

*Poursuivre sur notre lancée : un forum
économique sur les femmes
entrepreneures*

RAPPORT SOMMAIRE

Mars 2005

Pour obtenir une version imprimée de cette publication, s'adresser aux :

Éditions et Services de dépôt
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
Ottawa (Ontario) K1A 0S5

Tél. : (sans frais) : 1 800 635-7943 (au Canada et aux États-Unis)
Tél. : (appels locaux) : (613) 941-5995
ATS : 1 800 465-7735
Télé. : (sans frais) : 1 800 565-7757 (au Canada et aux États-Unis)
Télé. : (envois locaux) : (613) 954-5779
Courriel : publications@tpsgc.gc.ca

On peut obtenir cette publication sur supports accessibles, sur demande. Communiquer avec la :

Section du multimédia et de l'édition
Direction générale des communications et du marketing
Industrie Canada
Bureau 264D, tour Ouest
235, rue Queen
Ottawa (Ontario) K1A 0H5

Tél. : (613) 948-1554
Télé. : (613) 947-7155
Courriel : production.multimedia@ic.gc.ca

Cette publication est également offerte par voie électronique en version HTML
(<http://strategis.ic.gc.ca/epic/internet/insbrp-rppe.nsf/fr/rd01307f.html>).

Autorisation de reproduction

L'information contenue dans cette publication peut être reproduite en tout ou en partie et par quelque moyen que ce soit, sans frais et sans autre permissions d'Industrie Canada et de l'Université Carleton, pourvu qu'une diligence raisonnable soit exercée afin d'assurer l'exactitude de l'information reproduite, qu'Industrie Canada et l'Université Carleton soient mentionnés comme organismes source et que la reproduction ne soit présentée ni comme une version officielle ni comme copie ayant été faite en collaboration avec Industrie Canada et l'Université Carleton ou avec leur consentement.

Les opinions exprimées dans ce document ne reflètent pas nécessairement celles d'Industrie Canada, du gouvernement fédéral, de l'Université Carleton ou de tout autre participant au forum.

Pour obtenir l'autorisation de reproduire l'information contenue dans cette publication à des fins commerciales, faire parvenir un courriel à copyright.droitdauteur@tpsgc.gc.ca.

N.B. Dans cette publication, la forme masculine désigne tant les femmes que les hommes.

N° de catalogue lu188-6/2006-PDF
ISBN 0-662-71661-2
54357F

Also available in English under the title: *Sustaining the Momentum: An Economic Forum on Women Entrepreneurs – Summary Report*

Table des matières

MESSAGE DES COPRÉSIDENTS.....	5
LE CONTEXTE : COMPRENDRE ET APPUYER LES FEMMES ENTREPRENEURES7	
SOMMAIRE DES PRÉSENTATIONS DE RECHERCHE	12
DIFFÉRENCES LIÉES AUX PROPRIÉTAIRES	
Les femmes apportent moins de capital humain au démarrage d'une entreprise que leurs homologues masculins	12
Les femmes propriétaires d'entreprises évaluent différemment les critères de décision de croissance	13
Les femmes propriétaires d'entreprises définissent la réussite autrement	14
DIFFÉRENCES LIÉES AUX ENTREPRISES	
Les raisons traditionnelles ne parviennent pas à expliquer pourquoi les entreprises appartenant à des femmes sont moins susceptibles d'exporter	15
Les femmes propriétaires d'entreprises mentionnent que des obstacles liés aux différences hommes-femmes nuisent à l'exportation	16
Les différences hommes-femmes dans la structure du capital des PME canadiennes	17
Bien que les modalités de prêts ne diffèrent pas entre les hommes et les femmes, la durée des relations bancaires des propriétaires n'est pas similaire	18
LES FEMMES ET LE TRAVAIL AUTONOME	
Le travail autonome des femmes est de plus en plus diversifié	19
Politiques pour soutenir les travailleuses autonomes.....	21
PROGRAMMES ET PRATIQUES AU CANADA	
Le micro-crédit n'est pas une panacée pour accéder au crédit.....	22
L'effet d'accroissement engendré par les programmes basés sur les spécificités de chaque sexe semble être conforme à celui des initiatives courantes d'aide aux PME	23
PRATIQUES ET POLITIQUES INTERNATIONALES	
Comparaisons internationales des entreprises appartenant à des femmes	24
National Women's Business Council.....	25
Quantum Leaps Inc.	26
Un cadre stratégique pour les entreprises détenues par les femmes.....	27
RECHERCHE ET ÉVALUATION DES PROGRAMMES ET DES POLITIQUES	
La recherche sur les PME au chapitre des différences hommes-femmes et du rendement doit considérer « l'entreprise dans son ensemble »	29

PRIORITÉS D'ACTION..... 31

RECOMMANDATIONS LIÉES À LA RECHERCHE

1. Recueillir des données sur la participation des femmes aux programmes fédéraux pour les PME..... 31
2. Les données doivent refléter la nature hétérogène de l'entrepreneuriat féminin 31
3. Cerner et diffuser les études sur les femmes propriétaires d'entreprises 32
4. Effectuer une recherche plus rigoureuse sur les femmes propriétaires d'entreprises 32
5. Mener des recherches sur les différences hommes-femmes et le financement des petites entreprises 32
3. Établir un fonds pour la recherche sur les femmes entrepreneures 33

RECOMMANDATIONS EN MATIÈRE DE POLITIQUES ET DE PROGRAMMES

1. Établir des critères d'évaluation de programmes dès le début des politiques et des programmes 33
2. Les responsables de l'élaboration de politiques doivent reconnaître qu'une approche unique pour le développement des petites entreprises n'est pas suffisante..... 33
3. Améliorer la coordination des initiatives fédérales sur l'entrepreneuriat féminin 34
4. Créer un Bureau sur la propriété d'entreprise par des femmes 34
5. Créer un Conseil consultatif sur l'entrepreneuriat féminin..... 34
6. Établir des centres d'entreprises des femmes en Ontario..... 34
7. Rendre les organismes d'exécution responsables de la participation des femmes à leurs programmes 35
8. Élaborer des programmes basés sur les différences hommes-femmes afin d'appuyer les femmes propriétaires d'entreprises..... 35
9. Établir des politiques familiales plus favorables et des prestations pour les travailleuses autonomes 35
10. Établir un programme d'approvisionnement pour les femmes propriétaires d'entreprises 36

COMMUNICATIONS ET PARTENARIATS

1. Établir un portail ou un centre d'information d'intérêt pour les femmes propriétaires d'entreprises..... 36
2. Diffuser la recherche sur l'entrepreneuriat féminin..... 37
3. Exposer la nature variée de l'entrepreneuriat féminin..... 37
4. Faciliter la communication entre les associations de femmes d'affaires 37

Message des coprésidents

Le présent rapport, préparé par la Sprott School of Business de l'Université Carleton et par Industrie Canada, expose un synopsis des recherches et des recommandations qui découlent du forum intitulé *Poursuivre sur notre lancée : un forum économique sur les femmes entrepreneures*.

Le Forum s'est déroulé à Ottawa, du 27 au 29 octobre 2004. Ses objectifs consistaient à partager les recherches de pointe sur les femmes entrepreneures, à examiner le soutien gouvernemental aux femmes propriétaires d'entreprises et à identifier les lacunes dans la recherche et la politique publique. Le Forum cherchait également à faire avancer le travail du Groupe de travail du premier ministre sur les femmes entrepreneures. Dans son rapport de 2003, le Groupe de travail avait demandé l'élaboration de recherches concertées et de politiques axées sur les femmes entrepreneures. Une étape importante dans cette tâche consistait à examiner les recherches sur les différences entre les hommes et les femmes au chapitre de l'entrepreneuriat et de discuter des répercussions de ces recherches sur l'entrepreneuriat ainsi que sur les politiques et les programmes pour les petites entreprises. Ainsi, le Forum a rassemblé sous un même toit une centaine de participants; parmi ceux-ci, on comptait des chercheurs, des experts dans le domaine des études concernant les femmes et la famille, des économistes, des responsables de politiques au niveau fédéral et provincial, des fournisseurs de services aux petites entreprises et des femmes entrepreneures.

