

Femmes entrepreneures issues de la diversité : Défis et possibilités en période de pandémie

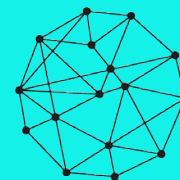
Conférence sur
l'entrepreneuriat féminin 2021

23 février 2021

**Wendy Cukier, M.A., M.B.A., Ph. D., US
(SC), LL.D. (SC) M.Sc.**

*Fondatrice et directrice des programmes d'éducation, Diversity
Institute de la TRSM*

Professeure en entrepreneuriat et stratégie à l'Université Ryerson



Women
Entrepreneurship
Knowledge Hub

Sommaire

- > État des lieux de l'entrepreneuriat féminin
- > Répercussions de la COVID sur les femmes entrepreneures
- > Transition vers l'innovation inclusive
- > Conclusion



> ÉTAT DES LIEUX DE L'ENTREPRENEURIAT FÉMININ

15,6 %

des PME sont
détenues
majoritairement par des
femmes

37,4 %

des travailleurs
autonomes au
Canada en 2019
étaient des femmes

13,3 %

des Canadiennes
sont entrepreneures

Les femmes sont à
l'origine d'une
**proportion supérieure
des créations
d'entreprise**, mais
leurs structures sont
plus petites.

92,7 %

sont des
microsociétés
comptant moins de
20 employés

78,4 %

des travailleuses
autonomes ne
reçoivent **aucune
aide rémunérée**,
contre 67,5 % des
hommes



Probabilité de forte ou moyenne croissance légèrement inférieure par rapport aux entreprises détenues par des hommes



Différences moindres en cas de vérification à l'échelle du **secteur**

Proportion croissante d'activité à l'**exportation**, mais légèrement en deçà des hommes (10,8 % contre 12,2 %)

Financement

Capital de démarrage par % de parts féminines dans l'entreprise	Aucune femme	> 50 % de femmes
Crédit auprès d'institutions financières	38,0 %	32,6 %
Fonds personnels investis dans l'entreprise	83,0 %	84,0 %
Financement par le cercle familial ou amical	16,8 %	16,2 %
Bénéfices non distribués (entreprises antérieures/autres)	11,6 %	12,2 %
Crédit commercial auprès des fournisseurs	17,9 %	10,1 %
Location-acquisition	12,9 %	7,3 %
Prêts gouvernementaux, subventions et contributions non remboursables	3,8 %	4,9 %
Financement auprès de sociétés de capital-risque et d'investisseurs	2,4 %	0,6 %
Autre	2,3 %	2,8 %



Débloquer les marchés d'exportation



- Les femmes jouent un rôle crucial dans la reprise économique canadienne : une augmentation de 10 % du nombre de PME détenues par des femmes pourrait accroître notre PIB de 198 milliards de dollars.
- Entre 2011 et 2017, le pourcentage d'entreprises détenues par des femmes a doublé (5 % à 10 %), comblant l'écart avec les entreprises détenues par des hommes (11,2 %).

Certains obstacles persistent :

- Manque de connaissances relatives aux politiques et aux possibilités offertes
- Manque de liens avec les réseaux et les soutiens
- Difficulté d'accès aux capitaux



Groupe	Population	Travail autonome	Part du travail autonome	Travail autonome		Part des travailleuses autonomes
				Hommes	Femmes	
Canada	34 460 064	2 211 369	6,4 %	1 411 070	800 299	36,2 %
Communauté autochtone	1 626 625	49 369	3,0 %	29 628	19 741	40,0 %
Communauté arabe	506 003	30 369	6,0 %	23 296	7 073	23,3 %
Communauté noire	994 793	34 370	3,5 %	24 222	10 148	29,5 %
Communauté chinoise	1 454 571	96 965	6,7 %	56 816	40 149	41,4 %
Communauté philippine	731 099	14 259	2,0 %	6222	8 037	56,4 %
Communauté latino-américaine	414 918	21 778	5,2 %	12 889	8 889	40,8 %
Communautés asiatiques, autres	700 624	52 740	7,5 %	32 518	20 222	38,3 %
Communauté sud-asiatique	1 805 102	106 443	5,9 %	78 443	28 000	26,3 %
Immigrants	7 493 196	601 738	8,0 %	400 220	201 518	33,5 %
1. Avant 1990	2 623 136	235 779	9,0 %	162 375	73 404	31,1 %
2. De 1990 à 1999	1 420 855	140 743	9,9 %	92 443	48 300	34,3 %
3. De 2000 à 2010	2 119 718	166 519	7,9 %	105 740	60 779	36,5 %
4. De 2011 à 2015	1 122 971	45 626	4,1 %	30 740	14 886	32,6 %



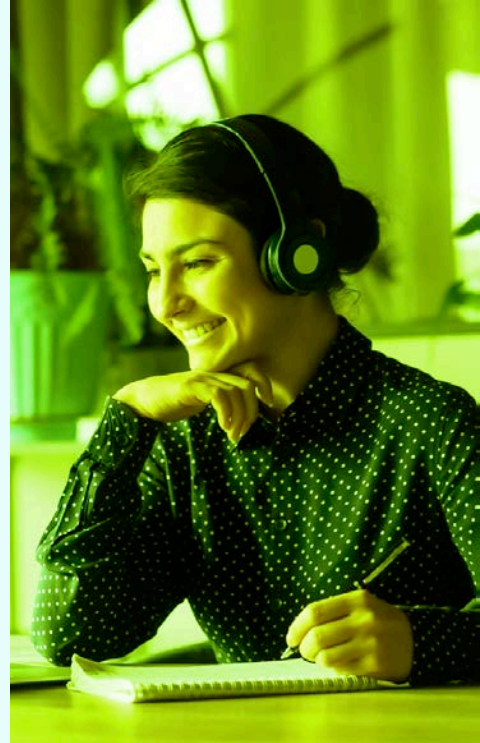
Entrepreneurs immigrants

- Probabilité 30 % supérieure de détenir une PME à forte croissance
- Actions guidées par les facteurs d'attraction et d'incitation au départ
- Les femmes entrepreneures immigrantes rencontrent des obstacles supplémentaires :
 - Connaissances du marché local
 - Langue
 - Discrimination
 - Absence de mentors et de réseaux



Entrepreneurs autochtones

- Les Autochtones affichent des taux d'entrepreneuriat inférieurs à la moyenne canadienne.
- Les femmes autochtones sont plus susceptibles que les autres femmes de se lancer dans l'entrepreneuriat, en particulier lorsqu'il s'agit de travail autonome.
- Les femmes autochtones rencontrent des difficultés structurelles, en particulier celles vivant dans des réserves où l'absence d'infrastructures de base et de solutions financières est fréquente.



