement du Canada, selon le sexe

Canada, juin 2020, en % des répondants



Sources : Elemental Data Collection pour le Bureau du Conseil Privé

L'entrepreneuriat féminin permet une amélioration de la performance environnementale et sociale



La présence de femmes à la direction des entreprises améliore les normes environnementales et sociales

Les investissements à impact social prennent de l'ampleur.

- Plus de 90 % des investisseurs recensés à l'échelle globale ont indiqué que les considérations ESG (Environnement, Social, Gouvernance) jouaient un rôle déterminant dans leur décision d'investissement.

Une revue de 70 études publiées entre 2008 et 2017 démontre que :

- Plus de femmes dans les postes de leadership d'entreprise conduisent à des normes ESG plus élevées.
- Les entreprises dotées de normes ESG améliorées obtiennent de meilleurs résultats sur les mesures critiques ainsi que sur la performance globale de l'entreprise :
 - Réduction du risque de fraude ou d'autres violations éthiques
 - Plus grande capacité d'attirer et de retenir les talents
 - Engagement accru des parties prenantes
 - Amélioration de la réputation et de la marque

Les entrevues réalisées dans cette étude soulignent également que les milléniaux sont plus sensibles aux impacts sociaux et environnementaux des entreprises. Les projets d'affaires doivent les intégrer pour favoriser une attraction et une rétention des employés et augmenter la valeur des services et des produits auprès des clients.



Les femmes seraient plus engagées dans les enjeux d'écologisation

Bien que l'empreinte environnementale des petites entreprises individuelles puisse être faible, leur impact global est significatif compte tenu de leur importance dans l'économie. La recherche sur les intentions des PME vis-à-vis l'entrepreneuriat vert est encore embryonnaire.

L'analyse d'un projet pilote destiné aux entrepreneurs en Australie qui avait pour objectif de déterminer si les femmes entrepreneures étaient plus engagées dans les questions écologiques que leurs homologues masculins conclut que :

- Les femmes participantes avaient une attitude environnementale et un engagement envers le programme d'entrepreneuriat vert plus forts que les hommes, ce qui suggère que les **femmes entrepreneures sont peut-être plus engagées dans les questions écologiques** que les hommes entrepreneurs.
- Les femmes se considéraient comme des **agents de changement en menant l'écologisation de leur entreprise vers un changement social profond** alors que les hommes y voyaient une occasion d'accroître les revenus et de réaliser des économies opérationnelles.
- De plus, les femmes sont aussi plus **proactives dans la recherche d'occasions de réseautage vert**, où elles peuvent interagir avec des entreprises, accéder à plus de clients et rechercher des ressources alternatives.

Ces résultats sont d'ailleurs corroborés par les groupes de discussion organisés dans le cadre de cette étude et par l'enquête menée par Femmessor qui révèle que les femmes sont en moyenne significativement plus enclines à valoriser la performance sociale et environnementale de leurs entreprises.

Les impacts sociaux et environnementaux pourraient être renforcés par une plus grande place des femmes et de la diversité en affaires



Impacts sociaux et
environnementaux

Enjeux

- Les milléniaux sont sensibles aux impacts sociaux et environnementaux des entreprises. Les projets d'affaires doivent les intégrer pour favoriser une attraction et une rétention des personnes salariées et pour augmenter la valeur des services et des produits auprès des clients.
- Les femmes ont davantage tendance à intégrer des valeurs sociales et environnementales dans leurs entreprises.
- Les femmes sont plus susceptibles d'accommoder le personnel ayant des enjeux de conciliation famille-travail.
- Plus de diversité amène davantage d'innovation au sein des entreprises. Réunir différentes cultures crée des occasions d'innovation dans les procédés internes et externes des organisations.
- Plusieurs barrières existent pour assurer une transition verte dans les entreprises, notamment en raison du temps requis pour apporter les changements nécessaires.
- La crise climatique est de plus en plus prise en considération par les marchés financiers, car elle constitue des risques de destruction des actifs. Cela créera une demande des grands donneurs d'ordres à octroyer des contrats à des organisations respectant des critères environnementaux.
- Les critères du plus bas soumissionnaire sont encore majoritairement utilisés dans les appels d'offres publiques, ce qui entraîne une plus faible pondération des critères environnementaux et sociaux.



« Je crois que les femmes ont une tendance naturelle à se soucier des impacts sociaux et environnementaux de leurs activités en affaires. Cependant, je crois que ça dépend davantage de l'éducation et de la culture dans lesquelles on évolue. »



« On ne gagnera pas de traction tant et aussi longtemps que les grandes institutions ne prioriseront pas la circulation des capitaux vers des organisations générant des impacts sociaux et environnementaux positifs. »

Sources : Consultations (2021)

De nombreux leviers pourraient contribuer à propulser l'impact positif des entreprises pour la société



Impacts sociaux et environnementaux

Leviers

- Aider les personnes entrepreneures à promouvoir et à mesurer les impacts sociaux de leur entreprise pour attirer les investisseurs
- S'assurer que les initiatives ESG comportent des pratiques responsables véritables et qu'elles ne se résument pas à une étiquette pour améliorer son image sans impacts concrets
- Créer de nouvelles certifications d'impact ou bonifier des certifications existantes en ajoutant des critères d'inclusion
- Promouvoir des exemples d'entreprises qui maintiennent ou améliorent leur performance financière en incluant des critères ESG dans leur modèle d'affaires
- Augmenter la mise en relation des entreprises ayant adhéré aux critères ESG avec les organisations qui désirent opérer cette transition
- Amener les grands donneurs d'ordres à favoriser les entreprises qui respectent les critères d'inclusion, d'environnement et de saine gouvernance
- Inclure des critères de développement durable dans les appels d'offres publiques et augmenter leur pondération
- Mettre en place des crédits d'impôts pour les entreprises qui investissent dans le développement durable à l'image des crédits d'impôt pour la recherche et le développement
- Offrir des crédits d'impôt aux entreprises qui donnent des contrats à des organisations à propriété féminine à l'image des initiatives aux États-Unis
- Offrir de meilleurs taux d'emprunt aux entreprises en fonction de leurs impacts sociaux et environnementaux
- Accroître le financement disponible pour des projets à impacts positifs
- Développer de meilleurs outils qui mesurent plus précisément les impacts environnementaux et sociaux des entreprises
- Appuyer l'achat local



« Il faut que les donneurs d'ordres aient des incitatifs à faire affaire avec des organisations qui incarnent les valeurs de la société d'aujourd'hui. »

Sources : Consultations (2021)



« Les pratiques d'inclusion sont une composante majeure des impacts sociaux de nos entreprises. On devrait reconnaître davantage les entreprises qui contribuent à l'intégration des personnes issues de la diversité dans la société québécoise. »

Au Québec, les femmes entrepreneures valorisent davantage une meilleure performance sociale et environnementale et sont à la tête d'entreprises plus inclusives

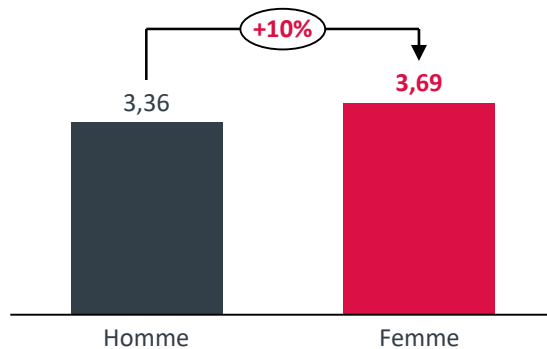
Les femmes entrepreneures portent une plus grande importance à la performance sociale et environnementale de leur entreprise, comparativement aux hommes entrepreneurs. Selon l'étude de Saba et Cachat-Rosset, les femmes évaluent en moyenne ces performances de leur entreprise à un niveau de 10 % supérieur à celui des hommes.

Quant à l'autoévaluation de l'aspect inclusif de leur entreprise, les femmes ont un résultat supérieur à celui des hommes. En effet, les femmes indiquent une moyenne de 3,19 sur 5, ce qui est de 12 % supérieur au résultat de 2,84 pour les hommes.

Les entreprises détenues par des groupes minoritaires ont davantage tendance à entretenir des pratiques d'inclusion sociale, soit l'action d'inclure tout membre de la société afin qu'il ou elle puisse y contribuer pleinement. C'est ce qu'indique le résultat moyen de 3,87, ce qui est supérieur de 25 % à l'autoévaluation des personnes appartenant au groupe majoritaire qui est de 3,06.

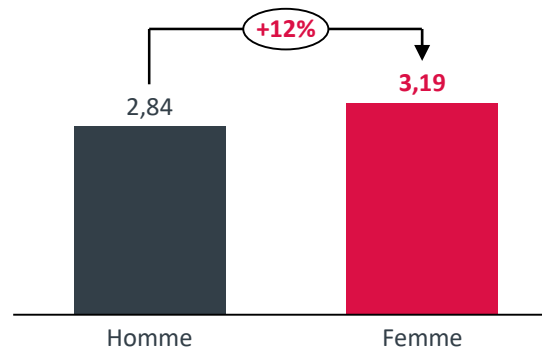
Performance sociale et environnementale

N=641, moyenne d'évaluation de 1 à 5



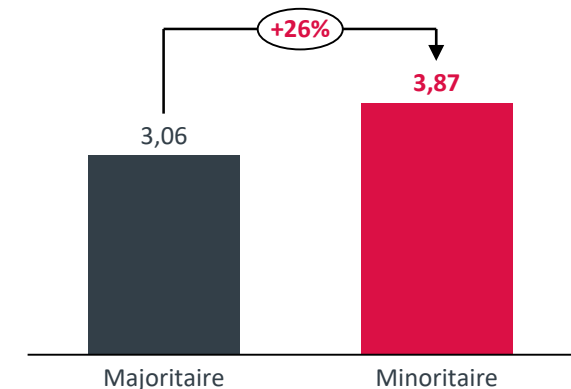
Entreprise inclusive

N=641, moyenne d'évaluation de 1 à 5



Entreprise inclusive

N=641, moyenne d'évaluation de 1 à 5



Sources : Saba & Cachat-Rosset (2021)

IV. Les enjeux et défis rencontrés par l'entrepreneuriat féminin et celui issu de la diversité

Une importante consultation ainsi qu'une revue sur les principales études ont permis de dégager les enjeux et les défis de l'entrepreneuriat féminin et issu de la diversité