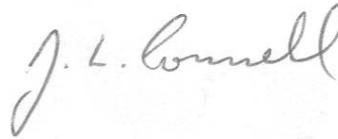
L'ordre du jour était divisé en deux sections. La première concernait le partage de l'information par l'entremise de séances plénières et de séances de travail simultanées. Les séances plénières étaient structurées de façon à ce que les participants soient conscients d'une série de faits sur la propriété d'entreprise par des femmes. Les séances de travail ont fourni de l'information sur les domaines d'intérêt particuliers comme la prise de décisions, les pratiques de gestion, le financement et la formation. La deuxième moitié du Forum était consacrée aux discussions en table ronde sur la façon dont les constatations des recherches pourraient influencer l'élaboration de politiques. Les délégués ont été appelés à garder à l'esprit les deux questions suivantes : « Quelles sont les répercussions des résultats de recherche sur la politique publique » et « Quelles sont les priorités d'action? » Tout au long des discussions, les participants ont partagé leurs points de vue sur ces questions, puis ils ont résumé leurs priorités d'action pour la recherche, les politiques et les programmes, les communications et les partenariats.

Le Forum était une première au Canada. Nous avons des attentes élevées à ce chapitre et nous n'avons pas été déçus. Les délégués ont été informés de l'importance économique des femmes propriétaires d'entreprises au Canada. Nous avons pris connaissance des défis particuliers auxquels font face les femmes dans le lancement et la croissance d'une entreprise. Même si certaines des recherches remettaient en question les opinions toutes faites sur les différences hommes-femmes et la propriété

d'entreprise, d'autres études confirmaient les observations antérieures sur les femmes entrepreneurs. Les présentations ont illustré des approches innovatrices pour appuyer l'entrepreneuriat féminin au Canada, en Europe et aux États-Unis. De nouvelles relations de travail ont été nouées.

Nous espérons que le Forum et le présent rapport serviront à alimenter la recherche et à favoriser l'élaboration de politiques et de programmes qui appuient les femmes entrepreneurs. Nous partagerons le présent rapport avec les délégués, les parties intéressées et les ministères et organismes fédéraux responsables de la petite entreprise et de l'entrepreneuriat. Les présentations des recherches sont disponibles en ligne à <http://sprott.carleton.ca/forum> (en anglais seulement).

Au nom du Comité organisateur du Forum, nous tenons à remercier tous les délégués d'avoir contribué à la réussite du Forum. Nous désirons également remercier la Banque Scotia ainsi que Commerce international Canada et Exportation et développement Canada pour leur soutien financier.



Mme Barbara Orser Professeure agrégée Sprott School of Business Université Carleton Coprésidente, Comité organisateur du Forum	John Connell Directeur général Direction générale de la politique de la petite entreprise Industrie Canada Coprésident, Comité organisateur du Forum
---	---

Le contexte : comprendre et appuyer les femmes entrepreneures

Quelques faits sur les entreprises appartenant à des femmes

La petite entreprise est un élément essentiel du tissu économique au Canada. Les petites entreprises emploient environ 5 millions de personnes, soit presque la moitié de la main-d'œuvre du secteur privé au Canada. De plus, en 2003, 14 % de la main-d'œuvre canadienne totale correspondaient à des travailleurs autonomes, c'est-à-dire environ 2,4 millions de travailleurs¹. Les femmes représentent une part importante des propriétaires de petites entreprises et des travailleurs autonomes.

Au cours des 20 dernières années, le Canada a connu une hausse de 200 % du nombre des entreprises appartenant à des femmes². En 2001, près de la moitié (47 %) de toutes les petites et moyennes entreprises (PME) au Canada comptaient au moins une femme propriétaire. En 2003, les femmes détenaient une propriété majoritaire dans 18 % des PME, soit une hausse de 3 % par rapport à l'année précédente. Les entreprises appartenant à des femmes contribuent aussi de façon considérable à l'emploi. En 2003, plus de 570 000 travailleurs étaient employés par une *entreprise où les femmes détiennent une participation majoritaire*³. Les entreprises ayant au moins une femme propriétaire employaient 2,6 millions de personnes. Un peu plus du tiers (34 %) des travailleurs autonomes au Canada étaient des femmes, une proportion qui a augmenté au cours des deux dernières décennies.

La présence des femmes dans la propriété d'entreprise a des incidences qui vont au-delà de la création d'emplois. Les PME appartenant majoritairement à des femmes ont produit des revenus commerciaux annuels de 72 milliards de dollars en 2000. Ces ventes ont représenté environ 8 % de tous les revenus des PME du Canada durant la même année. Les femmes sont présentes dans tous les secteurs de l'économie canadienne, mais elles se retrouvent en nombre disproportionné dans les industries de services. En 2001, 80 % des PME appartenant majoritairement à des femmes œuvraient dans le secteur de services, comparativement à 59 % pour les PME appartenant à des hommes.

¹ On peut définir une « petite entreprise » de plusieurs façons, notamment selon le nombre d'employés, le chiffre d'affaires et la valeur des actifs. Pour les besoins du présent rapport, une entreprise est dite « petite » si elle emploie moins de 100 personnes. Toutes les entreprises de moins de 500 employés sont considérées comme des PME (petites et moyennes entreprises), alors que les entreprises de 500 employés ou plus sont classées dans la catégorie des « grandes » entreprises.

² Les données présentées proviennent du *Programme de recherche sur le financement des petites et moyennes entreprises* (PRF-PME), une initiative fédérale qui vise à fournir des données exhaustives et fiables sur le financement des PME au Canada.

³ Le PRF-PME définit une « entreprise où les femmes détiennent une participation majoritaire » comme une entreprise dans laquelle plus de 50 % des capitaux propres de l'entreprise sont détenus par une ou des femmes.

Malgré ces gains impressionnants, les entreprises appartenant à des femmes accusent un retard par rapport à celles de leurs homologues masculins au chapitre du rendement d'entreprise. Par exemple, en 2000 :

- Le revenu moyen des entreprises appartenant à des femmes était environ la moitié de celui des entreprises appartenant à des hommes (318 000 \$ par rapport à 680 000 \$).
- 85 % des entreprises appartenant à des femmes avaient employé moins de 5 personnes, comparativement à 79 % des entreprises appartenant à des hommes.
- Près de la moitié des entreprises appartenant à des femmes étaient des propriétaires uniques, comparativement à 39 % des entreprises appartenant à des hommes.
- Malgré que les entreprises appartenant à des femmes aient affiché un rendement financier solide, celui-ci se situait à un niveau nettement inférieur à celui des entreprises appartenant à des hommes. Le bénéfice net moyen avant impôts pour une entreprise détenue par des femmes se chiffrait à environ 34 000 \$, soit un peu plus de la moitié du bénéfice net moyen avant impôts des entreprises appartenant à des hommes (65 000 \$).

Ces différences peuvent s'expliquer en partie par le fait que les entreprises appartenant à des femmes se concentrent dans les industries de services, un secteur caractérisé par la présence de petites entreprises et par une croissance modérée. Les industries du savoir et les entreprises de fabrication, qui constituent des secteurs essentiels pour la croissance économique du Canada, attirent seulement 6 % de toutes les femmes entrepreneures, comparativement à 12 % des hommes propriétaires d'entreprises.

Toutefois, la concentration des femmes entrepreneures dans le secteur des services n'explique pas entièrement les différences hommes-femmes au chapitre du rendement d'entreprise. Parmi les autres explications, on compte l'âge de l'entreprise, les différences au niveau des expériences en gestion en ce qui concerne les finances, le marketing, l'exploitation et la gestion des technologies, la connaissance fiscale et la qualité de la planification stratégique. Les différences sur le plan de la motivation au démarrage, les attitudes sur la croissance, les perceptions de la réussite, la propension aux risques, les craintes de ne pas « se faire prendre au sérieux » et les styles de leadership – voilà d'autres raisons qui ont été documentées. La recherche révèle aussi des différences dans l'utilisation du temps et du capital social, notamment des différences dans le classement par ordre de priorité et la considération des demandes personnelles et professionnelles. Comparativement aux hommes, les femmes ont parfois un nombre restreint de modèles ou de mentors, des réseaux professionnels plus petits, des références de moins bonne qualité, un manque de soutien de la part du conjoint ou des pairs, un nombre moins élevé d'actifs personnels et des antécédents de crédit de moins longue date. Tous ces facteurs peuvent influencer le rendement d'une entreprise.

De toute évidence, le rapport entre le sexe et le rendement des entreprises est complexe. Les chercheurs et le gouvernement fédéral doivent mieux comprendre la

nature de ces différences, les raisons pour lesquelles elles persistent et le rôle des politiques et programmes fédéraux dans leur atténuation.