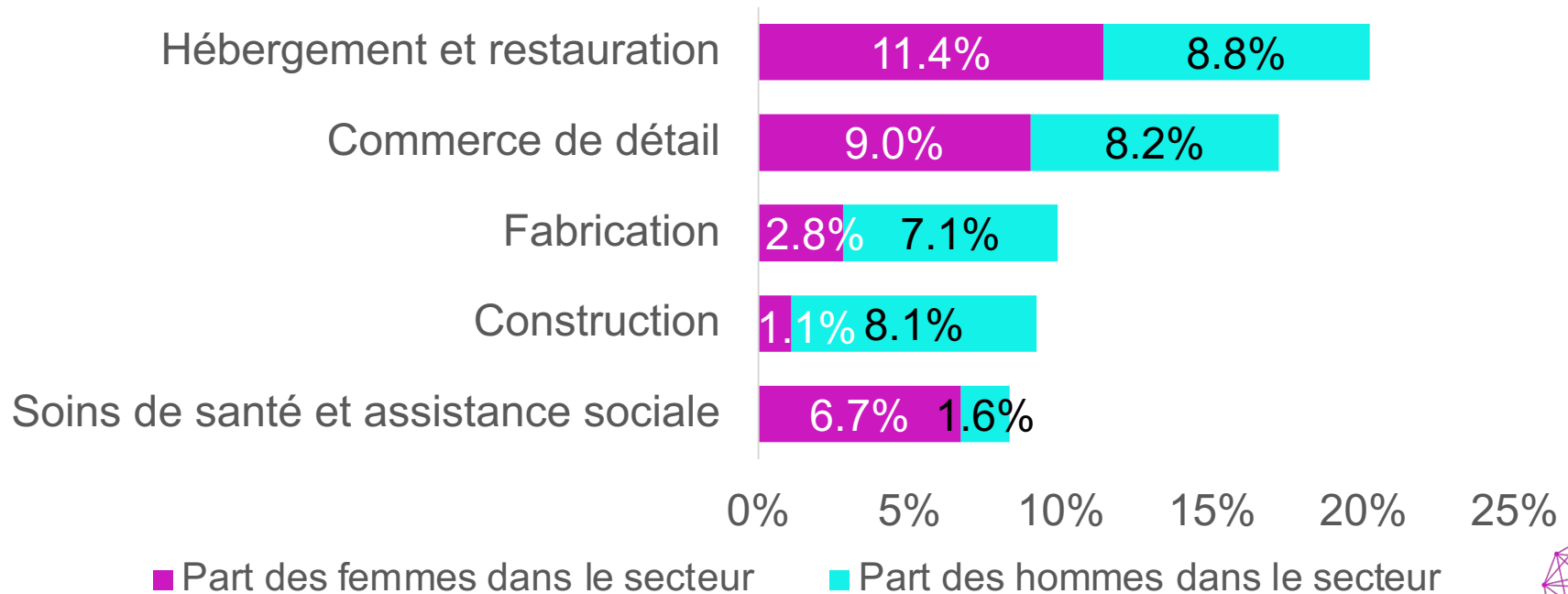
> RÉPERCUSSIONS SEXOSPÉCIFIQUES DE LA COVID-19

- 25,2 % des entreprises détenues par des femmes ont mis à pied 80 % de leur effectif ou plus, contre 18,3 % dans l'ensemble.
- 61 % des créatrices d'entreprise ont fait état de difficultés, contre 34 % des entreprises dans leur ensemble (*Statistique Canada, 2020*).
- La plupart des programmes de soutien s'adressent aux PME ayant des salariés, ce qui exclut les femmes.
- De nombreuses femmes entrepreneures sont écrasées par le fardeau du travail non rémunéré.
- Les femmes entrepreneures autochtones, racialisées et noires, ainsi que celles vivant dans des régions rurales, subissent des répercussions exacerbées.