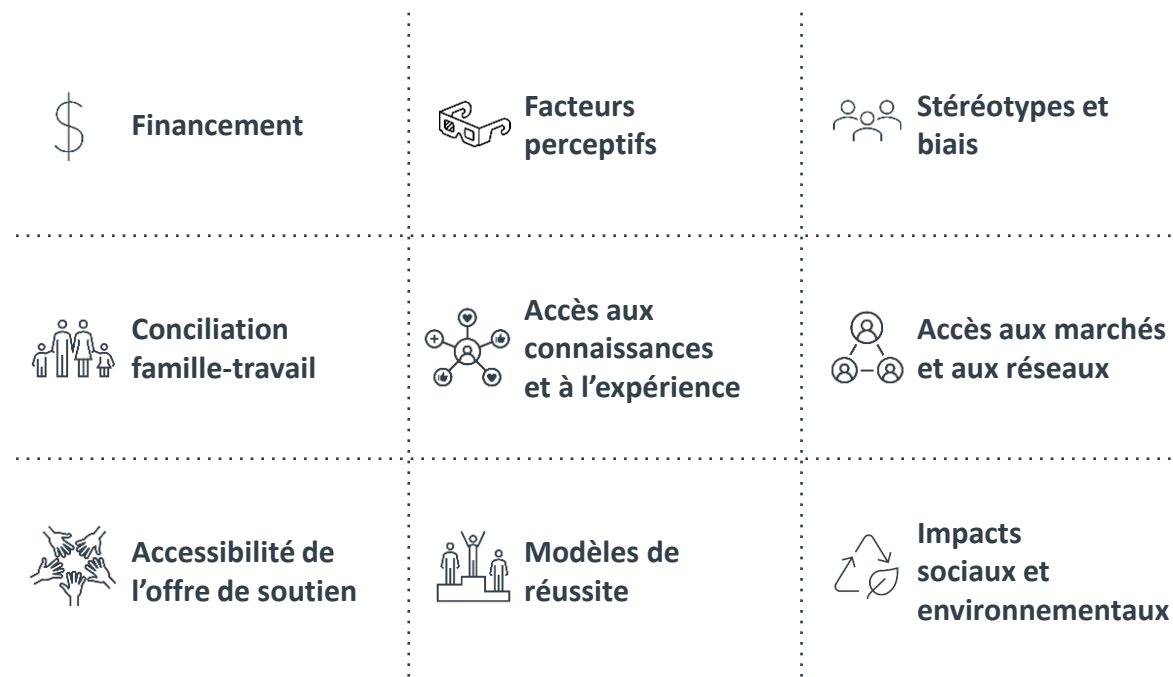
En plus de la revue de littérature, plusieurs membres de l'écosystème entrepreneurial ont été consultés à travers des entrevues individuelles et des groupes de discussion.

- D'abord, **12 entrevues individuelles** semi-dirigées ont été réalisées auprès d'entrepreneures et des membres de minorités ethnoculturelles et de personnes immigrantes, ainsi qu'auprès de personnes œuvrant dans des organismes de soutien. Cela a permis d'identifier une série de freins et de leviers à l'entrepreneuriat des femmes et de la diversité.
- Ensuite, **cinq groupes de discussion** de six à douze personnes ont été organisés*. Lors de ces rencontres, plusieurs thèmes émergeant des entrevues et de la littérature ont été examinés afin de les bonifier et d'identifier des leviers pour y répondre.

Les énoncés de ce document reflètent les échanges issus des entrevues et des groupes. Ils rendent compte des opinions partagées par les personnes consultées et offrent des pistes de compréhension aux enjeux actuels.

50 Le nombre total de personnes consultées au cours de la démarche

Neuf thèmes explorés



* Consulter l'annexe du document pour un survol des organisations participantes

Les enjeux rencontrés par les femmes et les personnes appartenant à des groupes minoritaires

Femmes : De façon générale, les femmes auraient besoin d'un plus grand accès à diverses formes de soutien, de la même manière que les hommes. Environ 65 % des femmes indiquent pouvoir accéder à de la formation pour créer leur entreprise, contre 73 % des hommes. De même, seulement 50 % des femmes déclarent être en mesure d'accéder aux ressources financières nécessaires pour créer leur entreprise, contre 60 % des hommes.

Diversité : Les enjeux auxquels font face les personnes appartenant à des groupes sous-représentés recourent sensiblement les mêmes qui touchent les femmes entrepreneures, notamment l'accès au capital, les services de soutien et de mentorat ainsi que l'accès aux réseaux. Cependant, les entrepreneurs issus de la diversité, et surtout les nouveaux arrivants, font face à plus d'obstacles quant à leur compréhension de certains aspects clés :

environnement d'affaires local

divers programmes et concours

pratiques commerciales

législation et réglementations

- La compréhension des marchés canadiens et la connaissance du système d'appui à l'entrepreneuriat constituent également un défi pour les nouveaux arrivants, mais ils sont divisés sur le degré des barrières que représentent la langue et la culture.
- Les nouveaux arrivants qui se lancent en affaires font face à plus d'obstacles pour accéder à du financement que les entrepreneurs nés au Canada et sont plus susceptibles de déclarer avoir reçu un financement du gouvernement. Les services qu'ils jugeaient les plus importants étaient les subventions gouvernementales, l'aide au développement d'un plan d'affaires, l'aide au réseautage et l'aide de navigation dans les règlements et la fiscalité.

Sources : The Ted Rogers School of Management's Diversity Institute (2017), Portail de connaissances pour femmes en entrepreneuriat (2020), Légaré et St-Cyr (2000), OCDE (2004), Wilson et al. (2007), Piacentini (2013), OCDE (2015), Ehrman et Key (2016), Nowinski et al. (2017), Hutasuhut (2018), Newman et al. (2019)

La perception qu'ont les femmes de leur capacité à réussir constitue un important frein aux intentions entrepreneuriales



Facteurs perceptifs

Parmi l'ensemble des facteurs perceptifs, celui qui prédomine de par son impact sur l'entrepreneuriat est **l'auto-efficacité**.

L'auto-efficacité englobe la perception qu'un individu entretient de sa capacité à réaliser une action. Il est postulé que l'auto-efficacité entrepreneuriale, lorsqu'analysée par rapport aux femmes et aux hommes, contribuerait à expliquer les différences d'intentions entrepreneuriales.

- Plusieurs études confirment le lien positif et significatif de l'auto-efficacité sur les intentions entrepreneuriales des femmes. Dans une étude portant sur plus de 40 000 individus dans 30 pays différents, il est démontré que les femmes ayant une perception positive de leur auto-efficacité sont six fois plus susceptibles de devenir entrepreneures que celles qui présentent une lacune à ce niveau
- La prépondérance du rôle de l'auto-efficacité sur l'entrepreneuriat est confirmée par l'Indice entrepreneurial québécois : « Les perceptions sur l'auto-efficacité sont particulièrement importantes pour l'affirmation des intentions entrepreneuriales ».
- Les mesures visant à augmenter l'auto-efficacité des femmes sont donc susceptibles de se traduire par une augmentation du taux entrepreneurial de celles-ci et à une réduction de l'écart qui prévaut entre les femmes et les hommes.

- Les femmes ont tendance à avoir moins confiance en elles alors qu'elles ont aujourd'hui des taux de diplomation supérieurs aux hommes.
- Les femmes auraient moins tendance à faire des investissements à des niveaux de risques très élevés si elles ne sont pas sûres des retombées.
- Les femmes ont tendance à penser qu'elles doivent avoir toutes les compétences et disposer d'un plan d'affaires « parfait » avant d'amorcer des démarches.



« J'éprouve souvent le syndrome de l'imposteur et plusieurs de mes collègues entrepreneures vivent la même chose. Je crois que c'est très différent chez les hommes. »



« Je dois fréquemment rappeler aux femmes que j'accompagne qu'elles n'ont pas à attendre d'être au fil d'arrivée avant d'emboîter le pas et d'entamer des actions concrètes. »

Sources : Bandura et al. (2001), De Pillis et DeWitt (2008), Pathak et al. (2013), Camelo-Ordaz (2016), Wilson et al. (2007), Hutasuhut (2018), Indice entrepreneurial québécois (2018), Tripalupi et al. (2019), Wang (2019)

L'aversion au risque n'est pas propre aux femmes, mais elle constitue un frein réel



Aversion au risque

L'**aversion au risque** influence négativement les intentions entrepreneuriales des femmes.

- Selon une étude, les femmes qui ont peur de l'échec sont 31 % moins susceptibles de devenir entrepreneures que celles qui ne le craignent pas.
- La littérature n'est pas unanime en ce qui a trait à la différence en termes d'aversion pour le risque entre les femmes et les hommes une fois qu'ils sont tous les deux devenus entrepreneurs. Certaines études soutiennent que les écarts persistent alors que d'autres trouvent des niveaux sensiblement identiques.
- La vision du risque serait différente pour les femmes et un modèle plus holistique serait nécessaire afin de mieux la comprendre.
- Enfin, un sondage réalisé auprès des femmes entrepreneures, dans lequel il leur était demandé comment elles alloueraient un financement supplémentaire, révèle que le deuxième poste en importance, après les dépenses en marketing et en publicité, est l'augmentation du filet de sécurité, et ce, avant le recrutement d'employés et l'investissement dans de nouvelles technologies.

« 17 % des femmes disent qu'elles augmenteraient leur filet de sécurité. »

« Les femmes qui ont peur de l'échec sont 31 % moins susceptibles de devenir entrepreneures. »

Sources : Sexton et Bowman-Upton (1990), Boohene et al. (2008), Tan (2008), Minniti (2009), Pathak et al. (2013), Beckton et McDonald (2016), Visa (2019)

La conciliation famille-travail constitue un enjeu important pour l'entrepreneuriat féminin



Conciliation famille-travail

Les femmes entrepreneures seraient aussi **plus susceptibles d'occuper un double rôle**, c'est-à-dire un rôle important dans l'entreprise et dans leur ménage, ce qui limite la quantité d'heures pouvant être consacrées à l'entreprise.

- Selon des données canadiennes, la contribution domestique des femmes et des hommes diffère substantiellement. Les femmes passant en moyenne 50,1 heures par semaine aux tâches domestiques et reliées aux enfants comparativement à 13,8 heures pour les hommes.



« Je suis mère de deux enfants et j'ai choisi de créer mon entreprise parce que je voyais ça comme un moyen, à terme, d'être en contrôle de mon temps pour être présente auprès de ma famille. »

- La conjugaison des rôles familiaux et des responsabilités entrepreneuriales est encore difficile à assumer et constitue un frein lors des étapes de démarrage et de croissance.
- Dans certaines cultures, la femme doit supporter la majorité du poids des tâches ménagères et a tendance à reproduire ce modèle dans son entreprise.
- L'entrepreneuriat est parfois considéré par les femmes comme un moyen permettant de garantir à terme une capacité d'équilibrer la vie professionnelle et la vie familiale.



« Les femmes effectuent davantage de tâches domestiques que les hommes. »

Sources : L'égaré et St-Cyr (2000), Verheul et Thurik (2000), Manolova et al. (2007), Piacentini (2013), Agarwal et Lenka (2016), Beckton et McDonald (2016), Cukier et Chavoushi (2020), Consultations (2021)

Des stéréotypes et des biais empêchent les femmes et les personnes appartenant à des groupes minoritaires de s'émaniciper davantage en affaires



Stéréotypes sociétaux chez les femmes

- Les stéréotypes culturels et sociétaux entraînent des différences entre les hommes et les femmes quant à la capacité à reconnaître les opportunités, ce qui peut également expliquer des écarts d'intentions entrepreneuriales.
- Les stéréotypes réfèrent à une tendance à catégoriser les groupes basés sur leurs attributs identifiables et à développer ultérieurement des croyances sur les caractéristiques des individus formant ces groupes. Ces stéréotypes ne sont pas nécessairement négatifs, mais lorsque des préjugés défavorables se forment à l'égard d'un groupe, il est possible qu'il en résulte de la discrimination.
- Selon une étude, une nouvelle opportunité commerciale a été mesurée après la présentation d'informations stéréotypées. Les écarts dans l'évaluation des opportunités entre les hommes et les femmes étaient plus grands lorsque l'entrepreneuriat était lié à des informations véhiculant des stéréotypes masculins et plus faibles lorsque l'entrepreneuriat était lié à des informations rapportant des stéréotypes féminins. Les hommes et les femmes ont évalué l'opportunité d'affaires tout aussi favorablement lorsque les entrepreneurs étaient décrits en utilisant des attributs non sexistes.