Afin de placer cette analyse dans le contexte général de la politique économique fédérale, la section suivante offre un aperçu de l'approche fédérale actuelle à l'égard des petites entreprises.

Approche fédérale pour soutenir les petites entreprises

Le cadre stratégique qui guide les politiques destinées à appuyer les petites entreprises a été établi en 1994 dans le *Programme d'action pour la petite entreprise du Canada — Pour l'essor de la petite entreprise*⁴. Le programme repose sur deux grandes stratégies, à savoir :

- s'assurer que le climat commercial est favorable au développement des petites entreprises;
- utiliser les ressources gouvernementales, qui sont limitées, de façon plus ciblée pour accroître la compétitivité des petites entreprises et ainsi favoriser leur croissance dans l'économie mondiale.

La première stratégie vise à créer un climat commercial national productif en orientant la réforme des politiques dans les domaines de l'impôt, de la réglementation, des marchés financiers et des programmes et services d'aide à l'entreprise. La deuxième stratégie guide les ministères et organismes gouvernementaux dans l'examen continu et l'ajustement des politiques afin d'appuyer le rendement économique des petites entreprises. Cette stratégie offre deux approches⁴ pour concentrer les ressources gouvernementales limitées :

- fournir aux petites entreprises de l'information et des conseils stratégiques sur les marchés, les technologies et les meilleures pratiques susceptibles de contribuer à leur croissance;
- élaborer des politiques précises pour combler les lacunes du marché qui nuisent au développement et à la croissance des petites entreprises.

À ce titre, l'approche fédérale actuelle pour appuyer les petites entreprises est neutre face aux différences hommes-femmes et repose sur les programmes d'application générale, destinés aux PME, qui entrent dans ce cadre stratégique. Toutefois, la plupart des politiques et des programmes ont une flexibilité intégrée pour relever les défis uniques auxquels font face les différents groupes de clients, comme les jeunes, les Autochtones ou les femmes entrepreneures.

Un exemple de cette flexibilité est le fonds de 25 millions de dollars de la Banque de développement du Canada qui s'adresse aux entreprises à forte croissance appartenant à des femmes⁵. Les organismes de développement régional, dans le cadre

⁴ Le programme a été établi par le ministre de l'Industrie et le ministre des Finances.

⁵ La Banque de développement du Canada offre également des services destinés aux jeunes entrepreneurs et aux entrepreneurs autochtones.

de leur vaste mandat économique, offrent également des services aux femmes entrepreneures. Parmi les plus notables, mentionnons l'Initiative pour les femmes entrepreneures, administrée par Diversification de l'économie de l'Ouest Canada et l'Initiative femmes en affaires de l'Agence de promotion économique du Canada atlantique. Les deux offrent un financement ainsi qu'une formation et des services d'accompagnement. Développement économique Canada pour les régions du Québec et FedNor appuient également l'entrepreneuriat féminin grâce à des partenariats avec les fonds de prêts communautaires.

Certaines personnes soutiennent qu'une approche neutre envers les hommes et les femmes n'est pas suffisante et que les programmes basés sur les spécificités des sexes représentent la solution pour combler l'écart sur le plan du rendement. La question fondamentale pour le gouvernement est donc la suivante : y a-t-il une argumentation convaincante en faveur des programmes basés sur les spécificités des sexes? Pour arriver à une réponse, il faut comprendre :

- la nature des différences entre les hommes et les femmes au chapitre du rendement des entreprises et la façon dont le sexe influence le rendement d'une entreprise;
- la façon dont les politiques et les programmes peuvent atténuer les différences entre les hommes et les femmes.

Le débat se poursuit quant aux objectifs de la politique gouvernementale sur l'entrepreneuriat féminin. Plusieurs objectifs ont été proposés, y compris le développement économique et l'indépendance économique⁶.

- *Développement économique (ou perspective de l'analyse de rentabilisation)* : Dans cette perspective, les entreprises appartenant à des femmes constituent une ressource sous-utilisée ou sous-performante, qui devrait être mise à profit pour la création d'emplois et la croissance économique. Dans ce contexte, les programmes et les politiques pour les femmes propriétaires d'entreprises sont considérés comme un moyen pour alimenter le développement économique. Le défi des recherches et des politiques consiste à déterminer les moyens les plus efficaces et les plus efficaces pour appuyer financièrement les entreprises viables appartenant à des femmes.
- *Indépendance économique* : Ce paradigme met l'accent sur les avantages personnels de l'indépendance économique grâce au travail autonome. Dans cette vision, la politique devient un moyen de promouvoir l'égalité des sexes et d'atténuer la pauvreté.

⁶ Adapté de Linda Mayoux (2001) *Jobs, Gender and Small Enterprises: Getting the Policy Environment Right*, Genève, Bureau international du travail, InFocus Programme on Boosting Employment through Enterprise Development, Job Creation and Enterprise Development.

Ces perspectives en matière de politique ne sont pas mutuellement exclusives, mais elles dictent des réponses différentes. Tout en reconnaissant la validité de la deuxième approche, les organisateurs du Forum ont choisi de mettre l'accent sur l'entrepreneuriat féminin en tant que question de développement économique.

Recherche sur les femmes entrepreneures

Bien qu'il existe un nombre important et croissant de recherches sur les femmes entrepreneures, les résultats sont loin d'être concluants. Cette section décrit brièvement les défis rencontrés lors des travaux de recherche pour expliquer les différences entre les hommes et les femmes au chapitre de la propriété d'entreprise.

De façon générale, les différences entre les hommes et les femmes au chapitre du rendement des entreprises s'expliquent d'une des deux façons suivantes :

- les femmes font face à des défis particuliers en raison de leur sexe; ou
- la problématique hommes-femmes résulte des effets systémiques liés à la nature même des entreprises appartenant à des femmes.

Il n'est pas facile de déterminer la validité de chaque explication et ce, pour plusieurs raisons. Tout d'abord, il existe de très nombreux sondages descriptifs, mais peu d'études comparatives de grande envergure, sur les différences entre les hommes et les femmes en matière de propriété d'entreprise. La compréhension des obstacles liés aux différences hommes-femmes est entravée par un manque (a) de données sur le travail autonome et la propriété d'entreprise selon le sexe et (b) de recherches approfondies sur la dynamique de la propriété d'entreprise par des femmes.

Deuxièmement, il est difficile de distinguer les deux explications. Il faut comprendre les *influences structurelles* (p. ex., accès au crédit, réseaux), les *caractéristiques des entreprises* (p. ex., âge, taille, secteur, capitalisation) et les *différences des propriétaires* qui se reflètent dans les compétences en gestion et la prise de décisions (p. ex., intentions de croissance, stratégies opérationnelles).

Troisièmement, il n'est pas facile de faire une distinction entre les pratiques antérieures et actuelles. Avec peu d'études canadiennes sur lesquelles se baser, la tendance consiste à citer des travaux qui remontent loin et qui sont peut-être désuets. Finalement, les responsables de politiques et les chercheurs sont aux prises avec un manque d'information sur la participation des femmes aux programmes fédéraux pour les PME. Par conséquent, on ne connaît pas trop l'effet d'accroissement engendré par les politiques et les programmes destinés à aider les femmes propriétaires d'entreprises. Ce manque de connaissances aboutit à des politiques et à des programmes qui sont basés sur les perceptions plutôt que sur les faits.

Sommaire des présentations de recherche

Cette section expose les points saillants des recherches présentées lors du Forum⁷, qui reflètent une gamme de disciplines et de points de vue⁸. Les recherches présentées dans le cadre du Forum avaient un élément en commun : la conclusion que les hommes et les femmes ont une vue différente du travail autonome et de la propriété d'entreprise.

Les présentations de recherche ont été organisées en six catégories :

- les différences liées aux propriétaires;
- les différences liées aux entreprises;
- les femmes et le travail autonome;
- les programmes et politiques canadiens;
- les politiques et programmes internationaux;
- la recherche et l'évaluation des programmes et des politiques.

DIFFÉRENCES LIÉES AUX PROPRIÉTAIRES

Les femmes apportent moins de capital humain au démarrage d'une entreprise que leurs homologues masculins

Jennifer Cliff et Devereaux Jennings (Université de l'Alberta) ont présenté une recherche qui examinait : (a) le capital humain (p. ex., l'éducation et l'expérience); (b) le capital social (p. ex., le statut social et les liens sociaux) et (c) le rendement de l'entreprise. Le rendement était défini de plusieurs façons, notamment le capital financier recueilli, le nombre d'employés et le revenu par employé.