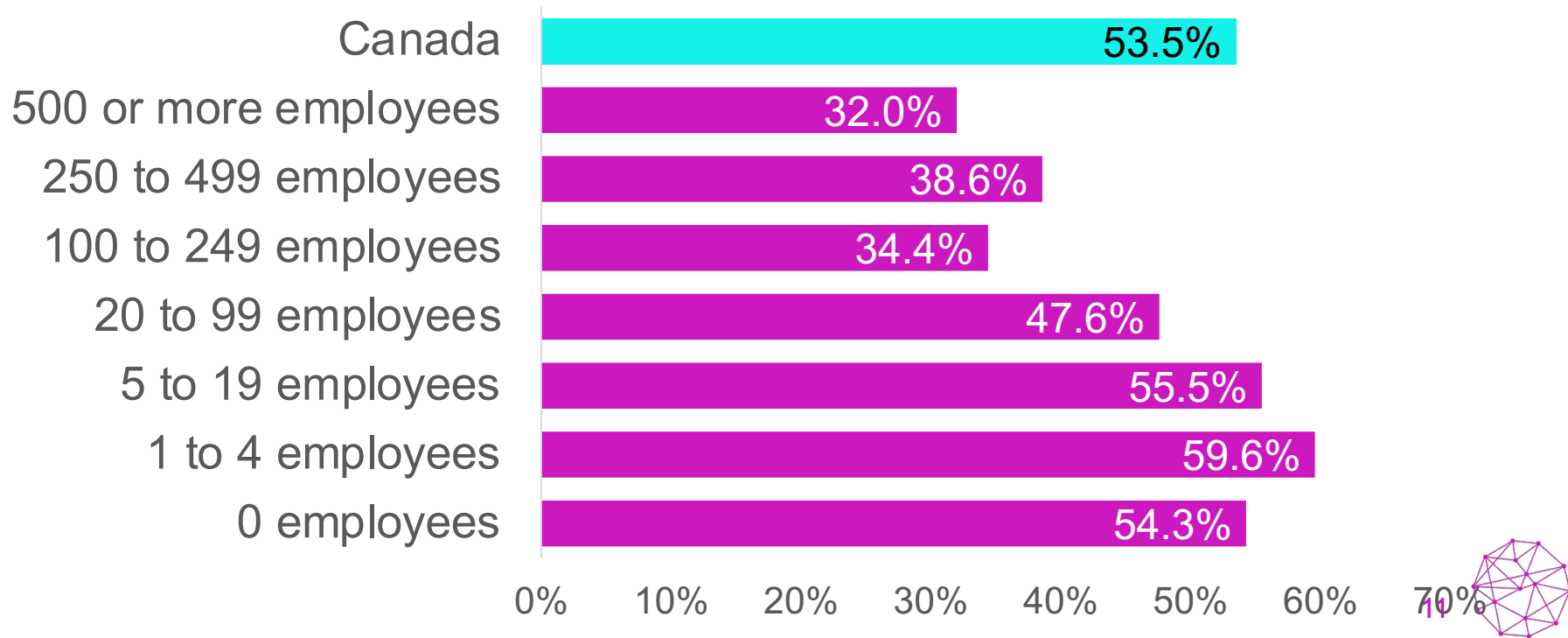


Les secteurs dominés par les femmes sont les plus touchés

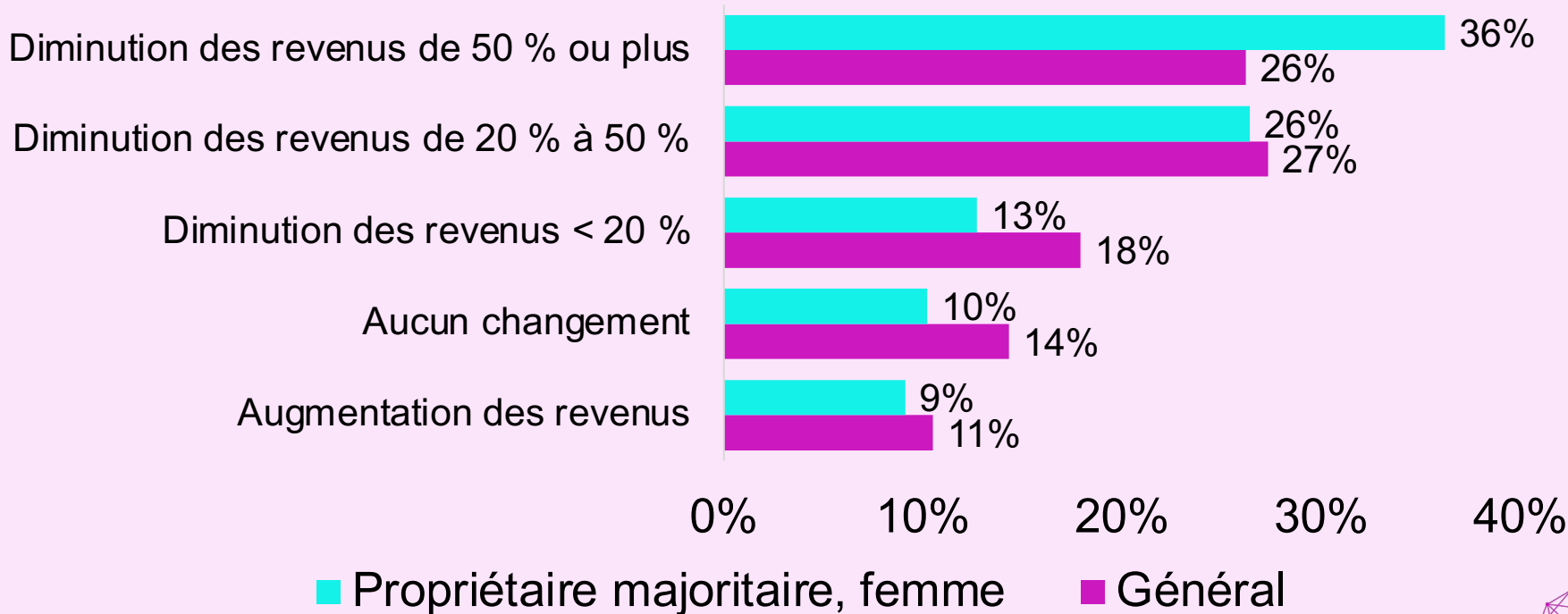
Part du total des mises à pied en mars et avril (2020)



Baisse de 20 % des recettes : les microentreprises principalement touchées



Évolution des revenus des entreprises sous l'effet de la COVID-19 (T1 2019 à T1 2020)



Intersectionnalité

Femmes autochtones

- Le travail autonome concerne 40,2 % des femmes autochtones, contre 37,4 % parmi la population canadienne féminine.
- Les entrepreneures autochtones créent des entreprises dans l'intérêt de la collectivité : à vocation sociale, par exemple.
- Obstacles supplémentaires entravant l'accès aux services, au financement, à l'information, aux infrastructures essentielles

Immigrantes

Les femmes représentent 36,1 % des travailleurs autonomes parmi les immigrants, contre 38,5 % parmi la population née au Canada.

Différences selon l'origine ethnique : philippine (56,4 %), chinoise (41,4 %), latino-américaine (40,8 %)

Obstacles supplémentaires : connaissances du marché local, langue, discrimination, absence de mentors et de réseaux



Femmes vivant dans des régions rurales et agricoles

- Taux élevés de travail autonome
- Taux de propriété partagée des exploitations agricoles dans les régions rurales : 29 % (2016)
- Manque d'accès aux infrastructures (p. ex. haut débit, garde d'enfants, transports)
- Secteur agricole perçu comme très masculin

Femmes entrepreneures noires

Pourcentage des répondants	FCEI	BBPA
La Subvention salariale d'urgence du Canada ne m'aidera pas	37	80
Je ne pense pas être admissible au Compte d'urgence pour les entreprises canadiennes (CUEC)	20	80
Mon entreprise est complètement ouverte	20	10
Je ne suis pas en mesure de payer mes factures d'avril	30	80
Je crains que mon entreprise reste fermée de façon permanente	39	85
Je n'ai pas la certitude que mon entreprise pourra rouvrir	32	60
Mon entreprise peut survivre moins d'un mois dans les circonstances actuelles	25	85
Mon entreprise n'est pas en mesure de s'endetter	56	96

Personnes handicapées



Orientation sexuelle et identité de genre



**TDAH : Le
superpouvoir de
l'entrepreneur**



Femmes vivant dans des régions rurales et agricoles

- Taux élevés de travail autonome
- Taux de propriété partagée des exploitations agricoles dans les régions rurales : 29 % (2016)
- Manque d'accès aux infrastructures (p. ex. haut débit, garde d'enfants, transports)
- Secteur agricole perçu comme très masculin

Femmes entrepreneures noires

Pourcentage des répondants	FCEI	BBPA
La Subvention salariale d'urgence du Canada ne m'aidera pas	37	80
Je ne pense pas être admissible au Compte d'urgence pour les entreprises canadiennes (CUEC)	20	80
Mon entreprise est complètement ouverte	20	10
Je ne suis pas en mesure de payer mes factures d'avril	30	80
Je crains que mon entreprise reste fermée de façon permanente	39	85
Je n'ai pas la certitude que mon entreprise pourra rouvrir	32	60
Mon entreprise peut survivre moins d'un mois dans les circonstances actuelles	25	85
Mon entreprise n'est pas en mesure de s'endetter	56	96

Thème 1 : Santé mentale et physique

- Les femmes mènent divers combats à titre personnel et/ou en réponse à des attentes sexualisées.
- Les femmes endossent souvent de multiples rôles à l'égard de leur entourage (mère, aidante, partenaire, soutien émotionnel auprès de leur communauté, etc.).
- Les problématiques actuelles (crainte de la contagion, isolement, stress lié à l'incertitude économique, rôles multiples, etc.) ont des répercussions sur leur santé mentale et physique.

« Trouver
l'**équilibre**
entre vie privée
et
professionnelle
est devenu un
véritable
casse-tête. »



Thème 2 : Perte de revenu et faillite

- Les femmes entrepreneures ont subi des pertes de revenu et rencontré des difficultés financières découlant de la pandémie de COVID-19.

« En tant que cheffe d'entreprise, **la perte de revenu est toujours difficile à gérer**. Si nous avons déjà essuyé des tempêtes sous la forme de récessions, **la situation actuelle est différente**, car **nous ne savons pas dans quelle mesure le secteur sera touché dans un avenir proche et les conséquences que cela aura.** »



Thème 3 : Décisions stratégiques

- Les propriétaires d'entreprise doivent revoir leurs stratégies pour s'adapter rapidement aux changements de la société :
 - Évolution des modèles économiques
 - Transformation numérique
 - Internalisation accrue des processus opérationnels
 - Recherche de débouchés supplémentaires pour financer l'activité
- La résilience est essentielle pour permettre à bon nombre de femmes entrepreneures de rester à flot.