Stéréotypes sociétaux chez les personnes appartenant à la diversité*

- L'intégration au milieu des affaires québécois de personnes issues de l'immigration implique l'apprentissage de codes culturels qui requièrent du temps et des efforts afin de pouvoir agir de manière adaptée et efficace.
- Les biais peuvent être réciproques. Des personnes appartenant à la diversité entretiennent aussi des idées erronées à l'égard de l'entrepreneuriat au Québec et de la place qu'elles peuvent occuper au sein de la société.
- L'entrepreneuriat représente une solution pour les personnes appartenant à la diversité face à des difficultés d'intégration au marché du travail.

Sources : Steele et Aronson (1995), Gupta et Bhawe (2007), Langowitz et Minniti (2007), Orzen et Baron (2007), Clarysse et al. (2011), Gonzalez-Alvarez et Solis Rodriguez (2011), Gupta, Goktan et Gunay (2014), Camelo-Ordaz et al. (2016), Légal et Delouée (2015), Wang (2019), Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat (2020).

L'accès au financement est plus difficile dans les secteurs représentés majoritairement par des femmes et des personnes appartenant à des groupes minoritaires



Accès au financement

Les femmes entrepreneures et les membres des minorités ethnoculturelles démarrent souvent leur entreprise avec moins de capital. Elles ont généralement une **plus faible propension à recourir aux prêts bancaires pour financer leur démarrage d'entreprise**, préférant d'autres sources de financement comme leur propre épargne, des subventions ou des prêts publics.

- Les secteurs d'activité les plus représentés par les femmes ont moins accès à du financement, car ce sont surtout des entreprises dans le domaine des services (restauration, hébergement, etc.). Cela est également une réalité pour bon nombre d'entrepreneurs de la diversité qui sont également fortement représentés dans les services de proximité.
- Le potentiel de ces entreprises est souvent sous-estimé et leurs secteurs d'activité ont typiquement moins d'actifs tangibles. Il faut donc souvent utiliser son propre capital et faire ses preuves pendant deux ou trois ans avant d'attirer l'attention des prêteurs institutionnels.
- En revanche, le financement semble être plus disponible dans des secteurs des biens comme le manufacturier et les technologies, où l'on retrouve une plus forte présence d'hommes.
- Il y a une méconnaissance de la variété des sources de financement disponibles pour les femmes entrepreneures et les personnes appartenant à la diversité.

S'il a été maintes fois documenté que les femmes ont moins accès au financement (par choix dans certains cas, mais aussi en raison de stéréotypes ainsi que des processus et pratiques en place dans les institutions financières), il y a des indications que cet enjeu s'estompe.

- Un sondage réalisé par la Banque Scotia en octobre 2019 révélait que les femmes entrepreneures étaient plus susceptibles d'obtenir un prêt commercial que les hommes entrepreneurs.

Une autre mesure de l'accès au financement est le ratio du financement autorisé par rapport à celui demandé. En 2011, un écart de 9,6 % existait entre les PME détenues par les femmes et celles détenues par les hommes, mais cet écart n'était plus que de 2,8 % en 2017 et démontre qu'il n'y a aucune différence significative en 2014 dans ce ratio lorsque les caractéristiques de l'entreprise sont prises en compte.

- Les auteurs observent également la même tendance en ce qui a trait au taux d'intérêt chargé pour les prêts, c'est-à-dire qu'au Canada, il n'y a pratiquement pas de différence entre les entreprises détenues par des femmes et celles détenues par des hommes en termes de taux d'intérêt et des garanties exigées.

Sources : Verheul et Thurik (2000), Carrington (2004), Jung (2010), Piacentini (2013), Rosa et Sylla (2016), ISDE: Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises (2017), Innovation, Sciences et Développement Économique Canada, Gouvernement du Canada (2018), Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat (2020)

Au Québec, les femmes et les groupes minoritaires ont une perception d'accessibilité au financement moins forte que les hommes et les groupes majoritaires

Question pour mesurer l'accès au financement

En tant que personne entrepreneure, dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec les énoncés suivants?

(Fortement en désaccord à fortement en accord)

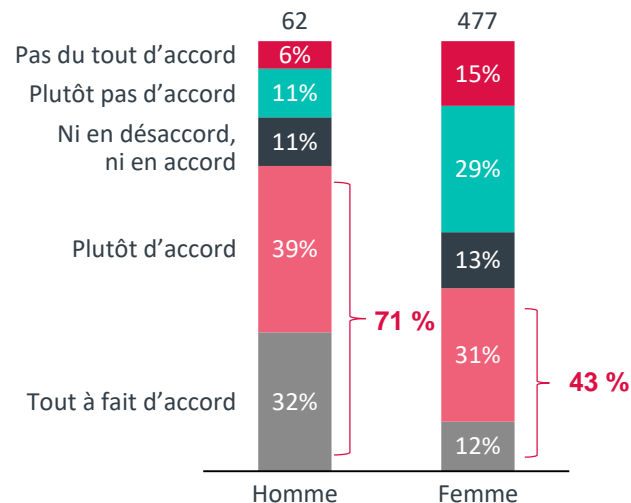
1. Je suis en mesure d'obtenir du financement de la part d'une variété de partenaires potentiels (organismes de développement économique, institutions financières, investisseurs privés, etc.).
2. Le financement d'entreprise sous forme de prêt conventionnel est facilement disponible en cas de besoin.
3. Le financement d'entreprise sous forme de capital-action, capital de risque ou capital de développement est facilement disponible en cas de besoin.
4. Les montants disponibles pour du financement sont suffisants et répondent aux besoins de mon entreprise.
5. Les taux d'intérêts et les frais de gestion sont abordables.
6. Mon entreprise peut accéder à du financement à plusieurs reprises.

Sources : Saba & Cachat-Rosset (2021)

71 % des hommes disent avoir un accès satisfaisant, voire très satisfaisant, au financement en cas de besoin, contre seulement **43 % des femmes**.

Évaluation de l'accès au financement par genre

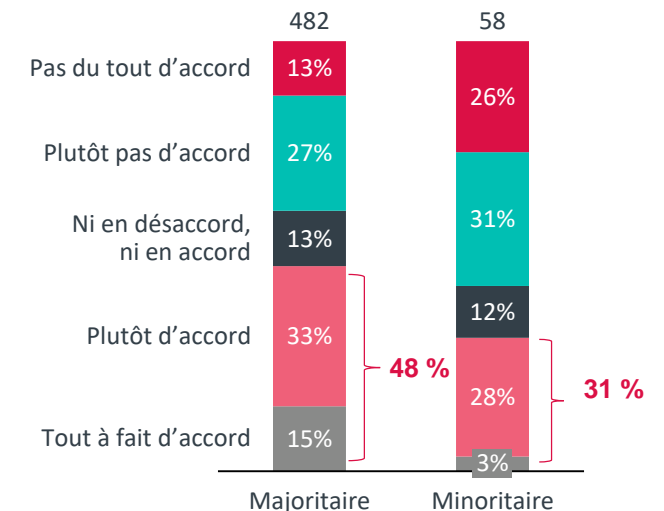
N=539, en %



48 % des entrepreneurs du groupe majoritaire disent avoir un accès satisfaisant, voire très satisfaisant, au financement en cas de besoin, contre seulement **31 % de ceux des groupes minoritaires**.

Évaluation de l'accès au financement par groupe

N=540, en %



La différence d'aspiration de croissance pourrait s'expliquer par une insuffisance de modèles de femmes entrepreneures à succès



Modèles de succès

Les entreprises détenues par les femmes ont tendance à être généralement plus petites et à croître moins rapidement. Les femmes entrepreneures seraient moins intéressées à faire croître leur entreprise et serait plus susceptibles d'établir une taille maximale au-delà de laquelle elles ne souhaitent pas aller.

- La différence d'aspiration de croissance pourrait s'expliquer par **un manque de modèles de femmes entrepreneures à succès**.
- Les entreprises détenues par les femmes se situent moins dans les secteurs manufacturier et de hautes technologies, ce qui limiterait leur capacité à réaliser de hauts taux de croissance.
- L'innovation et l'orientation internationale constituent d'autres facteurs pouvant nuire à une croissance plus rapide. La forte concentration des entreprises détenues par des femmes œuvrant dans le secteur des services réduit la possibilité d'appuyer la croissance de l'entreprise en internationalisation.

- Il n'y a pas suffisamment de modèles de femmes entrepreneures et de la diversité promus dans l'espace public.
- Les modèles d'entrepreneures concernent souvent de très grandes entreprises et ne sont pas toujours collés à la réalité des femmes qui gèrent de plus petites entreprises.
- Peu de modèles de réussite illustrent des projets ayant une croissance modérée ou des succès à d'autres échelles.
- Les modèles présents dans l'espace public sont principalement concentrés dans les grands centres urbains et peu dans les régions.
- La culture entrepreneuriale a tendance à faire de l'entrepreneur un « produit marketing », ce qui peut dissuader des entrepreneures qui ne sont pas à l'aise dans ce rôle.
- Alors que l'entrepreneuriat occupe une grande place dans l'espace public, le repreneuriat et l'intrapreneuriat mériteraient davantage de promotion à travers des modèles appropriés.

Sources : Autio et Sapienza (2000), Heinonen et al. (2004), Holmquist et Carter (2009), Coad et Tamvada (2012), Sweida et Reichard (2013), Arroyo et al. (2016),

L'offre de soutien n'est pas suffisamment connue par les personnes de la diversité



Accessibilité de l'offre de soutien

Accessibilité à l'offre de soutien

- Des ressources de soutien et d'organismes sont disponibles, mais elles sont encore plutôt méconnues. L'offre et la demande d'accompagnement ne se rejoignent pas de manière efficace.
- Les programmes qui visent les femmes et les personnes issues de la diversité reçoivent parfois un nombre insuffisant d'application puisque les canaux de promotion de ces programmes ne sont pas efficaces.
- Les personnes appartenant à des groupes sous-représentés qui veulent se lancer en affaires utilisent peu les ressources de l'écosystème de soutien entrepreneurial.
- Manque de compréhension de l'environnement d'affaires local, des pratiques commerciales, des divers programmes de financement et concours ainsi que de la législation et des réglementations
- Manque d'occasions de réseautage



« Les réseaux sont fragmentés et c'est un problème. Cela complexifie l'aide aux communautés ethnoculturelles. »



« Les personnes issues de l'immigration que j'accompagne ne connaissent pas les ressources disponibles pour les appuyer alors qu'il y en a plein! »

Sources : Consultations (2021)

La formation, le mentorat et l'accès aux marchés et réseaux sont déterminants dans le démarrage et la croissance des entreprises féminines et issues de la diversité



Accès aux connaissances, à l'expérience, aux marchés et aux réseaux

Accès aux connaissances et à l'expérience

- L'aventure entrepreneuriale est souvent compromise par l'absence de connaissances ou de compétences de gestion qui les aideraient à réussir leurs projets.
- Le mentorat est essentiel dans la démarche entrepreneuriale, qui est souvent solitaire. Il permet d'avoir accès à un soutien et de rassurer les personnes entrepreneures plus soucieuses des risques. Cependant, il demeure que la formation et le temps passé avec un mentor réduisent le temps disponible pour l'entrepreneur qui doit appuyer son équipe de travail et s'adonner aux opérations.
- La relève et le repreneuriat ne reçoivent pas autant de promotion que l'entrepreneuriat et pourtant, il existe un bassin important d'entreprises qui peuvent être reprises.