L'équipe avait interrogé trois groupes : les entreprises privées, les cabinets d'avocats et les entreprises ayant fait un premier appel public à l'épargne (PAPE) sur le marché boursier canadien. Les entreprises ayant répondu ont été classées dans l'une des catégories suivantes :

- une absence de femmes au niveau de la propriété ou du leadership;
- une participation minoritaire des femmes au niveau de la propriété ou du leadership (p. ex., au moins une femme propriétaire ou leader, mais avec un président-directeur général);

⁷ De plus amples renseignements sur les présentations de recherche se trouvent sur le site Web du Forum, à <http://sprott.carleton.ca/forum> (en anglais seulement).

⁸ Bien qu'aucun effort ne soit ménagé pour répondre aux intérêts des participants et assurer leur inclusion, le manque de recherches canadiennes dans certains domaines a limité les sujets intégrés à l'ordre du jour du Forum. Par exemple, le Comité organisateur n'a pas pu trouver de recherches sur les femmes entrepreneures autochtones.

- une femme propriétaire ou leader qui détient le contrôle, avec la majorité des propriétaires et des leaders étant des femmes et/ou avec une présidente-directrice générale.

Les chercheurs ont trouvé que parmi les entreprises privées, les femmes propriétaires/leaders possédaient moins de capital humain que les hommes propriétaires/leaders, sans différence importante au chapitre du capital social. Pour ce qui est de l'acquisition des ressources, les entreprises contrôlées par des femmes propriétaires/leaders commençaient avec un pourcentage inférieur de financement externe et avec moins d'employés. Les entreprises contrôlées par les femmes propriétaires/leaders affichaient également des revenus inférieurs et un revenu par employé moins élevé. Même les entreprises qui comptaient une minorité de femmes propriétaires/leaders affichaient une moins bonne performance que les exploitations contrôlées par les hommes. Toutefois, lorsque les femmes propriétaires/leaders possédaient un capital humain et social équivalent à celui des hommes propriétaires/leaders, les entreprises affichaient alors des niveaux similaires d'acquisition de ressources et de rendement.

Dans le cas des cabinets d'avocats interrogés, les associés hommes et femmes n'affichaient aucune différence importante au niveau du capital humain ou social. De plus, il n'y avait aucune évidence d'un écart entre les hommes et les femmes au chapitre du rendement des entreprises.

Les propriétaires/leaders hommes et femmes des entreprises PAPE ne démontraient aucune différence importante au niveau du capital humain ou social. Il n'y avait aucune différence notable entre les entreprises contrôlées par les hommes et les femmes au chapitre de la quantité de capital recueilli (ou l'« évaluation PAPE »). Fait intéressant, les entreprises ayant une participation minoritaire des femmes avaient une évaluation PAPE supérieure. En d'autres termes, les entreprises qui avaient au moins une femme dans l'équipe de la haute direction avaient recueilli plus de capital sur le marché boursier. L'équipe de recherche a donc conclu que les investisseurs publics ne font pas de discrimination contre les entreprises contrôlées par des femmes et que les investisseurs publics peuvent même accorder une prime aux équipes de la haute direction qui comprennent au moins une femme.

Les femmes propriétaires d'entreprises évaluent différemment les critères de décision de croissance

En résumant une étude de l'Ontario sur les intentions de croissance des propriétaires, Barbara Orser (Université Carleton) a noté quatre motivations qui sous-tendent la croissance d'une entreprise :

- le développement personnel (p. ex., un sentiment de réalisation, une satisfaction envers le niveau de vie);
- le développement domestique et/ou familial (p. ex., implication des membres de la famille, besoin de bénéfices);

- le développement socio-économique (p. ex., l'emploi d'autres personnes, le développement communautaire);
- le désir d'innover (p. ex., le besoin d'accroître la productivité, d'améliorer les processus et de mettre au point de nouveaux produits).

L'étude a également documenté que les propriétaires d'entreprises considèrent que la croissance d'une entreprise est associée à des résultats tant positifs que négatifs. La décision de poursuivre un objectif de croissance implique des compromis parmi des facteurs financiers et non financiers, notamment :

- un sentiment d'accomplissement (p. ex., un meilleur moral des employés, la création d'emplois, la contribution à la communauté, la reconnaissance professionnelle);
- des demandes personnelles accrues (p. ex., le fait de passer du temps en dehors de la famille, les défis de conciliation travail-famille, un stress accru);
- un soutien personnel (p. ex., le soutien du conjoint);
- une tension organisationnelle accrue (p. ex., l'incapacité de surveiller les habitudes de travail des employés);
- le besoin de ressources organisationnelles, y compris le temps, le soutien administratif, le capital et le personnel clé;
- les opinions de personnes influentes, telles que les associés commerciaux et les clients.

Les hommes et les femmes ont affiché de fortes similarités dans la façon dont ils arrivent à une décision de croissance. Toutefois, les femmes accordent plus de poids au besoin du soutien de la part du conjoint. Elles sont aussi découragées de procéder à une croissance en raison de facteurs tels que le fait de passer du temps en dehors de la famille, le besoin de conciliation famille-travail et le stress.

Les femmes propriétaires d'entreprises définissent la réussite autrement

Barbara Orser a également présenté une étude qui examinait les perceptions de la réussite parmi un groupe de propriétaires d'entreprises dans l'ouest du Canada. La recherche a mis en évidence le fait que la « réussite » est un concept multidimensionnel, qui reflète quatre facteurs ou forces motrices sous-jacents :

- *Acceptation du marché* — des attributs tels que la qualité du produit ou du service, les relations avec les clients, l'impact environnemental et le rendement d'exploitation.
- *Accomplissement personnel* — cela se traduit par un intérêt dans les activités intellectuelles, un bien-être spirituel, une autonomie professionnelle, un impact environnemental et des relations communautaires.
- *Équilibre ou bien-être personnel* — caractérisé comme le besoin de maintenir des relations personnelles et un équilibre travail-vie et d'acquérir des biens personnels.

- *Résultats financiers* — incluant la rentabilité de l'entreprise, la production de revenus et le rendement d'exploitation de l'entreprise.

Comparativement aux hommes, les femmes propriétaires d'entreprises placent une importance accrue sur les critères de réussite liés à l'*accomplissement personnel* et à l'*équilibre ou au bien-être personnel*. En d'autres termes, les femmes sont plus susceptibles que leurs homologues masculins de valoriser les critères de réussite associés aux dimensions personnelles. On a également noté des différences entre les hommes et les femmes au niveau de l'acceptation du marché, les femmes y accordant plus d'importance (p. ex., qualité du produit ou du service, relations avec les clients, impact environnemental).

Ces constatations montrent que la croissance n'est qu'un des aspects du rendement d'une entreprise – un aspect qui, pour de nombreux propriétaires d'entreprises, n'est pas une priorité. Alors que la politique cherche à encourager la création d'emplois et la viabilité des entreprises, les femmes propriétaires d'entreprises ont tendance à mettre l'accent sur les critères personnels et professionnels. Il est donc raisonnable de conclure que les politiques et les programmes destinés aux femmes propriétaires d'entreprises doivent tenir compte de *tous* les besoins, perspectives et forces que les femmes peuvent apporter à l'exploitation d'une entreprise.

DIFFÉRENCES LIÉES AUX ENTREPRISES

Les raisons traditionnelles ne parviennent pas à expliquer pourquoi les entreprises appartenant à des femmes sont moins susceptibles d'exporter

Allan Riding (Université Carleton) a parlé d'une étude basée sur le Programme de recherche sur le financement des PME (PRF-PME) d'Industrie Canada. On a noté des différences entre les hommes et les femmes auprès de 11,6 % des 1,5 million de PME qui exportent. Parmi les quelque 976 000 entreprises appartenant principalement à des hommes, 13,4 % ont indiqué avoir exporté en 2001⁹. Parmi les quelque 265 000 entreprises appartenant à des femmes, 6,9 % ont indiqué avoir exporté en 2001¹⁰.

On ignore pourquoi il existe des différences entre les hommes et les femmes dans les comportements d'exportation. Parmi les explications traditionnelles, on compte les hypothèses sur la taille de l'entreprise (les entreprises appartenant à des femmes ont

⁹ Une entreprise est considérée exportatrice si le répondant a répondu « oui » à la question suivante : « En 2000, l'entreprise a-t-elle vendu ou exporté ses produits ou services en dehors du Canada? » Cette définition ne comprend pas le tourisme comme forme d'exportation ni les situations où des acheteurs étrangers acquièrent des produits ou services alors qu'ils sont au Canada.