« Malgré la pandémie, **les femmes entrepreneures n'abandonnent jamais facilement**. Je suis cheffe d'une petite entreprise et ce leitmotiv est inscrit en moi. La femme entrepreneure, c'est le courage à l'état pur. »



Thème 4 : Sécurité au travail

- Les répondantes étaient stressées par les mesures d'adaptation du lieu de travail visant à satisfaire aux exigences de sécurité liées à la COVID-19 :
 - Réorganisation des bureaux
 - Achat d'EPI pour le personnel
 - Modifications d'agencement pour la sécurité des clients
- Stress accru dans certains secteurs :
 - Soins de santé
 - Services directs à la clientèle (p. ex. salons de coiffure)



Thème 5 : Présence en ligne

- Certaines entreprises se sont tournées vers le commerce en ligne, mais d'autres n'ont pas cette possibilité vu la nature de leur activité.

« Nous **avons aussi proposé des cours en ligne sur Zoom** pour offrir aux élèves un semblant de normalité. [Toutefois], de nombreuses familles n'ont pas apprécié ce format et **n'ont pas voulu participer. Elles ont retiré leurs enfants, refusant de payer pour la poursuite des enseignements.** »



Thème 6 : Problèmes liés aux employés

- Mettre à pied le personnel (pour diverses raisons liées à la pandémie, p. ex. : difficultés financières, peur du virus, fermeture d'établissement, etc.) est une situation difficile.
- Certains entrepreneurs doivent diminuer leur propre salaire ou réduire le temps de travail de leurs salariés.
- Les femmes entrepreneures se sentent responsables du bien-être physique et émotionnel de leur personnel.
- La gestion des employés travaillant à distance s'avère également problématique.



Thème 7 : Collaborations

- Bon nombre de femmes cheffes d'entreprise collaborent avec d'autres entreprises locales pour maintenir mutuellement à flot leurs activités.
 - Certaines s'associent dans le cadre d'initiatives particulières.
 - D'autres misent sur le soutien collectif.
 - Les membres de la communauté répercutent ces efforts.
- Certaines femmes entrepreneures font tout ce qu'elles peuvent pour aider leurs parties prenantes.



Thème 8 : Soutiens gouvernementaux

- Bon nombre d'entreprises détenues par des femmes ne sont pas admissibles aux programmes de soutien aux entreprises mis en place par le gouvernement du Canada.
- Certains entrepreneurs continuent à payer leur loyer, car les propriétaires refusent d'appliquer les programmes d'aide.
- Certaines femmes entrepreneures bénéficient des programmes de soutien gouvernementaux, mais rencontrent des problèmes à cet égard.

« Nous n'avons pas pu bénéficier des programmes de soutien des salaires ou de prêt liés à la COVID, car **les critères d'admissibilité étaient trop restrictifs.** »



Thème 9 : Incertitude

- Les femmes entrepreneures sont en difficulté du fait de l'incertitude croissante qui plane sur leur activité et sur l'avenir.

« L'**incertitude** quant à la **capacité des clients à payer nos services** a également exercé une **forte pression** sur l'entreprise et son équipe. »



Thème 10 : Approches innovantes

- Les femmes entrepreneures profitent également de cette période pour :
 - suivre des formations et améliorer leurs compétences
 - étudier des pistes d'amélioration de leur activité



Thèmes propres aux femmes entrepreneures noires (n = 65)

Thème 11 : Entreprises créées pour satisfaire les besoins des personnes noires/africaines

« Devenir n° 1 sur le marché de la cuisine africaine authentique [...] servir des mets de haute qualité dans une ambiance raffinée et apaisante. »

« La recherche de produits sains pour les cheveux et la peau [...] lors de mon introspection en tant que femme noire, ce qui m'a conduit vers ma propre entreprise de soins capillaires naturels. »

« [Je] demandais souvent à ma famille au pays de m'envoyer du tissu, des soins capillaires et des extensions, ou encore du savon noir, car ces produits sont plutôt difficiles à trouver. »

Thème 12 : Entreprises souvent créées en hommage à la culture

« Pour mettre à l'honneur le patrimoine africain et caribéen. »

« La nourriture, comme la musique et le sport, rassemble les personnes de tous horizons... Les [immigrants africains] sont presque totalement absents des commerces de détail. »

« Pour collaborer avec les femmes et les personnes noires, autochtones et de couleur qui créent leur entreprise [...] pour combler ce vide en produisant du contenu issu de ces communautés et en facilitant son exportation. »



Thème 13 : Lutte contre les inégalités et soutien communautaire

« J'étais la seule fille noire de l'équipe et j'ai été victime d'actes caractérisés de racisme et de discrimination. Je n'avais pas les moyens de m'exprimer et de m'élever contre les injustices que j'ai subies. J'avais besoin de créer un espace sécuritaire pour que les filles noires puissent se faire entendre, construire leur amour-propre, comprendre leur culture et croire en leur pouvoir. »

« Nous, les femmes noires, avons besoin d'un lieu où nous pouvions être nous-mêmes, rire et parler de ce qui nous touche le plus en tant que membres d'une minorité visible. »

Thème 14 : Expériences du racisme envers les personnes noires

« Mon père a traversé de nombreuses épreuves [...], il travaillait pour une entreprise qui ne l'a pas traité équitablement en raison de sa couleur de peau. Sa persévérance m'a appris à ne jamais abandonner, même dans l'adversité. »

« Très jeune, j'ai constaté le manque de représentation de ma culture dans les médias grand public et dans l'univers des arts et de la condition physique. J'avais envie [...] de [montrer] cela au monde. »

« Le manque d'estime de soi était immense [...] dans une société qui suivait le canon de beauté eurocentrique. »

« Je n'avais pas les mêmes droits en termes d'avancement de carrière dans mon pays d'origine. »

« J'ai vu tant de racisme des deux côtés. »