Accès aux marchés et aux réseaux

- L'accès aux contrats majeurs des entreprises privées et des institutions détermine le potentiel de croissance de l'ensemble des entreprises.
- Les femmes sont principalement propriétaires de petites entreprises, ce qui les limite dans leur accès aux marchés publics, car elles sont perçues comme incapables de répondre aux attentes de grands appels d'offres.
- L'élite d'affaires est composée d'hommes et l'accès à ses réseaux reste difficile pour les femmes entrepreneures.
- Les communautés ethnoculturelles évoluent avec des réseaux parallèles et manquent de ponts pour faire circuler les occasions et les ressources de soutien disponibles.

Sources : Consultations (2021)

V. Les pistes de solution pour améliorer la représentation de l'entrepreneuriat féminin et celui issu de la diversité

La formation, le coaching et le mentorat favorisent l'accès aux connaissances et à l'expérience entrepreneuriales



Accès aux connaissances

Accès aux connaissances et à l'expérience

- Améliorer les connaissances et les compétences de gestion en offrant de la formation sur la gestion de planification, l'amélioration des processus et la croissance des ventes, par exemple, en fonction des besoins des entrepreneures
- Encourager le recours à de l'expertise professionnelle externe pour soutenir le développement des entrepreneures
- Continuer à faire évoluer les types de mentorat offerts pour mieux répondre aux différents besoins des femmes (ex. le mentorat inversé, le mentorat en groupe, le mentorat entre pairs)
- Introduire la perspective de repreneuriat (familiale ou autre) parmi les offres de soutien des membres de l'écosystème
- Mieux promouvoir la relève et le repreneuriat qui ne reçoivent pas autant d'attention que l'entrepreneuriat sachant qu'il existe un bassin important d'entreprises qui peuvent être reprises



« Accroître le mentorat et l'accompagnement est une bonne piste à explorer, mais il faut que ce soit efficace, car on manque déjà de temps pour accomplir toutes nos responsabilités. »



« Il y a tellement de choses à apprendre quand on s'engage dans cette voie-là. Apprendre la comptabilité, la fiscalité, les ventes et la gestion, c'est beaucoup d'un coup! »



« L'entrepreneuriat est très populaire, mais je crois que le repreneuriat et l'intrapreneuriat devraient être promus davantage, car on n'est pas obligé de commencer à zéro pour incarner nos ambitions et réaliser nos rêves d'affaires. »

Sources : Consultations (2021)

Un meilleur accès aux marchés et aux réseaux pour stimuler l'entrepreneuriat féminin et celui issu de la diversité



Accès
aux marchés et
aux réseaux

Accès aux marchés et aux réseaux

- Développer des certifications et des plateformes de promotion pour permettre aux entreprises qui le souhaitent d'avoir recours à des biens et services offerts par des entreprises détenues par des femmes ou des personnes issues de la diversité
- S'assurer que les appels d'offres publics ne limitent pas l'accès aux plus petites entreprises, car cela pénalise davantage les femmes, principalement les propriétaires de petites entreprises
- Accroître la proportion de femmes et de personnes appartenant à des groupes sous-représentés dans les jurys de divers concours
- Consacrer des efforts supplémentaires de communication pour mieux promouvoir les programmes et les initiatives de réseautage auprès des membres des différentes communautés ethnoculturelles, car les médias et les porte-paroles habituels atteignent moins ces populations
- Développer des initiatives de réseautage spécifiquement conçues pour les personnes appartenant à des groupes sous-représentés qui leur permettraient d'élargir leurs réseaux et de mieux intégrer la communauté d'affaires du Québec
- Développer les bons canaux de communications pour rejoindre les audiences de la diversité (journaux locaux, événements spécifiques des communautés, chaînes de télévision autre que grand public)



« En tant que femme, c'est plus difficile pour moi de percer les gros marchés, car ce sont principalement des hommes. Il y a encore bien des « Boys Club ». »



« On doit améliorer nos plans de communication pour atteindre les personnes issues de la diversité avec les bons messages à travers les bons canaux. »

Sources : Consultations (2021)

Des leviers sont requis pour relever les défis de conciliation famille-travail et les facteurs perceptifs qui touchent les femmes



Conciliation
famille-travail et
facteurs perceptifs

Conciliation famille-travail

- Augmenter l'accès aux services de garde pour faciliter la conciliation travail-famille qui touche surtout les femmes
- Offrir davantage de formation sur les avantages et les bonnes pratiques de la délégation des tâches chez les entrepreneurs
- Valoriser des modèles d'affaires qui se fondent sur une croissance plus limitée et qui permettent de concilier la vie familiale et professionnelle
- Développer des communautés de parents entrepreneurs

Facteurs perceptifs

- Offrir de la formation sur l'autopromotion, la vente et la mise de l'avant de ses expertises
- Travailler sur la confiance des entrepreneures en créant des espaces où les femmes entrepreneures se retrouvent entre elles pour partager leurs expériences, les défis auxquelles elles font face et les solutions qu'elles envisagent
- Favoriser le recours au coaching ou au mentorat pour briser la perception d'incompétence
- Offrir un soutien en continu pour le développement des plans d'affaires afin d'accélérer le processus
- Offrir des « pratiques » pour se préparer et anticiper les questions qui pourraient survenir lors de présentations à des prêteurs ou des investisseurs



« Je pense qu'on devrait valoriser davantage les femmes qui visent une croissance modérée de leur entreprise pour équilibrer leurs activités avec la famille. C'est inspirant et ça change des modèles dominants. »



« Ce qui aide, c'est quand on se retrouve entre femmes entrepreneures afin de partager les défis qu'on rencontre et voir comment les autres les relèvent. »

Sources : Consultations (2021)

Se pencher sur les enjeux des stéréotypes et des biais ainsi que l'accès au financement permettrait aux femmes et aux personnes appartenant à la diversité de s'émanciper davantage en affaires



Stéréotype, biais
et financement

Stéréotypes et biais

- Offrir de la formation pour améliorer la compréhension de l'environnement d'affaires local, des pratiques commerciales, des programmes, des concours ainsi que de la législation et des réglementations en vigueur aux personnes de la diversité
- Augmenter la visibilité des femmes entrepreneures en présentant plus de modèles de réussite, y compris aux jeunes à travers le cursus scolaire
- Éviter de travailler en silo et accroître la collaboration entre les organismes de l'écosystème tout au long de la chaîne entrepreneuriale
- Accroître la visibilité des ressources de soutien en entrepreneuriat pour les personnes appartenant à des groupes sous-représentés qui s'imaginent ne pas y avoir droit
- Augmenter la diversité dans les jurys de sélection des projets et des incubateurs/ accélérateurs



« Plus nous aurons de femmes et de personnes issues de la diversité qui intègrent le milieu des affaires et les hautes instances professionnelles, plus ces biais s'estomperont au fil du temps. »

Financement

- Améliorer l'accès à l'information et à la formation sur l'importance des finances personnelles et de la littératie financière
- Développer une cartographie des acteurs et des modes de financement disponibles à chaque étape de la chaîne entrepreneuriale
- Présenter davantage d'histoires entrepreneuriales récentes de femmes qui ont réussi leur stratégie de financement
- S'assurer d'une reddition de compte complète des aides octroyées par les programmes de financement des entreprises à propriété féminine et de personnes issues de la diversité pour identifier des lacunes
- Augmenter la flexibilité dans l'octroi de financement par des organisations soutenant l'écosystème entrepreneurial féminin, surtout en période difficile comme celle de la pandémie durant laquelle elles ont été particulièrement touchées



« Communiquer plus efficacement l'étendue et la diversité des sources de financement disponibles semble être une bonne piste de solution. »

L'offre de soutien et la promotion de modèles de réussite plus diversifiés gagneraient à être davantage partagés



Accessibilité de l'offre de soutien et modèles de réussite

Accessibilité de l'offre de soutien

- Promouvoir de façon unifiée l'ensemble des programmes d'accompagnement des jeunes entreprises, des talents, de financement et de recherche et développement
- Réduire la concurrence entre les organismes de soutien et favoriser la complémentarité des compétences et des réseaux
- Compiler l'ensemble des ressources disponibles et les promouvoir à l'aide d'un plan de communication adapté aux différents réseaux empruntés par les personnes appartenant à des groupes minoritaires



« Si on était capable de dresser un portrait complet de l'ensemble des ressources de l'écosystème de soutien, je crois que ce serait un outil pertinent pour appuyer les femmes et les personnes de la diversité que j'accompagne . »

Modèles de réussite

- Diversifier les modèles de réussite en incluant toutes les tailles d'entreprises de même que les différents niveaux d'aspirations de croissance
- Coordonner les travaux des différents membres de l'écosystème de soutien pour accroître la diversité des modèles à promouvoir
- Accroître la promotion de modèles d'entrepreneures femmes et de diversité en région



« Il nous faut une plus grande diversité des modèles dans l'espace public, car c'est lorsqu'on peut s'identifier à quelqu'un qu'on peut construire des perspectives qui nous ressemblent. »



« On met souvent de l'avant de très grands succès d'affaires avec haute croissance, mais qu'en est-il des femmes qui réussissent à faire croître leurs affaires de façon graduelle et constante? Ce sont d'excellents modèles de succès aussi! »

Sources : Consultations (2021)

VI. Conclusion et recommandations

Recommandations : bâtir sur les avancées et les succès des dernières années

Depuis 10 ans, les femmes sont davantage présentes dans le domaine de l'entrepreneuriat, porté par un taux de croissance particulièrement fort au cours des trois dernières années.

Les membres des minorités ethnoculturelles ont des intentions entrepreneuriales nettement plus élevées que les natifs, ce qui se traduit en une proportion d'entreprises détenues par les personnes immigrantes supérieure à leur poids démographique.

Ces succès entrepreneuriaux coïncident avec la mise en place de stratégies gouvernementales :

- La *Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat* (SFE), adoptée dans le cadre du budget fédéral de 2018, a pour objectif d'aider à doubler le nombre d'entreprises dirigées par des femmes au Canada d'ici 2025 avec près de cinq milliards de dollars octroyés.
- La stratégie du gouvernement du Québec *OSER entreprendre – Plan d'action gouvernemental en entrepreneuriat 2017-2022* avait quant à elle un double objectif :
 1. Encourager le dynamisme des femmes entrepreneures
 2. Tirer parti du plein potentiel des entrepreneurs de la diversité

Ces investissements avaient pour objectifs de pallier des enjeux recensés par ces groupes, notamment améliorer l'accès au financement, aux talents, aux réseaux et à l'expertise dont ils ont besoin pour démarrer, développer et accéder à de nouveaux marchés.