¹⁰ Parmi toutes les PME interrogées, les entreprises exportatrices étaient concentrées dans les industries de la fabrication (28 %) et du savoir (22 %). Les PME du secteur primaire sont les moins susceptibles d'exporter (5,7 %). L'exportation est beaucoup plus probable parmi les grandes entreprises. Par exemple, 40 % des entreprises ayant plus de 50 employés exportent. Une basse fréquence « moyenne » d'exportation résulte du fait que beaucoup d'entreprises (environ 77 % du total) comptent moins de cinq employés.

tendance à être plus petites que celles appartenant à des hommes), le secteur (les femmes ont tendance à s'impliquer davantage dans les services et le commerce de détail, des secteurs qui sont peu susceptibles de s'adonner à l'exportation), l'orientation vers la croissance (les entreprises appartenant à des femmes sont moins susceptibles d'être axées sur la croissance) et l'accès au capital. L'étude a mis à l'épreuve chaque explication et a tiré les conclusions suivantes :

- *Taille de l'entreprise* — Peu importe leur taille, les entreprises appartenant à des femmes sont moins susceptibles d'exporter que les entreprises appartenant principalement à des hommes.
- *Secteur* — Peu importe le secteur, les entreprises appartenant à des femmes sont moins susceptibles d'exporter que les entreprises appartenant principalement à des hommes.
- *Orientation vers la croissance* — Peu importe les tendances dans la croissance des ventes, les entreprises appartenant à des femmes sont moins susceptibles d'exporter que les entreprises appartenant principalement à des hommes.
- *Accès au capital* — Les entreprises exportatrices appartenant à des hommes sont plus susceptibles de faire une demande de crédit que les entreprises appartenant à des femmes. Par contre, les demandes de prêt sont plus souvent approuvées pour les entreprises exportatrices appartenant à des femmes que pour les entreprises exportatrices appartenant à des hommes.

Le chercheur a suggéré que, même si les hypothèses susmentionnées ont été réfutées, il est toujours nécessaire de mieux comprendre pourquoi il existe des différences entre les hommes et les femmes dans le domaine de l'exportation.

Les femmes propriétaires d'entreprises mentionnent que des obstacles liés aux différences hommes-femmes nuisent à l'exportation

Allan Riding a présenté une recherche basée sur la base de données WINEXPORT du ministère des Affaires étrangères et du Commerce international. Les données comprenaient (a) les réponses de 165 exportatrices actives et 89 femmes propriétaires qui prévoyaient exporter d'ici un an, et (b) 56 entrevues approfondies avec les exportatrices actives¹¹. Les questions portaient sur la façon dont les répondantes avaient commencé à exporter et les raisons pour lesquelles elles l'avaient fait, les

¹¹ Aux fins de cette recherche, les entreprises appartenant à des femmes étaient définies comme des entreprises comptant au moins une femme propriétaire ayant le pouvoir de prendre des décisions d'affaire et d'exportation. L'étude ne comportait pas de groupe de contrôle composé d'hommes exportateurs.

obstacles à l'exportation et la façon dont elles avaient surmonté les obstacles à l'exportation¹².

On a demandé aux propriétaires d'entreprises de décrire comment les différences hommes-femmes avaient influencé l'exportation, le cas échéant. La plupart (75 %) ont mentionné une ou plusieurs influences relatives aux différences hommes-femmes. Parmi ces réponses, le sexe du propriétaire était perçu comme un avantage pour 11 % des répondantes. Toutefois, 24 % des exportatrices actives interrogées n'ont mentionné aucune différence hommes-femmes. Parmi celles qui ont cité le sexe comme un désavantage, la plupart ont placé l'accent sur les défis culturels et interpersonnels comme le manque perçu de respect de la part des hommes propriétaires d'entreprises, les bravades et le chauvinisme, les réseaux professionnels limités et la perception que les institutions financières ont un parti pris contre les femmes. De plus, 20 % des répondantes ont cité qu'elles n'étaient pas prises au sérieux. Il est intéressant de constater que même si la documentation signale l'équilibre travail-vie et la famille comme des problèmes auxquels sont confrontées les femmes propriétaires d'entreprises, seulement une exportatrice sur dix a mentionné les responsabilités familiales comme un facteur limitatif.

La recherche a également examiné les facteurs qui motivent et qui entravent l'exportation. Ainsi, 30 % des entreprises répondantes avaient « une vocation mondiale dès le début » — en d'autres termes, les propriétaires avaient l'intention d'exporter dès l'étape du démarrage. La motivation principale pour exporter était la croissance de l'entreprise. La décision reflétait également le désir d'élargir les marchés, les demandes de réponse à des propositions non sollicitées et une familiarité avec le marché cible.

Parmi les propriétaires d'entreprises qui étaient des exportateurs actifs, la plupart ne pouvaient pas formuler d'énoncé clair de la stratégie relative à leur plan d'exportation. La plupart des propriétaires se fiaient aux ventes directes par l'entremise de contacts personnels et (pour les exportatrices établies) de coentreprises. En matière d'entraves à l'exportation, les principaux obstacles comprenaient le coût de développement des marchés étrangers, le manque de connaissances à propos des marchés étrangers ainsi que le manque de connaissances des coutumes, des douanes et de l'information frontalière.

Les différences hommes-femmes dans la structure du capital des PME canadiennes

Peter Webber (Industrie Canada) a présenté un profil des activités de capitalisation et de financement des entreprises appartenant à des femmes¹³. Le rapport a montré qu'il existe des différences évidentes entre les hommes et les femmes (p. ex., les entreprises appartenant à des femmes se concentrent davantage dans les industries

¹² Voir « Exporting as a Means of Growth for Women-owned firms » par Barbara Orser, Allan Riding et JoAnna Townsend, dans *The Journal of Small Business and Entrepreneurship*, vol. 17, n° 4, été 2004.

¹³ La présentation repose sur les constatations de *Profils de financement des petites entreprises : L'entrepreneuriat au féminin*, un rapport diffusé en novembre 2004 dans le cadre du Programme de recherche sur le financement des PME d'Industrie Canada.

de services que les entreprises appartenant à des hommes). En général, à mesure que les entreprises deviennent matures, les propriétaires se tournent davantage vers les sources de financement formelles (p. ex., crédit commercial, crédit commercial des fournisseurs, contrat de location-acquisition). À des niveaux variés, cela est vrai aussi bien pour les femmes que les hommes entrepreneurs. Toutefois, contrairement aux hommes, les femmes entrepreneures continuent de financer de façon plus importante leurs entreprises par des épargnes personnelles, des instruments de crédit personnel et d'autres sources de financement informelles. Un usage plus important de sources de financement informelles est conforme à la capitalisation des petites entreprises qui s'adonnent aux industries de services.

Par ailleurs, on a constaté que les femmes propriétaires d'entreprises faisaient moins de demandes de financement que les hommes. Lorsqu'on leur a demandé pourquoi, les femmes ont laissé entendre que le financement n'était pas nécessaire. La recherche a également révélé que lorsque les femmes entrepreneures font une demande de sources de financement formelles, elles bénéficient de taux d'approbation et de conditions similaires à ceux des hommes propriétaires d'entreprises.

Ces constatations sont contraires à la perception répandue selon laquelle les fournisseurs financiers traitent les femmes et les hommes entrepreneurs différemment, dans l'accès au financement ou dans les conditions du financement. La recherche a révélé que le sexe n'est pas un facteur déterminant pour obtenir un financement dans le cas d'une petite entreprise.

Bien que les modalités de prêts ne diffèrent pas entre les hommes et les femmes, la durée des relations bancaires des propriétaires n'est pas similaire

Judith Madill (Université Carleton) a fourni un examen de la recherche canadienne et internationale sur les différences possibles entre les hommes et les femmes dans le domaine du financement. La plupart des études n'ont trouvé aucune différence entre les hommes et les femmes en ce qui concerne les taux d'intérêt ou les taux de refus des prêts. Elle a présenté les constatations basées sur le Programme de recherche sur le financement des PME d'Industrie Canada. En résumé, l'étude a révélé que les entreprises appartenant à des femmes sont plus susceptibles que les entreprises appartenant à des hommes de se voir approuver leur demande de prêt mais qu'elles sont moins susceptibles de faire une demande de prêt.