Thème 15 : Adaptation aux traumatismes subis

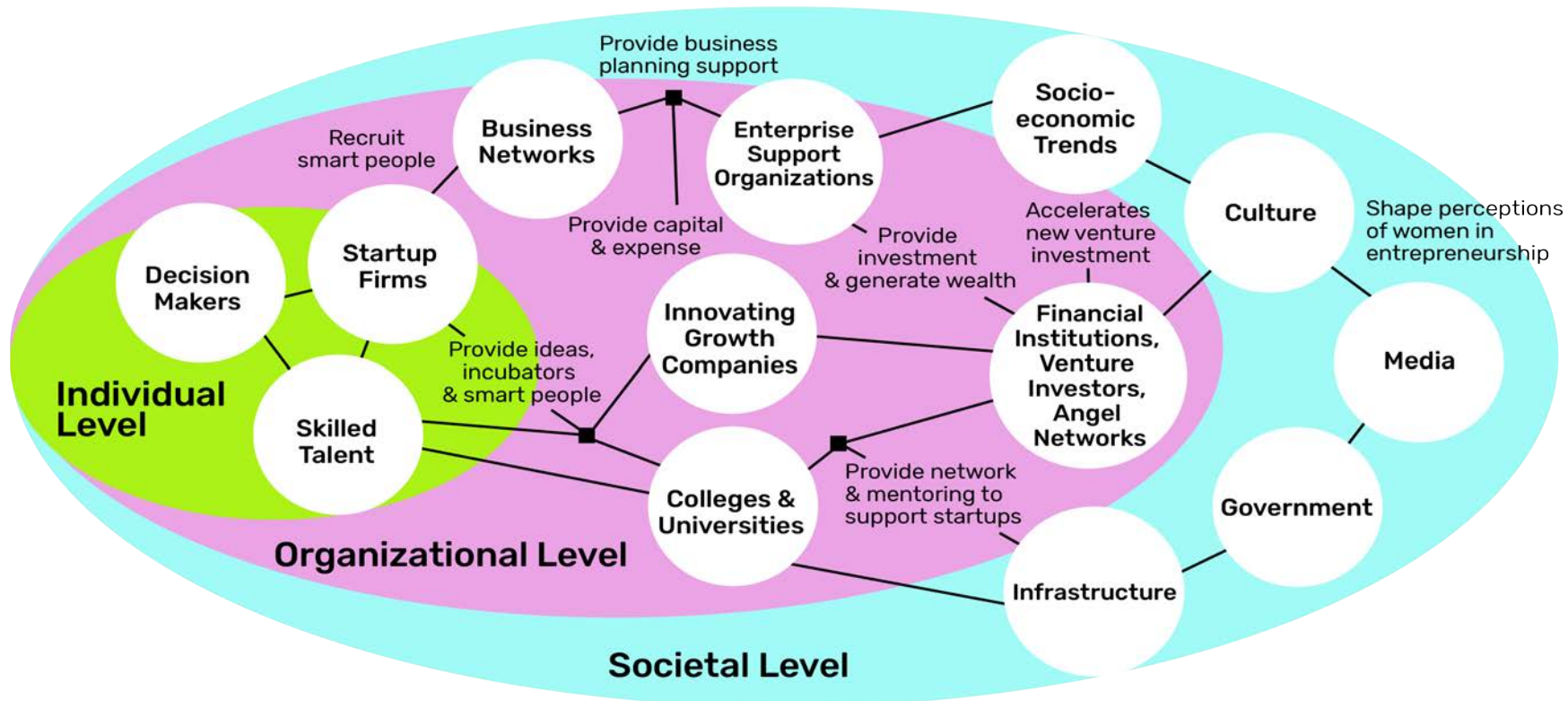
Bon nombre de personnes ont créé leur entreprise à la suite d'une tragédie personnelle ou d'une crise familiale qui ne peut être évoquée sans risque pour leur anonymat. Maladie. Assassinat. Dépression. Décès. Survivants d'un génocide.

« Le stress, la pauvreté et le combat ont été notre principale motivation. Nous avons hâte de partager [la vie] et la lumière avec le monde entier... »

« Il fallait une psychologue noire pour faire écho aux traumatismes endurés [...] et comprendre comment leur histoire et leur culture sont liées au traumatisme vécu. »



> VERS UN ÉCOSYSTÈME DE L'INNOVATION INCLUSIVE



« La notion d'entrepreneur est perçue comme masculine. »

The collage consists of several rows of content:

- Row 1:**
 - TOP 10 SUCCESSFUL ENTREPRENEURS IN ...
 - Propel Entrepreneur-In-Residence Has ...
 - Why Being an Entrepreneur is Hard...
 - Related searches: entrepreneur logo, successful quotes, entrepreneur quotes
 - Five Qualities of a Good Businessman ...
 - TOP 5 SUCCESSFUL RICHEST E...
 - To find success as an entrepreneur ...
 - An Entrepreneur With O...
 - THE 4 MAGIC NUMBERS FOR MARKETERS
 - Entrepreneur - Key Person of Influence
- Row 2:**
 - Kevin O'Leary, Founder ...
 - Most Powerful Advice Entrepreneurs Ignore
 - Entrepreneurs To Eliminate The Stigma ...
 - Ahmad Al Mutawa ...
 - Frank Islam ...
 - Factors Affecting the Job Security of ...
 - Emerging Entrepren...
 - Entrepreneurs Get Strong By Recogn...
 - Young And Successful Entrepreneurs Who ...
- Row 3:**
 - making big strides, meet Ze Nixumalo
 - Entrepreneur Types Explained - Launchopella
 - Iranian Entrepreneur and Techn...
 - business man suit p...
 - Chinese Entrepreneur: Success, Polit...
 - Entrepreneurs & Sta...
 - Entrepreneur Drawing B...
 - TOP 10 Young Indian Entrepreneurs 2...
 - Related searches: number of entrepreneurs, type of entrepreneur, age of entrepreneurs
 - Binny Bansal: Want to help 10,000 ...
- Row 4:**
 - Michael Hill (entrepr...
 - First Person: Kevin Curry, entrepre...
 - Most Promising Ghenaian
 - Portrait Of Man, Closeup, Head Shot
 - OSPE Supports the Engineer-Entr...
 - ROI on branding is a del...
 - Brent Zettl Wins Startup Canada ...
 - ready to be an entrepreneur ...
 - Hasan Haider to share his success ...
 - Cengiz Elhiz

<https://www.thehindubusinessline.com/info-tech/binny-bansal-want-to-help-10000-entrepreneurs/article26182994.ace>