Les recommandations portées par la Chambre et Femmessor visent à augmenter la présence de l'entrepreneuriat des femmes et des personnes issues de la diversité. Elles se fondent sur des objectifs ambitieux que nous devons nous fixer collectivement, tout en s'inscrivant en continuité avec les mesures ayant fait leurs preuves, à la fois pour stimuler les intentions entrepreneuriales ainsi que les visées de croissance, d'innovation et de pérennité, autant au Québec qu'à l'international.

Les recommandations communes pour stimuler l'entrepreneuriat féminin et celui issu de la diversité visent à bonifier l'accès au financement, à inspirer en proposant des modèles d'entrepreneuriat plus diversifiés en lien avec les réalités diverses vécues au long de la chaîne entrepreneuriale, à mieux arrimer l'offre de services à toutes les étapes de l'entrepreneuriat et à maintenir, selon les besoins, le soutien pour les entreprises touchées par la pandémie.

Des recommandations spécifiques aux femmes portent sur des mesures visant à atteindre la cible présentée dans le scénario 3, soit l'augmentation de l'entrepreneuriat féminin de 35 % d'ici 10 ans.

Les personnes appartenant à des groupes sous-représentés constituent un groupe hétéroclite. Les recommandations s'adressent particulièrement à des personnes qui connaissent moins les codes culturels, l'environnement d'affaires local ainsi que les pratiques commerciales ou encore qui sont moins intégrées dans la communauté d'affaires québécoise.

Finalement, en lien avec une plus grande préoccupation à l'échelle globale de mieux intégrer les considérations environnementales, sociales et de gouvernance (ESG), des recommandations sont mises de l'avant pour une meilleure conciliation des impératifs économiques, sociaux et environnementaux dans l'entrepreneuriat québécois.

Augmenter l'entrepreneuriat féminin de 35 % et la présence des entreprises des minorités ethnoculturelles dans les secteurs d'ici 10 ans selon quatre grands axes









Poursuivre le développement d'une culture de l'entrepreneuriat féminin et des minorités ethnoculturelles

Accroître le nombre et la taille des entreprises à propriété féminine et celles de la diversité ethnoculturelle











Améliorer les mesures de soutien en entrepreneuriat féminin et des minorités ethnoculturelles

Bâtir sur l'expertise des femmes et des minorités ethnoculturelles dans l'atteinte des objectifs de développement durable et d'inclusion

Poursuivre le développement d'une culture de l'entrepreneuriat féminin et des minorités ethnoculturelles à travers des politiques publiques ambitieuses

Recommandations				
<p>1 – Politiques publiques</p> <p>Miser sur des politiques publiques ambitieuses pour stimuler et développer l'entrepreneuriat féminin et issu de la diversité :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Continuer d'évaluer périodiquement les impacts de toutes les stratégies gouvernementales en entrepreneuriat féminin et issu de la diversité et les reconduire sur la base des résultats b) Travailler avec les organismes de soutien à l'entrepreneuriat dans la mise en place ou le rehaussement des objectifs annuels d'accompagnement et de financement de projets s'inscrivant en diversité entrepreneuriale c) Se doter d'un système de certification clair qui met en valeur la diversité dans la propriété d'entreprises (femmes, communautés ethnoculturelles incluant les autochtones, les personnes handicapées, la communauté LGBTQ2+) d) Amener un plus grand nombre de femmes et de personnes issues de la diversité vers des secteurs à forte valeur ajoutée, notamment en facilitant le maillage dans un contexte de l'entrepreneuriat 				
<p>2 – Accès aux données</p> <p>Améliorer significativement la disponibilité de données statistiques sur l'entrepreneuriat féminin et celui issu de la diversité, afin d'aider à l'analyse et à la prise de décision gouvernementale.</p>				

Poursuivre le développement d'une culture de l'entrepreneuriat féminin et des minorités ethnoculturelles en renforçant l'action des organismes de soutien et de financement

Recommandations				
<p>3 – Dispositif de soutien</p> <p>Renforcer l'action des organismes de soutien et de financement :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Assurer une meilleure intégration des services tout au long de la chaîne entrepreneuriale par une collaboration accrue entre les différents organismes de soutien pour développer un continuum de services et pour fournir de l'information plus facilement accessible b) Stimuler fortement le repreneuriat par des femmes ou des personnes de la diversité c) Promouvoir davantage des modèles d'entrepreneuriat diversifiés afin de démystifier l'accessibilité de l'entrepreneuriat et les défis à toutes les étapes de la chaîne entrepreneuriale à l'échelle du Québec 				
<p>4 – Accès au financement</p> <p>Améliorer l'accès au financement afin d'accroître le nombre et la taille d'entreprises à propriété féminine et issues de la diversité :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Soutenir les petites entreprises à propriété féminine et issues de la diversité dans le contexte de sortie de crise et les aider à se relancer en affaires rapidement dans le contexte de la relance b) Augmenter la flexibilité dans l'octroi de financement en entrepreneuriat féminin et issu de la diversité c) Offrir un soutien en continu pour le développement et la présentation des plans d'affaires aux institutions de financement d) Accompagner les femmes entrepreneures et les personnes issues de la diversité afin qu'elles adoptent des stratégies de croissance plus ambitieuses e) S'assurer que l'offre de financement des institutions bancaires et des organisations de financement est mieux adaptée aux besoins et enjeux rencontrés par certains groupes minoritaires et consacrer davantage d'efforts à rejoindre ces derniers 				

Accroître le nombre et la taille des entreprises à propriété féminine et issues de la diversité en s'assurant de bien les représenter et les accompagner

Recommandations				
<p>5 – Accès aux connaissances et à l'expérience</p> <p>Assurer en continu une juste adéquation entre les besoins des femmes entrepreneures et des personnes issues de la diversité et les services offerts par les organismes de soutien :</p> <p>a) Offrir de la formation et de l'accompagnement pour augmenter la capacité des entrepreneures à innover (ex. produits/services, procédés, façons de vendre)</p> <p>b) Continuer à faire évoluer les types de mentorat offerts pour bien répondre aux différents besoins des personnes entrepreneures (ex. mentorat inversé, mentorat en groupe, mentorat entre pairs)</p>				
<p>6 – Formation</p> <p>Offrir de la formation pour améliorer la compréhension de l'environnement d'affaires local, des pratiques commerciales, des divers programmes de financement et concours ainsi que de la législation et des réglementations</p>				
<p>7 – Accès aux marchés et aux réseaux</p> <p>Améliorer l'accès aux marchés avec des initiatives de réseautage spécifiquement conçues pour les femmes et les personnes issues de la diversité afin de leur permettre d'élargir leurs réseaux et de mieux les intégrer à la communauté d'affaires du Québec et de sa métropole</p>				










Bâtir sur l'expertise des femmes et des membres de minorités ethnoculturelles dans l'atteinte des objectifs de développement durable et d'inclusion

Les impacts économiques catastrophiques de la pandémie conjugués au souhait d'une plus grande équité sociale et les dangers posés par les changements climatiques suscitent un mouvement grandissant pour intégrer les considérations sociales et économiques dans les évaluations financières. La Chambre a d'ailleurs recommandé dans le cadre du mouvement Relançons MTL d'accroître les efforts pour positionner le Grand Montréal comme pôle nord-américain de la finance durable.

Un des leviers proposés est d'assurer une relève entrepreneuriale spécialisée. Notre étude a démontré que les femmes et les personnes issues de la diversité sont souvent plus sensibles aux enjeux environnementaux et sociétaux. Une augmentation de ces entrepreneures représente donc une occasion pour l'ensemble du Québec, mais il faut que l'ensemble de l'entrepreneuriat prenne le virage vert et inclusif.

Recommandations				
<p>8 – Initiatives de développement durable et d'inclusion</p> <p>Favoriser des initiatives d'inclusion et de développement durable dans les entreprises québécoises :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Mettre en place des comités d'entrepreneures femmes et des personnes issues de la diversité afin de mettre en valeur leurs expertises et de développer des initiatives tenant compte d'enjeux économiques, sociaux et environnementaux b) Sensibiliser les entreprises aux avantages d'une certification démontrant le respect de critères d'inclusion et de développement durable au sein de l'organisation et offrir un accompagnement pour son obtention c) Développer de la formation sur les occasions et avantages d'écologiser son entreprise et sur les programmes gouvernementaux disponibles 				

Bâtir sur l'expertise des femmes et des membres de minorités ethnoculturelles dans l'atteinte des objectifs de développement durable et d'inclusion

Recommandations				
9 – Financement Intégrer des critères verts et inclusifs dans les grilles d'évaluation de financement				
10 – Approvisionnement durable Inclure à travers les organisations des politiques d'approvisionnement qui font une plus grande place à des critères écologiques et d'inclusion, et agir avec exemplarité au niveau gouvernemental en présentant la voie à suivre				



Annexes

Informations complémentaires sur l'enquête de Femmessor

Une estimation du potentiel économique de l'entrepreneuriat féminin fondé sur des hypothèses documentées

Hypothèses	Éléments à considérer	Sources
Nos scénarios s'appuient sur la tendance linéarisée des 10 dernières années et la poursuite de ces tendances (hommes et femmes).	<ul style="list-style-type: none"> – Il y a beaucoup de variance d'une année à l'autre. Il convient de prendre une plus longue période pour voir la tendance. 	<ul style="list-style-type: none"> – Statistique Canada Tableau 14-10-0027-01
Nombre moyen d'employés par entreprise déterminé par rapport à l'ensemble des secteurs	<ul style="list-style-type: none"> – Difficulté à déterminer avec des données sectorielles – Enjeu en lien avec la taille des entreprises – Les entreprises en démarrage sont plus petites 	<ul style="list-style-type: none"> – Statistique Canada Tableau 14-10-0027-01
Analyse sectorielle limitée à 7 secteurs	<ul style="list-style-type: none"> – Données confidentielles pour certains secteurs – Couvre tout de même environ 86 % des entreprises détenues par les femmes (2019) 	<ul style="list-style-type: none"> – Statistique Canada Tableau 14-10-0027-01
Nombre d'employés par entreprise détenue par des femmes ajusté à la baisse dans certains scénarios	<ul style="list-style-type: none"> – Impact de la propriété sur l'emploi (significatif pour 2011 et 2014). On prend la moyenne des deux et les coefficients pour l'ensemble des secteurs (car significatifs) 	<ul style="list-style-type: none"> – Rosa et Sylla (2016)
Le salaire hebdomadaire moyen dans le secteur est utilisé pour estimer l'impact salarial des emplois créés.	<ul style="list-style-type: none"> – Les données salariales pour le secteur de l'agriculture n'étaient pas disponibles dans le tableau de Statistique Canada. Nous avons utilisé le taux d'emploi.ca pour ce secteur. 	<ul style="list-style-type: none"> – Statistique Canada Tableau 14-10-0204-01



L'évaluation du potentiel économique d'une participation accrue des femmes en entrepreneuriat est estimative et ne tient pas compte de la rareté de la main-d'œuvre, des déplacements intersectoriels, des effets de prix, des impacts sur la survie des entreprises existantes, etc.