En ce qui concerne les raisons d'un refus d'une demande de prêt, les entreprises appartenant à des femmes sont plus susceptibles que les entreprises appartenant à des hommes d'essuyer un refus en raison de l'antécédent de crédit et moins susceptibles d'essuyer un refus à cause d'une insuffisance de fonds. L'étude a également examiné les taux de demande de prêt, le type de crédit, les taux de refus des prêts et l'historique des relations bancaires des propriétaires.

- *Taux de demande de prêt* — Alors que 19 % des hommes propriétaires d'entreprises avaient fait une demande de crédit au cours de la dernière

année, seulement 16,2 % des femmes propriétaires d'entreprises en avaient fait une.

- *Type de crédit* — Lorsque les femmes font une demande de financement, elles sont considérablement plus susceptibles de faire une demande de marge de crédit qu'une demande de prêt à terme. La recherche a ensuite contrôlé les variables qui influencent la probabilité de faire une demande de prêt. Selon les constatations, les entreprises qui existent depuis plus longtemps, les entreprises à domicile et les entreprises dans le secteur financier sont nettement moins susceptibles de faire une demande de prêt.
- *Taux de refus des demandes de prêt* — Un modèle prédictif des refus de demandes de prêt a été mis au point. Lorsque tous les facteurs sont égaux, le modèle indique que le sexe n'a aucun effet sur les taux de refus d'un prêt. Réciproquement, les entreprises en démarrage sont presque cinq fois plus susceptibles que d'autres entreprises d'essuyer un refus. Les entreprises dont les ventes sont en baisse sont deux fois plus susceptibles d'essuyer un refus. Les entreprises plus grandes, qui existent depuis plus longtemps et qui appartiennent à des personnes ayant relativement plus d'expérience en affaires sont moins susceptibles d'essuyer un refus lorsqu'elle font une demande de prêt.
- *Relations bancaires des propriétaires* — Les hommes propriétaires d'entreprises avaient des relations bancaires nettement plus longues avec leur banque. En moyenne, les hommes propriétaires d'entreprises avaient des relations de 11,1 ans comparativement à une moyenne de 8,8 ans pour les femmes propriétaires d'entreprises. Celles-ci étaient considérablement plus susceptibles d'utiliser la même institution financière pour leurs transactions bancaires personnelles et commerciales : 74 % par rapport à 69 % des hommes propriétaires d'entreprises. Enfin, l'analyse a démontré que la durée d'une relation bancaire n'a aucun effet important sur la décision de refus d'une demande de prêt.

LES FEMMES ET LE TRAVAIL AUTONOME

Le travail autonome des femmes est de plus en plus diversifié

Karen Hughes (Université d'Alberta) a parlé des approches et des questions de politique qui nécessitent une attention. D'après les preuves tirées de *l'Enquête du travail indépendant au Canada* (ETI) de 2000, de l'enquête *Changing Employment Relationships* de 2000 et d'une étude approfondie auprès de 61 femmes en Alberta, elle a noté les points suivants :

- *Diversité croissante* — Le travail autonome des femmes est de plus en plus varié, depuis les professionnelles très instruites jusqu'aux petites entreprises à domicile dans des secteurs à faible rendement. Le capital

humain, les compétences et les motivations des femmes varient largement. Une femme sur cinq est forcée au travail autonome. Pour les autres, l'indépendance, la conciliation travail-famille et la flexibilité constituent d'importants facteurs de motivation.

- *Qualité du travail et sécurité économique* — Les travailleuses autonomes attribuent des cotes supérieures à la satisfaction intrinsèque envers le travail, l'engagement au travail et la conciliation travail-famille, mais des cotes moins élevées au revenu et à la sécurité. Alors que 20 % des travailleuses autonomes à temps plein gagnent des revenus relativement élevés, 50 % gagnent moins de 20 000 \$ et sont insatisfaites en raison de l'insécurité, des fluctuations du revenu, du manque d'avantages et de l'exclusion aux programmes existants de sécurité sociale (p. ex., assurance-emploi, prestation de maternité). Le fait de répondre aux besoins distincts de ces deux groupes est un défi stratégique clé.
- *Amélioration du rendement* — La formation peut jouer un rôle important dans l'amélioration de la productivité et de la croissance, tout comme le transfert des compétences vers des secteurs moins traditionnels et plus rentables. Selon l'ETI, il y a un vif intérêt pour la formation formelle et informelle, mais un accès très inégal. Les contraintes de coûts et de temps sont des obstacles considérables, surtout pour les femmes à faible revenu. Une recherche systématique est nécessaire sur la façon de rendre la formation plus efficace et accessible.
- *Approches en matière de politique* — L'efficacité de la politique courante par rapport à la politique neutre envers les différences hommes-femmes dépend de la question. Il faut des données et des analyses sur les différences hommes-femmes afin de déterminer l'approche appropriée. La recherche ne doit pas se limiter à simplement ajouter le facteur homme-femme aux variables pour élargir les modèles d'entrepreneuriat qui incluent les domaines de l'entreprise, de la famille et du ménage. Il faut également mettre l'accent sur de nouveaux modèles économiques afin de mieux capter la diversité des travailleuses autonomes.

Par ailleurs, Frances Woolley (Université Carleton) a examiné le profil et les motivations en évolution des travailleuses autonomes. En se basant sur le recensement de 1996, elle a découvert que le travail autonome représentait 20,7 % de toute la croissance d'emploi durant les années 1980 et 42,8 % de la croissance globale de l'emploi durant les années 1990. Elle a aussi constaté que les travailleuses autonomes étaient plus susceptibles de travailler dans les secteurs de l'artisanat ou des métiers, de la gestion, des ventes et du service ou dans les secteurs professionnels, comparativement aux employés de sociétés; quatre travailleuses autonomes sur dix (42,4 %) travaillent à partir de chez elles et très peu de travailleuses autonomes (5 %) ont des employés.

Frances Woolley a soutenu l'argument selon lequel, pour de nombreuses femmes, le travail autonome est une question de nécessité. Cela reflète les constatations à l'effet

que le taux de travail autonome augmente durant les récessions et diminue lorsque le marché du travail s'améliore. La tendance à éviter le travail autonome peut refléter, en partie, les salaires relativement faibles des travailleuses autonomes. En 1996, la moitié des travailleuses autonomes ont gagné 20 000 \$ ou moins par an, comparativement à un quart (23,2 %) des femmes travaillant pour un employeur. Les travailleuses autonomes gagnent environ 0,60 \$ pour chaque dollar gagné par des travailleurs autonomes. Comparativement aux salariés, les travailleuses autonomes consacrent disproportionnellement plus de temps au travail non rémunéré comme le fait de s'occuper des enfants.

Politiques pour soutenir les travailleuses autonomes

Donna Lero (Université de Guelph) a présenté une étude à plusieurs volets, qui portait sur les défis particuliers auxquels font face les travailleuses autonomes, notamment l'absence d'assurance-emploi et d'autres prestations, la difficulté à concilier les responsabilités professionnelles et familiales et l'accès à l'assurance en cas de blessure ou de maladie.

La plupart des travailleuses autonomes ne sont pas admissibles aux prestations de maternité, de maladie et de compassion. Plus du tiers des répondantes avaient eu besoin d'un congé pour des raisons de famille ou de maladie, mais elles n'avaient pas été en mesure de le prendre. Parmi les autres défis au moment de prendre un congé, mentionnons un revenu réduit tout en couvrant des coûts d'exploitation continus, la difficulté à trouver des remplaçants convenables, la perte de clients et de visibilité, l'épuisement, la difficulté à se concentrer et à trouver une garderie abordable.

Une grande partie des travailleurs autonomes n'ont pas d'assurance-invalidité privée à court ou à long terme ni de régime d'assurance-santé ou d'assurance-soins dentaires. Les travailleurs autonomes à revenu inférieur étaient les moins susceptibles à avoir une assurance privée. Comme on l'a mentionné précédemment, les travailleuses autonomes gagnent moins que leurs homologues masculins. Le salaire moyen inférieur des femmes est attribuable au fait qu'un plus grand pourcentage de femmes que d'hommes travaillent à temps partiel, à des responsabilités familiales et de soins d'enfants disproportionnées, à un manque d'expérience de l'industrie et à une forte concentration de femmes dans les industries de services.