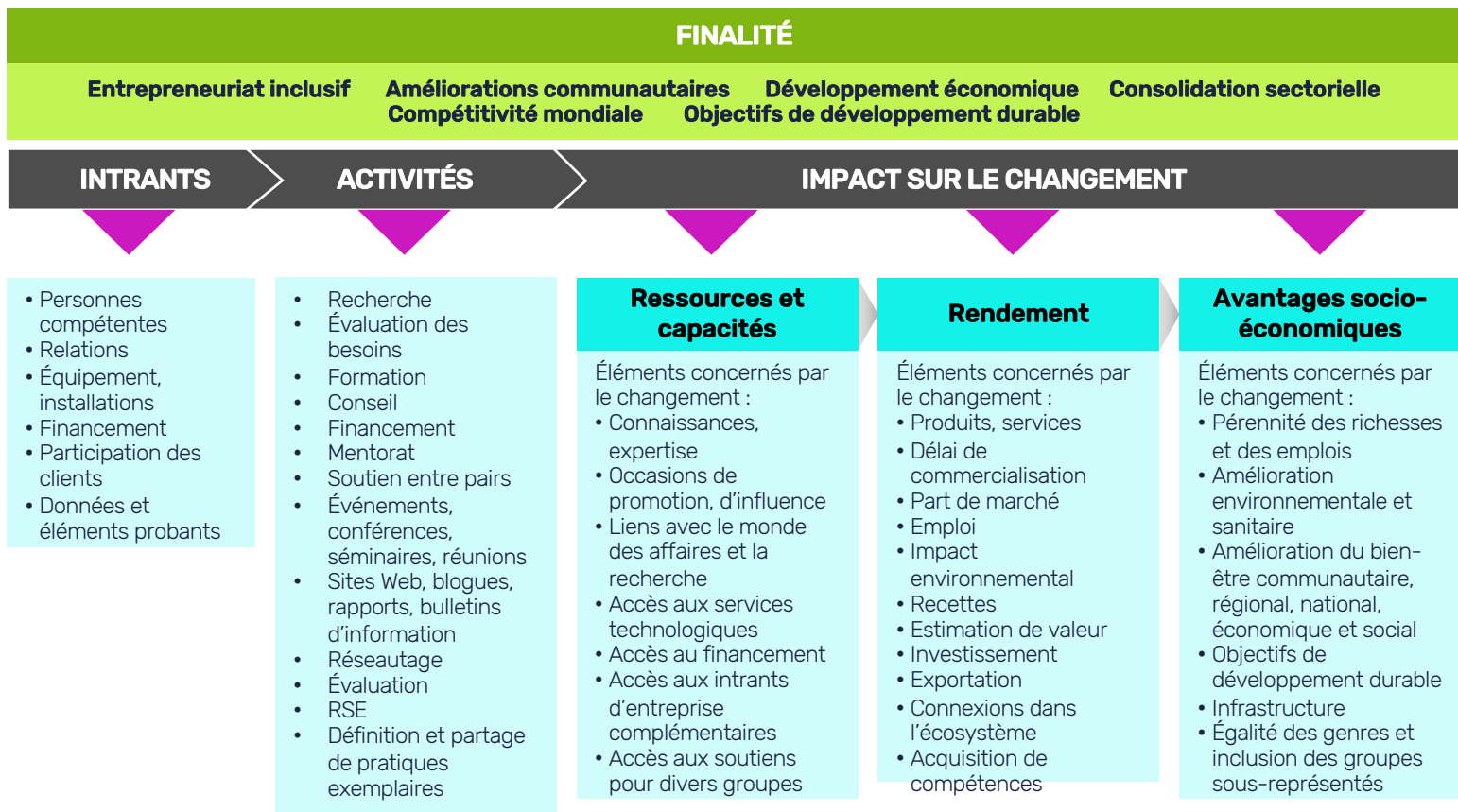
La présence des femmes est insuffisante dans le domaine STIM



L'entrepreneuriat a aussi une vocation sociale



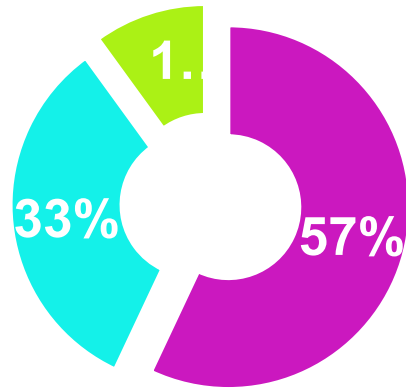
Modèle logique intermédiaire en faveur de l'innovation



Résultats Femmessor : à reculons et en talons

265 entreprises détenues par des femmes financées par la SFE + 97 à partir du Fonds pour les femmes entrepreneures FQ
Démarrage : 20 000 à 50 000
Croissance : jusqu'à 150 000

4 678 600 \$ de prêts



- Démarrage
- Croissance
- Transfert de propriété ou acquisition

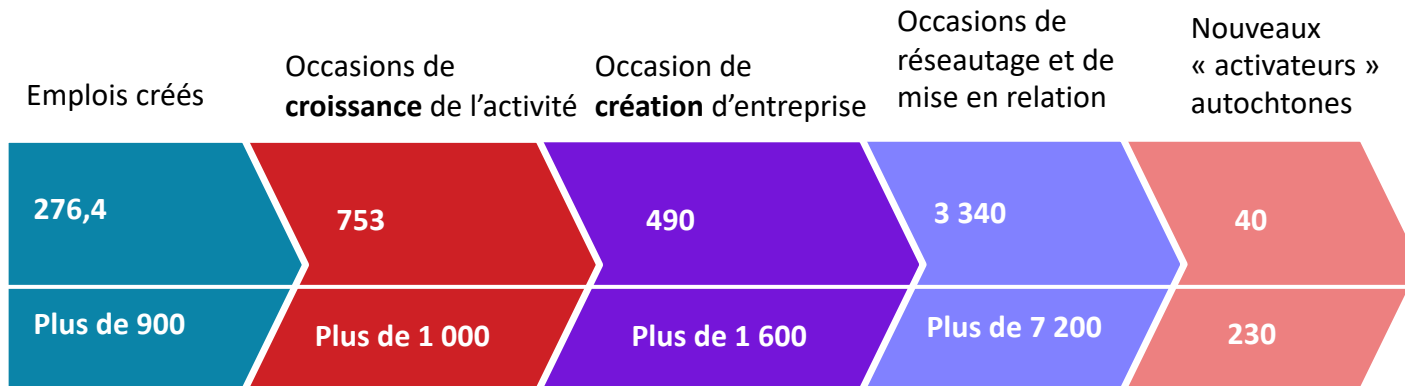
- 97 financements alloués
- 48 millions \$ de retour sur investissement
- 792 emplois créés et conservés
- 392 entreprises suivies et soutenues
- 92 % de satisfaction des entrepreneures subventionnées



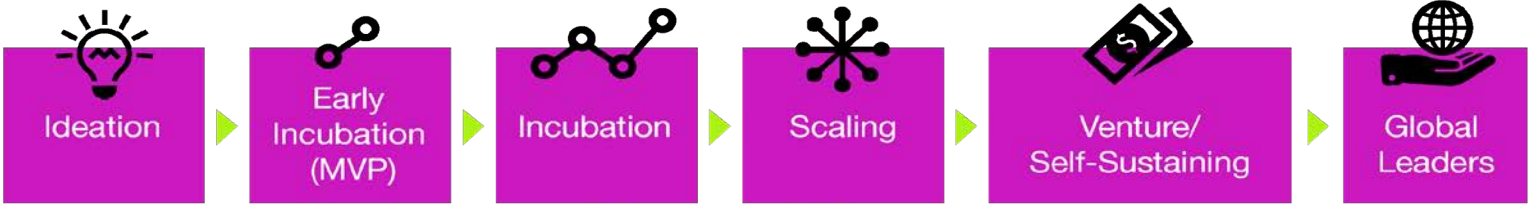
Résultats et impact – 2019

5 millions \$. 73 entreprises. 0 % d'intérêt. 95 % de remboursement. 100 % des ODD