Profil des répondants par genre

Les entreprises détenues par les femmes sondées sont à un stade de développement plus jeune et ont moins d'effectifs réguliers que celles des hommes

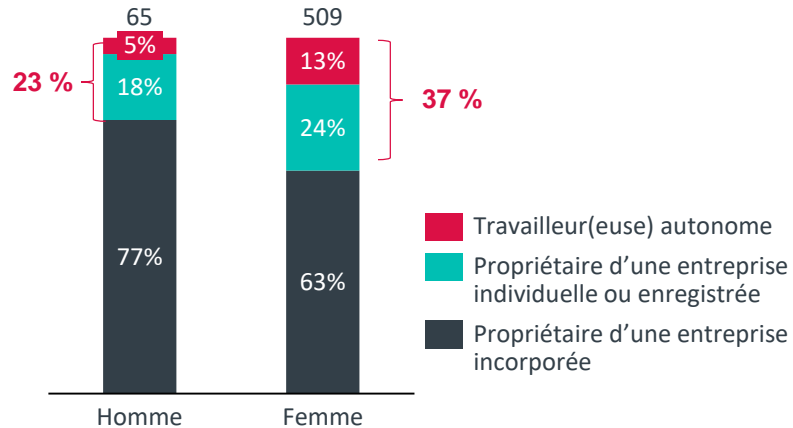
37 % des répondantes sont des travailleuses autonomes ou ont des entreprises individuelles, contre 23 % des répondants

71 % des entreprises détenues par des femmes sont en stade de croissance ou établies, contre 96 % de celles détenues par des hommes

58 % des entreprises détenues par des femmes ont 2 employés réguliers au maximum, contre 23 % de celles détenues par des hommes

Répartition par type d'entreprise

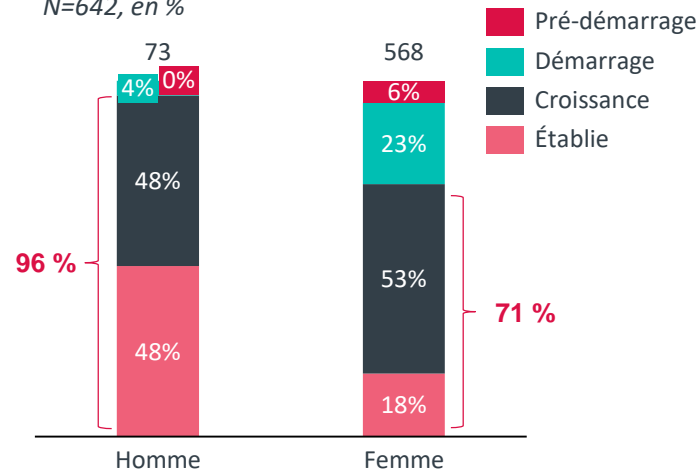
N=574, en %



Sources : Saba & Cachat-Rosset (2021)

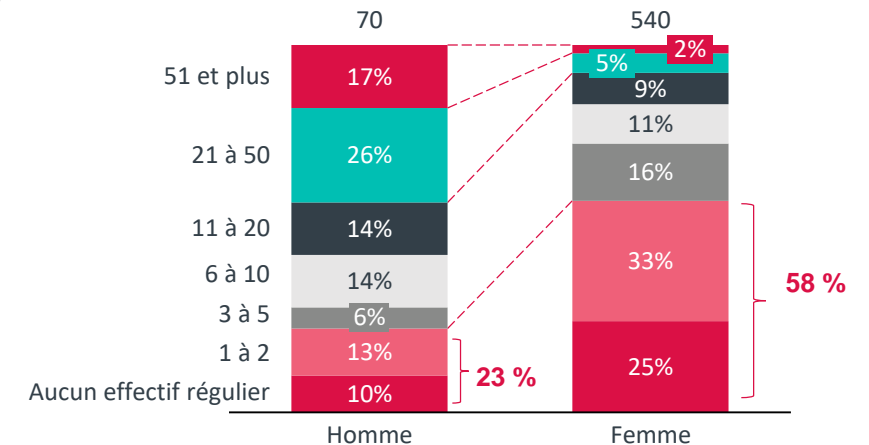
Répartition par stade de croissance

N=642, en %



Répartition des répondants par effectif régulier

N=610, en %, nb d'effectif régulier



Répartition du groupe minoritaire de l'échantillon

Le groupe minoritaire forme 12 % de l'échantillon total et représente principalement des personnes qui font partie des minorités visibles

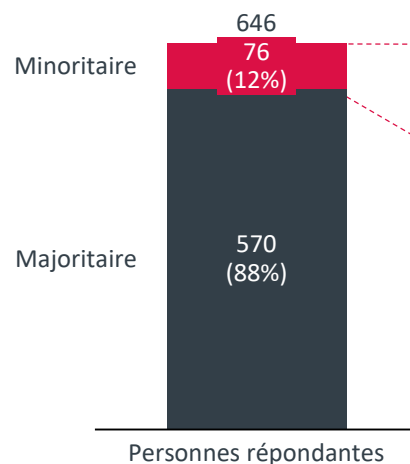
Sur les 646 personnes répondantes du sondage, 570 font partie du groupe majoritaire, ce qui correspond à 88 % de l'échantillon total.

Le groupe minoritaire est composé de 76 personnes et forme 12 % de l'échantillon total.

Le groupe minoritaire est constitué majoritairement de personnes membres des minorités visibles (71 %).

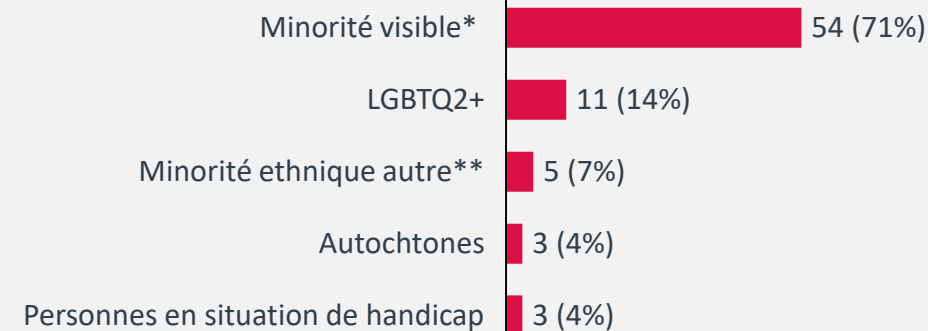
Répartition de l'échantillon par groupe

N=646, en nb et %



Répartition de l'échantillon parmi le groupe minoritaire

N=76, en nb et %



Sources : Saba & Cachat-Rosset (2021)

* Noirs, originaires d'Asie du Sud et du Sud-Est, d'Asie occidentale, Arabes, Latino-Américains

** Autre qu'autochtone ou minorité visible, langue maternelle qui n'est ni le français ni l'anglais

Au Québec, l'enquête Femmessor permet de mieux comprendre les impacts sociaux, environnementaux et d'inclusion de l'entrepreneuriat féminin et de celui issu de la diversité

Questionnaire sur les impacts sociaux, environnementaux et d'inclusion

La performance sociale et environnementale

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec les énoncés suivants?

(Fortement en désaccord à fortement en accord)

1. Mon entreprise pose des actions concrètes pour accroître son impact social (qualité des emplois, des conditions de travail, santé au travail, etc.).
2. Mon entreprise pose des actions concrètes pour accroître son impact environnemental (gestion des déchets, gestion des transports, de l'énergie, etc.).
3. Notre modèle d'affaires indique clairement que l'entreprise vise à améliorer la société sur le plan humain et/ou environnemental.
4. Mon entreprise a obtenu une certification sociale ou environnementale ou vise à le faire dans les 12 prochains mois.
5. Je m'implique personnellement et bénévolement pour des causes sociales qui me tiennent à cœur.

L'entreprise inclusive

Dans votre entreprise, dans quelle mesure portez-vous attention à ces divers éléments en faveur de la diversité et de l'inclusion?

(Aucune attention à très grande attention)

1. Recruter à partir de diverses sources
2. Communiquer ouvertement sur la diversité
3. Promouvoir la diversité dans les groupes de travail
4. Exprimer un engagement fort en faveur de la diversité
5. Passer des contrats avec des fournisseurs appartenant à des groupes minoritaires
6. Contrôler la représentation des groupes minoritaires dans toutes les fonctions de l'entreprise

Sources : Saba & Cachat-Rosset (2021)

Liste des organisations participantes à l'étude

Plus de 38 personnes ont participé aux groupes de discussion, représentant plusieurs organisations

Liste des organisations participantes

- Banque du Canada
- Investissement Québec
- Caisse de dépôt et placement du Québec
- Fonds de solidarité FTQ
- Banque Scotia
- Filaction
- Desjardins
- Mouvement des accélérateurs d'innovation du Québec
- Réseau Mentorat
- L'Esplanade
- Service économique de la Ville de Montréal
- OSEntreprendre
- WEConnect
- Startup fest
- JCCM
- CTEQ
- Groupe 3737
- Microcrédit Montréal
- Entreprendre ici
- Goliath Tools
- Flororama
- Audace Au Féminin
- Airudi
- Atalia Conseil
- Groupe Talentelle
- Directions régionales de Femmessor (Laval/ Montréal, Saguenay, Estrie, Gaspésie)
- Comité diversité de Femmessor
- Kotmo
- Locketgo
- 6tmik
- Opa Technologies
- OMY Laboratoire

Politiques publiques, financement et organismes

Fort de sa Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat, le Canada est considéré comme un leader mondial en la matière

La Stratégie d'entreprise pour les femmes en entrepreneuriat (SFE), adoptée dans le cadre du budget fédéral de 2018, a pour objectif d'aider à doubler le nombre d'entreprises dirigées par des femmes au Canada d'ici 2025. Près de cinq milliards de dollars ont été investis pour améliorer l'accès des entreprises dirigées par des femmes au financement, aux talents, aux réseaux et à l'expertise dont elles ont besoin pour démarrer, développer et accéder à de nouveaux marchés. À l'automne 2020, le gouvernement s'est engagé à accélérer les travaux de la SFE.

Exportation et développement Canada (EDC) s'est engagé à appuyer les entreprises qui appartiennent à des femmes ou sont dirigées par des femmes qui exportent ou qui souhaitent commencer à exporter, en facilitant des échanges commerciaux d'une valeur de 2 milliards de dollars d'ici 2023; en servant un millier de clients uniques d'ici 2023; en augmentant à 100 millions de dollars l'aide offerte aux femmes par l'entremise du [Programme d'investissement pour les femmes en commerce](#).