On a discuté de quatre recommandations concernant l'aide du gouvernement et du secteur privé aux travailleuses autonomes :

- *Fournir des prestations d'assurance-emploi spéciales pour les travailleuses autonomes* — Accroître les prestations payables à 70–75 % des gains assurables, augmenter les plafonds et assurer une flexibilité accrue relative au travail à temps partiel. L'admissibilité devrait être basée sur les salaires bruts minimaux. De plus, il faut des méthodes supplémentaires pour permettre l'épargne à ces fins (p. ex., épargnes à l'abri de l'impôt).

- *Faciliter l'accès à l'assurance-invalidité* — Une approche pourrait consister à encourager la collaboration entre les associations nationales pour bâtir des bassins de travailleurs autonomes, car il faut des bassins de membres plus importants pour obtenir une assurance-invalidité dont les primes sont moins élevées. Les changements dans les règlements du RPC pourraient également permettre du travail à temps partiel, lorsque cela est faisable, pour maintenir l'entreprise et permettre un retour graduel au travail. D'autres options sont requises pour la couverture d'assurance-invalidité à court terme et à long terme, y compris la déduction des primes comme dépenses d'entreprise.

- *Accroître l'accès au financement* — Il est nécessaire d'identifier les régions mal servies et les lacunes en matière de services. Parmi les recommandations, on compte l'accès à des micro-prêts à faible taux d'intérêt, des programmes de prêt progressifs pour le financement de démarrage et le financement provisoire. Cela nécessite des liens ou des partenariats solides entre le gouvernement et les associations de travailleurs autonomes. Le rapport a également encouragé les prêteurs privés à accroître leur transparence afin de fournir plus de prêts dans le secteur de services.

- *Accroître l'accès à la formation, au mentorat et à l'information* — Le rapport a cité le besoin d'accroître le transfert de connaissances entre les fournisseurs et les travailleuses autonomes. Par exemple, l'information sur les sources de financement non conventionnelles et le soutien devrait être affichée sur les sites Web des banques, des coopératives de crédit et des associations professionnelles. Le rapport a également encouragé les banques et les associations à réévaluer les critères pour les programmes de mentorat.

PROGRAMMES ET PRATIQUES AU CANADA

Le micro-crédit n'est pas une panacée pour accéder au crédit

Dans sa recherche, Toni Williams (Université York) a remis en question les perceptions sur la valeur et l'impact des programmes de micro-crédit. Le micro-crédit a été défini comme « une série de technologies de prêts conçues pour appuyer les entreprises en démarrage et pour développer de très petites entreprises appartenant à des personnes qui font partie de groupes marginalisés ». Introduits dans les années 1970, les programmes de micro-crédit formels sont apparus au Canada dans les années 1980 et ont proliféré au début des années 1990, avec un repli subséquent des programmes vers la fin des années 1990.

Les micro-prêts sont très petits et très structurés. La plupart sont fournis par des organisations spécialisées, à but non lucratif, soutenues par des technologies de gestion du risque non conventionnelles. Les programmes de micro-crédit ont pour but d'accroître

l'accès au crédit, de promouvoir l'entrepreneuriat, de fournir discipline et formation aux nouveaux micro-entrepreneurs et de permettre aux femmes de se prendre en charge.

Les programmes reposent sur l'hypothèse que les femmes pauvres ont un accès inadéquat au crédit pour appuyer les activités de leurs micro-entreprises. Les obstacles à l'accès proviennent du manque d'information (p. ex., asymétrie de l'information, risque moral et antisélection), du manque d'actifs (p. ex., garantie, titres de placement) et du manque d'antécédents de crédit.

On a présenté une histoire de cas sur la Fondation Calmeadow (1987-2000). L'évaluation du programme a révélé que les micro-prêts étaient caractérisés par de faibles taux de recrutement des débiteurs, de faibles taux de rétention des débiteurs et de taux élevés de défaut de paiement des débiteurs. La recherche a également documenté :

- une divergence importante entre la demande prévue et réelle;
- une sous-estimation des coûts implicites pour les débiteurs;
- une surévaluation et une mauvaise interprétation du micro-entrepreneuriat.

L'étude a conclu que le programme avait répondu aux besoins de quelques femmes des groupes marginalisés car il avait (ré)établi les dossiers de crédit et facilité la rentrée sur les marchés de crédit courants. Toutefois, il avait peu d'impact visible sur l'accès au crédit pour la plupart des micro-entreprises.

La recherche a mis en évidence un besoin de concentrer l'attention sur les rôles et les responsabilités des fournisseurs de services financiers établis (p. ex., les banques, les programmes d'investissement communautaire) et d'élaborer des modèles de rechange pour l'évaluation du crédit. Il faut aussi mener une recherche sur l'accès des micro-entrepreneurs au crédit.

L'effet d'accroissement engendré par les programmes basés sur les spécificités de chaque sexe semble être conforme à celui des initiatives courantes d'aide aux PME

Quel est l'impact des programmes et des politiques spécifiques aux différences hommes-femmes? Laura Small (Women Entrepreneurs of Saskatchewan Inc.) a fait un compte rendu d'un examen mené en 2002 sur l'Initiative pour les femmes entrepreneures (IFE) de Diversification de l'économie de l'Ouest Canada. Le programme IFE comprend quatre organismes : Women's Enterprise Society of British Columbia, Alberta Women Entrepreneurs, Women Entrepreneurs of Saskatchewan Inc. et le Centre d'entreprise des femmes du Manitoba. Les services de base de l'IFE englobent des conseils d'affaires (y compris des séances individualisées avec des conseillers formés), des prêts, des renseignements et des références, le perfectionnement des compétences en affaires ainsi que le réseautage et le mentorat. Le programme de prêts offre aux femmes propriétaires d'entreprises un capital jusqu'à concurrence de 100 000 \$. La formation est dispensée par des ateliers, un apprentissage en ligne et un guide d'auto-apprentissage.

Dans le cadre de l'évaluation du programme en 2002 auprès des entreprises clientes, on a constaté un lien direct entre le service consultatif de l'IFE et le développement d'entreprise dans 60 % des cas. De plus :

- 6,6 % des entreprises ont ajouté des employés à temps plein;
- 11,0 % des entreprises ont ajouté des employés à temps partiel;
- 14,1 % des entreprises ont indiqué des ventes accrues;
- 45 % des entreprises ont mentionné qu'elles n'existeraient pas sans l'aide à la formation et à l'encadrement de l'IFE.

Les résultats sont conformes à ceux des autres évaluations de programmes canadiens pour les petites entreprises. L'étude a également révélé que les hommes et les femmes cherchent différents types d'aide au développement d'entreprise. Comparativement aux hommes propriétaires d'entreprises, les clients de l'IFE et un groupe de contrôle de femmes propriétaires d'entreprises ont accordé la priorité à des résultats tels que l'évaluation de leurs compétences, le développement de la confiance en soi et l'amélioration des pratiques de gestion stratégiques. Réciproquement, les hommes propriétaires d'entreprises ont accordé la priorité aux compétences opérationnelles telles que l'amélioration des compétences de gestion stratégiques et l'identification de possibilités de croissance. Ces constatations sont uniques, car peu d'études canadiennes ont examiné les résultats des programmes selon le sexe.

PRATIQUES ET POLITIQUES INTERNATIONALES

Comparaisons internationales des entreprises appartenant à des femmes

Lois Stevenson (Industrie Canada) a présenté une perspective internationale sur l'entrepreneuriat féminin, d'après les recherches de l'Asia-Pacific Economic Cooperation (APEC), de l'Union européenne, de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), de la Banque africaine de développement et de la Commission économique des Nations Unies pour l'Europe. La recherche a révélé que les femmes propriétaires d'entreprises indiquent des obstacles communs à la croissance d'entreprise, notamment :

- le manque de financement de démarrage;
- le manque de compétences en gestion et le manque d'accès aux possibilités de réseaux d'entreprises;
- le manque de possibilités pour en apprendre davantage sur les questions pratiques du démarrage, de la survie et de la croissance de leur propre entreprise;
- le manque de services de garderie adéquats;
- le manque de sensibilisation parmi les jeunes femmes envers l'entrepreneuriat comme choix de carrière.