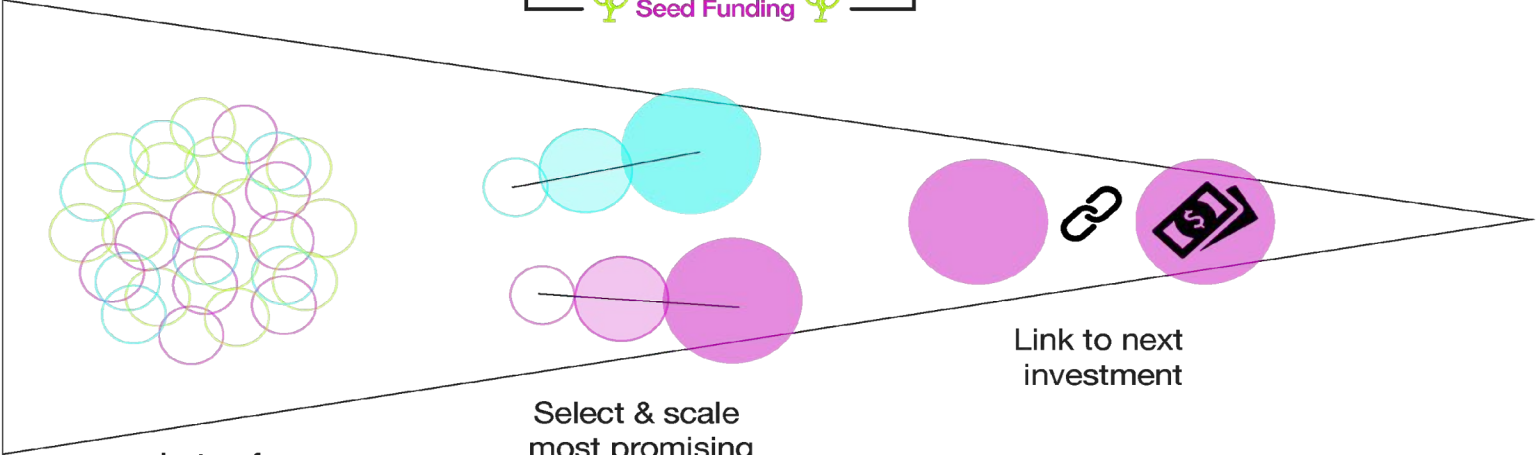
D'ici l'année 3 Année 1



Bâtir de nouveaux modèles d'incubation/ d'accélération/de développement durable



Seed Funding



Outil d'évaluation de la diversité



**Governance,
Leadership, and
Strategy**



Values and Culture



**Across the Value
Chain**



**Recruitment,
Selection,
and Promotion**



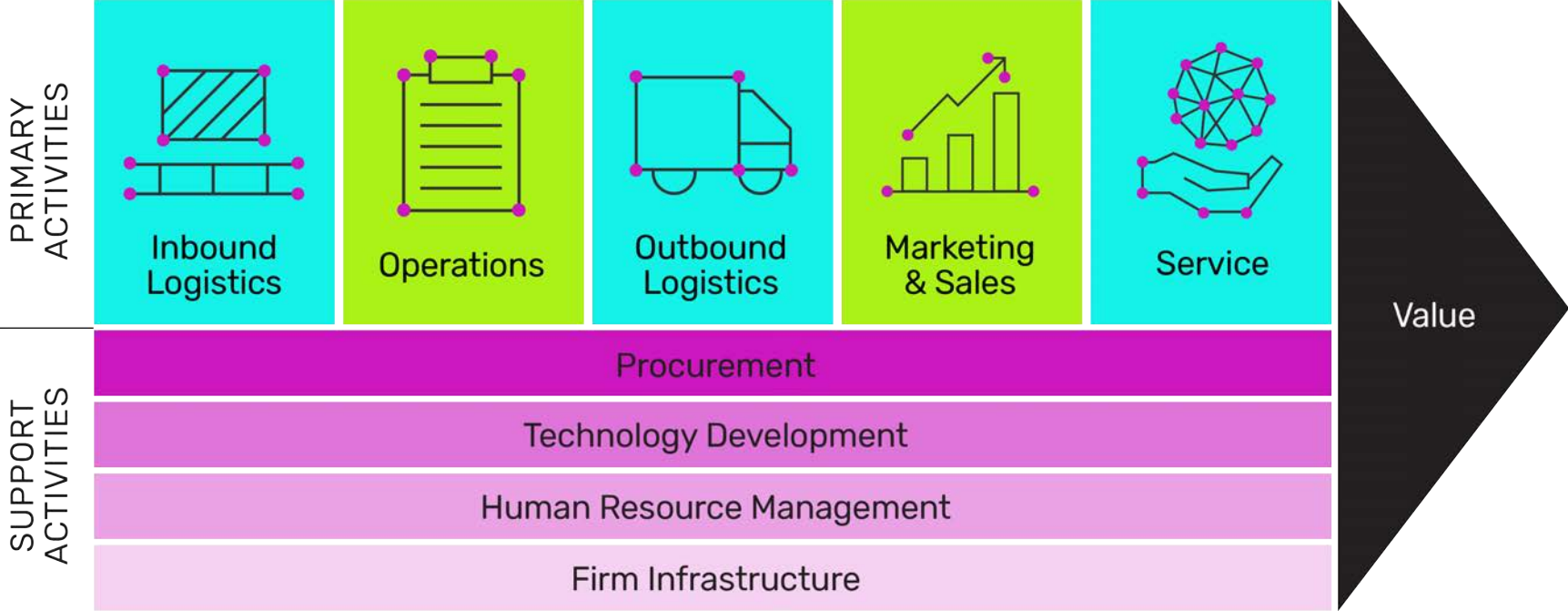
**Measurement
and Tracking**



Growing the Pool

- **Institutions financières**
- **Supergrappes d'innovation**
- **Incubateurs**
- **Bailleurs de fonds :**
FedDev Ontario,
Mitacs, Infrastructure
Canada
- **Services aux entreprises :**
Chambres de
commerce
- **Universités**

Diversité et inclusion d'un bout à l'autre de la chaîne de valeur



Les achats et le financement dans une optique de genre et de diversité comme levier stratégique



- Mettre en place une optique de diversité dans les processus d'achat
- Fixer des objectifs en matière de diversité des fournisseurs, et suivre l'arrivée à maturité et le succès à long terme
- Encourager les gouvernements, à tous les échelons, ainsi que les entreprises, à donner les moyens aux femmes et aux entrepreneurs issus de la diversité de participer aux chaînes d'approvisionnement
- Adopter une optique de genre et de diversité dans les efforts de financement et de récupération





Stratégie en matière de compétences

- Presque entièrement élaborée par de grandes entreprises, alors que les PME représentent plus de 90 % des emplois
- Attention limitée accordée aux PME et aux entrepreneurs en général
- Encore moins d'attention accordée aux femmes et aux entrepreneurs noirs, autochtones et de couleur
- Compréhension limitée des problématiques intersectionnelles au sein de l'écosystème
- Occasions manquées à défaut d'un renforcement des capacités du côté de l'offre comme de la demande
- Caractère essentiel des compétences en gestion d'entreprise, qui ouvrent des voies vers l'emploi



Renforcement des capacités chez les femmes entrepreneures



WORKSHOP SERIES

Demystifying Incorporation

PART 1

Why should I incorporate?

PART 2

How do I incorporate?