[La Banque de développement du Canada](#) (BDC) s'est engagée à porter à 1,4 milliard de dollars le montant de ses prêts aux entreprises à majorité féminine. De plus, [le Fonds de capital de risque BDC pour les femmes en technologie](#) - un fonds de 200 millions de dollars, l'un des plus importants fonds du genre au monde - investit dans des entreprises technologiques dirigées par des femmes

Financement agricole Canada (FAC) a dévoilé le [Programme des femmes entrepreneures](#) - un investissement de 500 millions de dollars au cours des trois prochaines années - pour fournir du financement, des événements et des ressources destinés spécifiquement aux femmes entrepreneures afin qu'elles puissent démarrer ou faire croître leur entreprise. [L'Initiative catalyseur du capital de risque \(IVCC\)](#), d'une valeur de 400 millions de dollars, vise à améliorer les possibilités de financement pour les femmes et les groupes sous-représentés. Une partie des fonds mis à disposition dans le cadre de cette initiative est consacrée à l'amélioration de la diversité et à l'augmentation de la participation des femmes dans l'écosystème du capital-risque.

La stratégie entrepreneuriale du gouvernement du Québec 2017-2022

Encourager le dynamisme des femmes entrepreneures

La mesure phare est de bonifier le financement de Femmessor afin :

- d'augmenter l'offre de financement aux femmes entrepreneures
- d'offrir l'accès à divers outils de formation et de renforcement des habiletés entrepreneuriales pour favoriser la croissance des entreprises, avec notamment des cliniques d'expertes pour les aspects liés à la gestion en période de démarrage ou des cellules de codéveloppement pour trouver des solutions à des enjeux communs en période de démarrage ou de croissance
- de réaliser des activités de promotion, de rayonnement, de formation et de réseautage pour les femmes entrepreneures dans toutes les régions du Québec avec l'organisation de colloques et la création d'un réseau d'ambassadrices régionales ainsi que d'un programme provincial des chefs leaders pour valoriser le succès des entrepreneures

Tirer parti du plein potentiel des entrepreneurs de la diversité

- La mise-sur-pied d'Entreprendre ici pour les entrepreneurs de la diversité
- La création d'un projet pilote, mené par Montréal International et Québec International, ciblera des entrepreneurs immigrants à fort potentiel, au stade de l'amorçage et du démarrage, qui désirent établir de façon permanente une entreprise au Québec dans des secteurs ciblés.
- La mise en place d'un projet pilote, qui s'adresse aux entrepreneurs de la diversité ayant un fort potentiel, en offrant un parcours entrepreneurial d'excellence qui contribuera à accroître le nombre de leaders en affaires issus de la diversité qui exercent des activités dans des secteurs économiques porteurs.

Sources : OSER entreprendre Plan d'action gouvernemental en entrepreneuriat 2017-2022

Liste de ressources* en soutien aux femmes entrepreneurs au Québec et à Montréal (1/3)

Aide financière

Certaines organisations proposent des moyens de financement et du soutien destinés aux femmes afin de favoriser le développement des entreprises détenues par des femmes au Québec.

Femmes d'affaires en commerce international (FACI)	Financement destiné aux femmes
Condition féminine Canada	Mobiliser le secteur privé et augmenter ses investissements dans la cause des femmes
Femmessor	Financement et accompagnement pour les femmes entrepreneurs
Secrétariat à la condition féminine	Appel de projets en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

Formation

Plusieurs organisations offrent des activités de formation destinées aux femmes afin de leur permettre de développer des compétences et des connaissances au niveau entrepreneurial.

Femmessor	Activités pour les femmes entrepreneurs
Fonds d'emprunt des Laurentides	Les Cercles d'Emprunt au Féminin
YWCA Montréal	Entrepreneures de demain
Option Femmes Emploi (Outaouais)	Entrepreneuriat féminin
École des entrepreneurs du Québec	Programme d'accompagnement Soutien aux femmes entrepreneurs

* La liste de ressources est non exhaustive, le nom des organismes est fourni à titre indicatif

Liste de ressources* en soutien aux femmes entrepreneurs au Québec et à Montréal (2/3)

Prix et concours

Plusieurs concours sont organisés afin que la culture entrepreneuriale féminine au Québec soit mise en valeur. De plus, il existe des prix destinés à récompenser les femmes entrepreneurs qui se démarquent par leur personnalité et leurs réalisations.

Femmes en Affaires de la Capitale-Nationale	Concours « Développez l'entrepreneure en vous »
Fédération des chambres de commerce du Québec	Les Mercuriades : catégorie Leadership Germaine-Gibara
Secrétariat à la condition féminine	Prix Égalité Thérèse-Casgrain
Réseau des Femmes d'affaires du Québec	Prix Femmes d'affaires du Québec
Fondation Y des femmes de Montréal	Prix Femmes de mérite

Autres ressources

Différentes organisations offrent du soutien aux femmes entrepreneurs : organismes gouvernementaux, regroupements, associations, organismes sans but lucratif, etc. Ces organisations proposent notamment de l'accompagnement spécialisé, du mentorat et des activités de réseautage.

Association des femmes d'affaires de l'Estrie	Activités de réseautage et déjeuners-conférences
Association des femmes en affaires de Rouyn-Noranda	Activités de réseautage et conférences
Compagnie F	Activités de réseautage et conférences
LORI.biz	Activités de réseautage, séminaires et ateliers
Réseau des Mères en Affaires	Mentorat

* La liste de ressources est non exhaustive, le nom des organismes est fourni à titre indicatif

Liste de ressources* en soutien aux femmes entrepreneurs au Québec et à Montréal (3/3)

Autres organisations

Association des Femmes Entrepreneures Immigrantes de Québec	Activités de réseautage et services d'accompagnement
Cercles d'entraide de la Rive-Sud (Montérégie)	Formation en démarrage, soutien au travail autonome et financement
Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse	Services et formation liés aux droits
Corporation des femmes d'affaires du Saguenay	Activités de réseautage et soutien
Montréal Inc.	Bourses pour démarrage d'entreprises, coaching, réseautage et ateliers

Réseau des Tables régionales de groupes de femmes du Québec	Activités d'échange et de réseautage
MicroEntreprendre	Financement destiné aux personnes vivant une situation économique et sociale vulnérable
Premières en affaires	Actualité économique
Québec International (Capitale-Nationale)	Services d'accompagnement, formation, conférences et réseautage

* La liste de ressources est non exhaustive, le nom des organismes est fourni à titre indicatif

Liste de ressources* en soutien aux entrepreneurs issus de la diversité au Québec et à Montréal

Offre d'aide

Différentes organisations offrent de l'aide aux entrepreneurs issus de la diversité afin de favoriser leur essor. Elles proposent notamment des programmes d'aide au développement, de l'accompagnement, du soutien, du financement et des activités de réseautage.

Groupe 3737	Programmes d'aide au développement entrepreneurial
Entreprendre ICI	Programmes d'accompagnement
Fonds mosaïque (gens d'affaires des communautés culturelles)	Financement destiné aux entrepreneurs issus de la diversité
Société de Crédit Commercial Autochtone SOCA	Financement et programmes d'accompagnement destinés aux entrepreneurs autochtones

Futurpreneur (avec BDC)	Financement et mentorat destinés aux jeunes entrepreneurs
Chambre de Commerce Latino-américaine	Activités de réseautage et de développement destinées aux entrepreneurs latinos
Commission de développement économique des Premières Nations du Québec et du Labrador	Programmes de soutien et d'accompagnement pour les entrepreneurs des Premières Nations
Centre d'encadrement pour jeunes femmes immigrantes (CEJI)	Programmes d'aide et d'intégration destinés aux jeunes femmes immigrantes
Réseau des entrepreneurs et professionnels Africains (REPAF)	Activités de réseautage
Chambre de Commerce Italienne au Canada	Services d'accompagnement destinés aux entreprises souhaitant s'internationaliser dans le reste du Canada ou en Italie

* La liste de ressources est non exhaustive, le nom des organismes est fourni à titre indicatif

Bibliographie

Bibliographie

Acs, Z. (2007)	Acs, Z. (2007). How is entrepreneurship good for economic growth? <i>innovations</i> , 1(1), 97-107.
Agarwal, S., & Lenka, U. (2016)	Agarwal, S., & Lenka, U. (2016). Study on work-life balance of women entrepreneurs—review and research agenda. <i>Industrial and Commercial Training</i> , 47(7), 356-362.
Arroyo, M. R., Fuentes, M. D. M. F., & Jiménez, J. M. R. (2016)	Arroyo, M. R., Fuentes, M. D. M. F., & Jiménez, J. M. R. (2016). An international study of the factors explaining high-growth expectation in new ventures: a gender perspective. <i>Revista brasileira de gestão de negócios</i> , 18(60), 171-190.
Autio, E., & Sapienza, H. J. (2000)	Autio, E., & Sapienza, H. J. (2000). Comparing process and born global perspectives in the international growth of technology-based new firms. In P. D. Reynolds, E. Autio, C. G. Brush, W. D. Bygrave, S. Manigart, H. J. Sapienza, K. G. Shaver (Eds.), <i>Frontiers of Entrepreneurship Research</i> (pp. 413-424). Babson Park, MA: Babson College.
Bandura, A., Barbaranelli, C., Caprara, G. V., & Pastorelli, C. (2001)	Bandura, A., Barbaranelli, C., Caprara, G. V., & Pastorelli, C. (2001). Self-efficacy beliefs as shapers of children's aspirations and career trajectories. <i>Child development</i> , 72(1), 187-206.
Beckton, C & McDonald, J (2016)	Beckton, C & McDonald, J (2016). A Force To Be Reckoned With: Women, Entrepreneurship and Risk. https://bmoformwomen.bmo.com/wp-content/uploads/BMO_CARLETON_WOMEN_REPORT.pdf .
Boston Consulting Group (2018)	Boston Consulting Group (2018). Why Women-Owned Startups Are a Better Bet. https://www.bcg.com/en-us/publications/2018/why-women-owned-startups-are-better-bet
Braun, P (2010)	Braun, P (2010). Going green : Women entrepreneurs and the environment, <i>International Journal of Gender and Entrepreneurship</i> 2(3), 245-259, September 2010

Bibliographie

Boohene, R., Sheridan, A., & Kotey, B. (2008)	Boohene, R., Sheridan, A., & Kotey, B. (2008). Gender, personal values, strategies and small business performance: A Ghanaian case study. <i>Equal Opportunities International</i> .
Camelo-Ordaz, C., Diáñez-González, J. P., & Ruiz-Navarro, J. (2016)	Camelo-Ordaz, C., Diáñez-González, J. P., & Ruiz-Navarro, J. (2016). The influence of gender on entrepreneurial intention: The mediating role of perceptual factors. <i>BRQ Business Research Quarterly</i> , 19(4), 261-277.
Carrington, C. (2006)	Carrington, C. (2006). Profils de financement des petites entreprises. <i>Journal of Small Business and entrepreneurship</i> , 19(2), 95-106.
Clarysse, B., Tartari, V., & Salter, A. (2011)	Clarysse, B., Tartari, V., & Salter, A. (2011). The impact of entrepreneurial capacity, experience and organizational support on academic entrepreneurship. <i>Research policy</i> , 40(8), 1084-1093.
Coad, A., & Tamvada, J. P. (2012)	Coad, A., & Tamvada, J. P. (2012). Firm growth and barriers to growth among small firms in India. <i>Small Business Economics</i> , 39(2), 383-400.
Cukier, W., & Chavoushi, Z. H. (2020)	Cukier, W., & Chavoushi, Z. H. (2020). Facilitating women entrepreneurship in Canada: the case of WEKH. <i>Gender in Management: An International Journal</i> .
de Pillis, E., & DeWitt, T. (2008)	de Pillis, E., & DeWitt, T. (2008). Not worth it, not for me? Predictors of entrepreneurial intention in men and women. <i>Journal of Asia Entrepreneurship and Sustainability</i> , 4(3), 1.
Doran, J., McCarthy, N., & O'Connor, M. (2018)	Doran, J., McCarthy, N., & O'Connor, M. (2018). The role of entrepreneurship in stimulating economic growth in developed and developing countries. <i>Cogent Economics & Finance</i> , 6(1), 1442093.

Bibliographie

Femmessor	Femmessor (2020). Regard sur l'entrepreneuriat féminin en période de Covid-19. https://femmessor.com/femmessor/data/files/pdfs/2020-05-01_femmessor_rapport_sondage_covid-19_web.pdf
Gonzalez-Alvarez, N., & Solis-Rodriguez, V. (2011)	Gonzalez-Alvarez, N., & Solis-Rodriguez, V. (2011). Discovery of entrepreneurial opportunities: a gender perspective. <i>Industrial Management & Data Systems</i> .
Gupta, V. K., & Bhawe, N. M. (2007)	Gupta, V. K., & Bhawe, N. M. (2007). The influence of proactive personality and stereotype threat on women's entrepreneurial intentions. <i>Journal of Leadership & Organizational Studies</i> , 13(4), 73-85.
Gupta, V. K., Goktan, A. B., & Gunay, G. (2014)	Gupta, V. K., Goktan, A. B., & Gunay, G. (2014). Gender differences in evaluation of new business opportunity: A stereotype threat perspective. <i>Journal of Business Venturing</i> , 29(2), 273-288.
Heinonen, J., Pukkinen, T., & Nummela, N. (2004)	Heinonen, J., Pukkinen, T., & Nummela, N. (2004). To grow or not to grow? An analysis of internationally growth-oriented Finnish SMEs. <i>Proceedings of the EIBA Annual Conference</i> , Slovenia, 30
Holmquist, C., & Carter, S. (2009)	Holmquist, C., & Carter, S. (2009). The Diana Project: pioneering women studying pioneering women. <i>Small Business Economics</i> , 32(2), 121-128.
Hutasuhut, S. (2018)	Hutasuhut, S. (2018). The roles of entrepreneurship knowledge, self-efficacy, family, education, and gender on entrepreneurial intention. <i>Dinamika Pendidikan</i> , 13(1), 90-105.
Indice entrepreneurial québécois (2018 et 2019)	Indice entrepreneurial québécois (2018). 10 ans de l'indice entrepreneurial québécois Indice entrepreneurial québécois (2019). Entreprendre à travers les générations au Québec

Bibliographie

International Finance Corporation (2018)	International Finance Corporation (2018). Women in business leadership boost ESG performance: Existing body of evidence makes compelling case, 2018
Jung, O. (2010)	Jung, O. (2010). <i>Small Business Financing Profiles: Women Entrepreneurs</i> . SME Financing Data Initiative.
Kauffman Fellows (2018)	Kauffman Fellows (2018). The Rising Tide: A “Learning-By-Investing” Initiative to Bridge the Gender Gap. https://www.kauffmanfellows.org/journal_posts/the-rising-tide-a-learning-by-investing-initiative-to-bridge-the-gender-gap
Kerr, S. P., & Kerr, W. (2019 et 2020)	Kerr, S. P., & Kerr, W.R. (2019). Immigrant entrepreneurship in America: Evidence from the survey of business owners 2007 & 2012. <i>Research Policy</i> , 49(3), 103918. Kerr, S. P., & Kerr, W. R. (2020). Immigration policy levers for us innovation and startups. <i>National Bureau of Economic Research Working Paper Series</i> , (w27040).
Langowitz, N., & Minniti, M. (2007)	Langowitz, N., & Minniti, M. (2007). The entrepreneurial propensity of women. <i>Entrepreneurship theory and practice</i> , 31(3), 341-364.
Légal, J. B., & Delouée, S. (2015)	Légal, J. B., & Delouée, S. (2015). <i>Stéréotypes, préjugés et discriminations</i> . 2e éd. Dunod.
Légaré M.-H. et St-Cyr L., (2000)	Légaré M.-H. et St-Cyr L., (2000). Portrait statistique des femmes entrepreneures: les indicateurs de l'entrepreneuriat féminin et la disponibilité des données sur les femmes et leur entreprise. Rapport présenté au Ministère de l'industrie et du commerce, Québec. 68 pages.
Le Quotidien (2016)	Le Quotidien (2016). Immigration et diversité ethnoculturelle : faits saillants du Recensement de 2016. https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/171025/dq171025b-fra.htm?indid=14428-4&indgeo=0

Bibliographie

Manolova, T. S., Brush, C. G., Edelman, L. F., & Shaver, K. G. (2007)	Manolova, T. S., Brush, C. G., Edelman, L. F., & Shaver, K. G. (2007). One size does not fit all: Entrepreneurial expectancies and growth intentions of U.S. women and men nascent entrepreneurs. <i>Entrepreneurship and Regional Development</i> , 24(1-2), 7-27.
Minniti, M. (2009)	Minniti, M. (2009). Gender Issues in Entrepreneurship, Foundations and Trends in Entrepreneurship: Vol. 5: No. 7–8, pp 497-621.
Newman, A., Obschonka, M., Schwarz, S., Cohen, M., & Nielsen, I. (2019)	Newman, A., Obschonka, M., Schwarz, S., Cohen, M., & Nielsen, I. (2019). Entrepreneurial self-efficacy: A systematic review of the literature on its theoretical foundations, measurement, antecedents, and outcomes, and an agenda for future research. <i>Journal of Vocational Behavior</i> , 110, 403-419.
Nowiński, W., Haddoud, M. Y., Lančarič, D., Egerová, D., & Czeglédi, C. (2017)	Nowiński, W., Haddoud, M. Y., Lančarič, D., Egerová, D., & Czeglédi, C. (2017). The impact of entrepreneurship education, entrepreneurial self-efficacy and gender on entrepreneurial intentions of university students in the Visegrad countries. <i>Studies in Higher Education</i> , 44(2), 361-379.
OECD (2004 et 2015)	OECD (2004). Promoting entrepreneurship and innovative SMEs in a global economy: towards a more responsible and inclusive globalisation. In <i>Second OECD Conference of Ministers responsible for Small and Medium-sized Enterprises (SMEs), Istanbul</i> OECD (2015). Policy brief on women's entrepreneurship.
Ozgen, E., & Baron, R. A. (2007)	Ozgen, E., & Baron, R. A. (2007). Social sources of information in opportunity recognition: Effects of mentors, industry networks, and professional forums. <i>Journal of business venturing</i> , 22(2), 174-192.
Pathak, S., Goltz, S., & W. Buche, M. (2013)	Pathak, S., Goltz, S., & W. Buche, M. (2013). Influences of gendered institutions on women's entry into entrepreneurship. <i>International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research</i> , 19(5), 478-502.
Piacentini, M. (2013)	Piacentini, M. (2013). "Women Entrepreneurs in the OECD: Key Evidence and Policy Challenges", <i>OECD Social, Employment and Migration Working Papers</i> , No. 147, OECD Publishing.

Bibliographie

Picot, G., & Rollin, A. M. (2019)	Picot, G., & Rollin, A. M. (2019). <i>Entrepreneurs immigrants créateurs d'emplois: le cas des entreprises privées canadiennes constituées en société</i> (No. 2019011f). Statistics Canada, Direction des études analytiques.
Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat (2020)	Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat (2020). État des lieux de l'entrepreneuriat féminin au Canada, 2020
Rosa, J. M., & Sylla, D. (2016)	Rosa, J. M., & Sylla, D. (2016). <i>A comparison of the performance of majority female-owned and majority male-owned small and medium-sized enterprises</i> . Innovation, Science and Economic Development Canada.
Ryerson (2020)	Ryerson (2020). Diversity Leads – Diverse Representation in Leadership: A Review of Eight Canadian Cities. https://www.ryerson.ca/diversity/reports/
Saba & Cachat-Rosset (2021)	Saba T. & Cachat-Rosset G. (2021, mars). Diversité et entrepreneuriat au Québec, Résultats d'une enquête menée par Femmessor.
Sexton, D. L., & Bowman-Upton, N. (1990)	Sexton, D. L., & Bowman-Upton, N. (1990). Female and male entrepreneurs: Psychological characteristics and their role in gender-related discrimination. <i>Journal of business venturing</i> , 5(1), 29-36.
Steele, C. M., & Aronson, J. (1995)	Steele, C. M., & Aronson, J. (1995). Stereotype threat and the intellectual test performance of African Americans. <i>Journal of Personality and Social Psychology</i> , 69(5), 797-811.
Sweida, G. L., & Reichard, R. J. (2013)	Sweida, G. L., & Reichard, R. J. (2013). Gender stereotyping effects on entrepreneurial self-efficacy and high-growth entrepreneurial intention. <i>Journal of Small Business and Enterprise Development</i> , 20(2), 296-313.

Bibliographie

Tan, J. (2008)	Tan, J. (2008). Breaking the “bamboo curtain” and the “glass ceiling”: The experience of women entrepreneurs in high-tech industries in an emerging market. <i>Journal of Business Ethics</i> , 80(3), 547-564.
Tripalupi, L. E., Sujana, I. N., Indrayani, L., & Suharsono, N. (2019)	Tripalupi, L. E., Sujana, I. N., Indrayani, L., & Suharsono, N. (2019). The Influence Of Attitude, Subjective Norm and Self Efficacy On The Intention Of Students Entrepreneurs. In <i>International Conference on Tourism, Economics, Accounting, Management, and Social Science (TEAMS 19)</i> (pp. 198-202). Atlantis Press.
Verheul, I., & Thurik, R. (2000)	Verheul, I., & Thurik, R. (2000). Start-up Capital: Differences between Male and Female Entrepreneurs: Does Gender Matter. <i>Erasmus Research Institute of Management (ERIM) Report ERS-2000-07-STR, Rotterdam: Netherlands.</i>
Visa. (2019)	Visa. (2019). The State of Canadian Women’s Entrepreneurship. https://www.visa.ca/dam/VCOM/regional/na/canada/small-business/documents/canada-women-entrepreneurship.pdf
Wang, Y. K. (2019)	Wang, Y. K. (2019). <i>The Correlation between Personality Traits and Entrepreneurial Intention: A Meta-Analysis</i> (Doctoral dissertation, Adler University).
Wilson, F., Kickul, J., & Marlino, D. (2007)	Wilson, F., Kickul, J., & Marlino, D. (2007). Gender, entrepreneurial self-efficacy, and entrepreneurial career intentions: implications for entrepreneurship education. <i>Entrepreneurship theory and practice</i> , 31(3), 387-406.

Une étude de :



En collaboration avec :



Cette étude a été menée par le cabinet-conseil Aviseo Conseil.