- **Série de webinaires en deux parties** avec Corporations Canada, CPA Canada, McCarthy Tétrault et la BDC
- Étude de l'importance de la **structure organisationnelle** et **démystification** de la constitution en personne morale
- **200** participantes



Programmes sur mesure adaptés aux besoins particuliers



Saskatoon
Open Door
Society

- Trousse à outils pour les femmes autochtones
- Projet WIIP (Workforce Innovation and Inclusion Project) pour les immigrants (IRCC)
- WE-Hub, NEH-Hub (IRCC)
- Programme Boss Women de la BBPA
- Magnet Export Business Portal
- Cartographie de l'écosystème d'innovation

ADaPT
Advanced Digital and
Professional Training



IEC-BC
@IEC_BC

Follow

Vocal coach, educator and speaker Ty Lowe is helping #Powerhack participants perfect their tech solution #pitches. #ElevatorPitch #Vancouver



Magnet
EXPORT BUSINESS
P O R T A L

Finalists



Abi Ajibola

**CEO & Lead
Photographer, Memoirs
Photography by Abi**

After a decade-long career in the banking industry spanning Strategy, Business Development and Business Analysis functions in two of Africa's largest Banks, Abi transitioned fully into the creative industry as a portrait photographer.

[READ MORE >](#)



Orphanie Bégon-Leroy

**Founder, Les Poupées
D'Or**

Les Poupées D'Or was founded by Orphanie Bégon-Leroy, a young woman of Haitian origin. A translator by profession, she has been working for more than 10 years as a trilingual interpreter for the Immigration and Refugee Board of Canada, and also holds an ASP in business start-up.

[READ MORE >](#)



Sam Bellamy

**Founder & President,
Bazoocka Inc.**

Sam Bellamy is the founder and president of Bazoocka Inc, a Montreal-based tech company that creates AI-powered HR and educational tools to help organizations become more productive and inclusive.

[READ MORE >](#)



Jhonelle Brown

**Co-founder & CEO of
Startup, Blink CMS**

Jhonelle is the co-founder and CEO of Startup, Blink CMS. She has her bachelor's degree in Communications, Culture and Information Technology from the University of Toronto and has over 10 years of experience as a product professional and business operations head in the digital media and publishing industry.

[READ MORE >](#)



Brenda Ebedi

Brenda Ebedi is a Nigerian-born Canadian who immigrated to Canada in 2018 with her beautiful family. As a mum of



Marie-Christine Ekedi

Marie-Christine Ekedi is a mother of two and an



Ilieana George

After almost 8 years in the pharmaceutical industry Ms. Ilieana George hung up her lab coat in exchange for paint coat.



Oghenemine Jarikre

**Founder & CEO, Redeem
Clothing Revyclina Inc.**

Programme Élévation : concours de plaidoirie (Pitch)

- 24 finalistes (au 22 février)
- Le programme Élévation comporte huit catégories représentatives de différents secteurs et stades de développement d'entreprise. Les lauréates reçoivent des prix sous forme pécuniaire et d'autres récompenses.
- Toutes les finalistes et les lauréates auront la possibilité de figurer dans la campagne et la base de données S'inspirer. Se réaliser. du PCFE.



Expériences de démarrage (programme Boss Women de la BBPA)

- Jeunes participantes
 - Tranche d'âge moyenne : 30 à 39 ans
- Les participantes étaient instruites :
 - Toutes avaient au moins suivi des études postsecondaires partielles.
 - 55 % étaient au minimum titulaires d'un baccalauréat.
- Revenu médian : 35 000 \$ à 50 000 \$
- La plupart des entreprises exerçaient dans le commerce de gros et de détail (50 %) et dans les services professionnels d'administration (35 %).
- La plupart des participantes planchaient sur leur plan d'activités (35 %).
 - Une part importante avait déjà des clients (30 %).
- La majorité recherchait des capitaux/prêts (75 %).



Mikwam Makwa Ikwe | Femme-ourse de glace

- La responsable de la liaison et du développement des partenariats avec les Autochtones au PCFE a travaillé aux côtés de **32 organisations autochtones** pour organiser **16 tables rondes** auxquelles **350 participantes** ont assisté aux quatre coins de l'Île de la Tortue.
- Le PCFE s'est vu attribuer un nom par l'aînée Margaret Lavallee de la Première Nation Sagkeeng lors d'une cérémonie traditionnelle du calumet, le 25 août 2020.

Mikwam Makwa Ikwe signifie « femme-ourse de glace » en anishinaabe. L'ourse polaire est symbole de courage, de force et de protection.



First Nations
Technology Council



FIRST PEOPLES
economic growth fund



ᐃᐅᐅᐅᐅᐅ
ᐃᐅᐅᐅ ᐅᐅᐅᐅᐅᐅᐅᐅᐅ
PAUKTUUTIT
INUIT WOMEN OF CANADA

Native Women's
Association of Canada



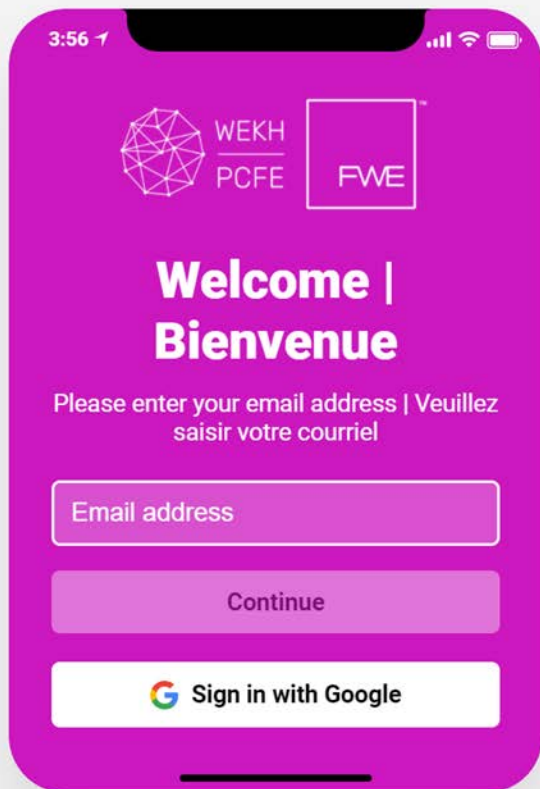
L'Association des femmes
autochtones du Canada



46



La force du collectif



WEKH/FWE: Sharing Platform | PCFE/FWE : Plateforme de partage

by SheEO

Please enter your email address |
Veuillez saisir votre adresse courriel

SHARE APP

SHOW FULLSCREEN



Scan with camera to install app.



S'inspirer.
Se réaliser.



> CONCLUSION

- Reconnaissance du travail autonome et de l'entrepreneuriat par les **fournisseurs de services et les gouvernements** et offre des soutiens nécessaires
- Communications : **sensibilisation** et plaidoyer
- Vivier à élargir : **développement de la filière de candidats et candidates**
- Prise de décision selon des processus **transparents et objectifs**
- Suivi, **mesure** et reddition de compte
- **L'intersectionnalité est essentielle**
- **Renforcement de l'innovation inclusive**



Merci

**Wendy Cukier, M.A., M.B.A., Ph.
D., US (SC), LL.D. (SC) M.Sc.**

*Fondatrice et directrice des programmes
d'éducation, Diversity Institute, Portail de
connaissances pour les femmes en
entrepreneuriat, directrice de recherche
universitaire*

wcukier@ryerson.ca

@CukierWendy



Women
Entrepreneurship
Knowledge Hub

ryerson.ca/diversity

diversityinstitute@ryerson.ca

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

416-979-5000 x6740