Par conséquent, les femmes propriétaires d'entreprises doivent commencer avec des entreprises relativement plus petites, exploiter des entreprises plus jeunes comptant

moins d'employés et croître plus lentement et à des niveaux plus faibles. Conformément aux constatations canadiennes, les femmes :

- ❑ sont moins susceptibles d'exporter;
- ❑ ont moins d'expérience formelle en gestion;
- ❑ sont plus susceptibles de se fier aux réseaux personnels pour obtenir des conseils;
- ❑ sont moins susceptibles de « s'identifier » à l'entrepreneuriat comme choix de carrière;
- ❑ perçoivent des contraintes supplémentaires comme un capital social moins élevé, un accès moindre aux ressources et des responsabilités familiales plus importantes;
- ❑ exploitent des entreprises qui ont des niveaux de capitalisation plus faibles;
- ❑ sont sous-représentées dans l'utilisation des services de soutien aux petites entreprises.

Trois expertes internationales, à savoir Julie Weeks (National Women's Business Council, US Small Business Administration), Virginia Littlejohn (Quantum Leaps Inc., Washington) et Jackie Brierton (Department of Trade and Industry, Royaume-Uni) ont fait part des constatations de leurs organismes respectifs.

National Women's Business Council

Julie Weeks a résumé les défis communs que doivent relever les femmes propriétaires d'entreprises, notamment :

- ❑ l'accès au capital;
- ❑ l'accès à l'éducation, à l'information et à la formation;
- ❑ l'accès aux réseaux;
- ❑ l'accès aux marchés;
- ❑ la reconnaissance en tant que contributeur à la vigueur et à la croissance de l'économie.

Elle a ensuite discuté des leçons tirées de l'expérience des États-Unis en ce qui concerne le soutien de l'entrepreneuriat féminin. Les recommandations suivantes sont tirées de sa publication de 2002, intitulée *Support for Women's Enterprise in the United States: Lessons Learned*.

1. Idéalement, il incombe à la communauté des femmes propriétaires d'entreprises de prendre des mesures et d'assurer une mise en oeuvre. Ni les organismes du secteur public ni les organismes d'appui non gouvernementaux n'ont la motivation, l'enthousiasme ou l'engagement soutenu nécessaire pour persévérer à travers les changements dans le leadership politique.

2. Toutefois, le soutien durable au développement commercial des femmes n'est possible que s'il existe une implication non seulement des femmes propriétaires d'entreprises et de leurs organisations, mais aussi des organisations gouvernementales et non gouvernementales qui appuient le développement des entreprises. Ces principaux groupes forment un « tabouret à trois pattes » pour le soutien au développement commercial des femmes; l'absence de l'un des trois éléments réduira considérablement la capacité de réaliser un changement soutenu.
3. Le fait d'avoir de l'information précise, fiable et en temps opportun, basée sur la recherche, est un composant essentiel pour présenter une argumentation en faveur d'un principe d'action et pour surveiller les progrès (ou le manque de progrès). Il est très important pour le gouvernement de disposer de données d'entreprises désagrégées selon le sexe, tout comme l'information de recherche en provenance de sondages sur les caractéristiques et les défis auxquels font face les femmes (et les hommes) propriétaires d'entreprises. La recherche est un outil essentiel à la fois pour l'élaboration de programmes et l'action en vertu de politiques publiques.

Quantum Leaps Inc.

Virginia Littlejohn a énoncé le mandat de Quantum Leaps Inc.¹⁴ qui consiste à « être un accélérateur mondial de l'entrepreneuriat féminin ». Les observations suivantes témoignent de la nécessité d'une telle organisation :

- les différences hommes-femmes au niveau de l'entrepreneuriat ne sont pas bien comprises;
- la plupart des pays ont des statistiques médiocres sur l'entrepreneuriat féminin;
- il n'existe aucun paramètre uniforme pour mesurer l'impact social et économique de l'entrepreneuriat féminin;
- les principaux intervenants sont mal réseautés et n'ont souvent pas partagé l'apprentissage;
- il y a un manque de liens entre la recherche, la politique, l'action, la pratique et l'évaluation.

Cette organisation du secteur privé est unique car elle offre aux intervenants des plateformes en ligne pour les réseaux de connaissances, l'apprentissage en ligne, l'échange des idées et la diffusion des connaissances et des pratiques exemplaires. L'organisation encourage également le partage mondial des stratégies, des tactiques et des plans d'action ainsi que l'utilisation stratégique de la formation en personne, des conférences et des forums d'élaboration de politiques.

¹⁴ Anciennement connu sous le nom de Projet Tsunami.

Un cadre stratégique pour les entreprises détenues par les femmes

Jackie Brierton a indiqué que les premiers efforts au Royaume-Uni pour appuyer les femmes propriétaires d'entreprises se sont traduits par une approche sporadique tout au long des années 1980 et 1990s. La plupart des programmes étaient locaux ou régionaux. En 2000, les efforts en matière de politiques ont commencé à se concentrer sur le besoin d'appuyer les femmes propriétaires d'entreprises de façon plus stratégique. Cela a donné lieu à l'établissement d'une unité d'entreprise des femmes au sein du Small Business Service du Department of Trade and Industry ainsi qu'à la mise sur pied de groupes de politiques intergouvernementaux avec un engagement ministériel de haut niveau. On a mené des consultations avec les intervenants dans l'ensemble des secteurs public, privé et bénévole, en plus de lancer le *Strategic Framework for Women's Enterprise* en mai 2003.

Le cadre stratégique a mis l'accent sur le changement culturel et social à long terme nécessaire pour améliorer la propriété d'entreprise par les femmes au Royaume-Uni; il a également fourni un contexte intergouvernemental pour les politiques et les recherches, avec un accent placé sur le besoin d'un recoupement efficace des questions; il a aussi souligné le besoin de fournir de meilleurs services généraux de soutien aux entreprises, de pair avec des dispositions ciblées. Par ailleurs, le cadre :

- a encouragé les partenariats inclusifs des entreprises appartenant à des femmes aux niveaux local, régional et national;
- a fourni des conseils et des lignes directrices pratiques pour les organismes de soutien aux entreprises et les autres;
- a quantifié les cibles précises à atteindre¹⁵.

Le cadre a réussi à galvaniser le soutien et l'engagement envers le développement de l'entrepreneuriat féminin et les priorités actuelles en matière de politiques, notamment : l'accès au financement; la collecte de données et la recherche; la défense des intérêts régionaux; l'engagement du gouvernement central avec une base de ressources; une stratégie de service de garderie; l'accès aux marchés, en se basant sur les projets pilotes d'approvisionnement; et l'élaboration d'initiatives plus solides axées sur les entreprises appartenant à des femmes.

RECHERCHE ET ÉVALUATION DES PROGRAMMES ET DES POLITIQUES

Lois Stevenson (Industrie Canada) et Barbara Orser (Université Carleton) ont présenté des observations indiquant le manque de preuves canadiennes sur la mesure dans laquelle les programmes gouvernementaux actuels répondent aux besoins des femmes propriétaires d'entreprises.

¹⁵ Ces cibles consistent à accroître, d'ici 2006 : le pourcentage d'entreprises appartenant à des femmes de façon à ce qu'il atteigne « de 18 à 20 % du total des entreprises au Royaume-Uni »; la participation des femmes aux programmes gouvernementaux (« les femmes représenteront 40 % des clients qui utilisent les services de soutien aux entreprises financés par le gouvernement »); et la proportion de femmes des communautés minoritaires ethniques qui reçoivent des services de soutien aux entreprises pour qu'elle devienne « proportionnelle à la population locale ou régionale pertinente ».

Les observations de Lois Stevenson étaient basées sur un examen international des initiatives de soutien gouvernementales basées sur les différences hommes-femmes parmi 13 pays de l'OCDE. Les critères d'évaluation utilisés dans l'étude comprenaient la présence des éléments suivants :

- un cadre de politique pour l'entrepreneuriat féminin;
- des réseaux consultatifs pour les femmes;
- un bureau de défense des intérêts pour les femmes propriétaires d'entreprises;
- des promotions ciblées;
- des centres pour femmes entrepreneures (p. ex., la prestation de conseils, de formation, de micro-prêts);
- une association de femmes propriétaires d'entreprises;
- un site Web basé sur les différences hommes-femmes;
- des missions commerciales basées sur les différences hommes-femmes;
- des recherches sur les femmes entrepreneures.

Barbara Orser, pour sa part, a discuté d'un « cadre d'évaluation sensible aux différences hommes-femmes ». Le cadre classait les niveaux d'engagement gouvernemental pour appuyer les femmes propriétaires d'entreprises, y compris à la fois des stratégies proactives et passives.

Les stratégies proactives se caractérisent par :

- l'implication au niveau exécutif pour identifier les différences hommes-femmes qui sont des obstacles au démarrage et à la croissance des PME;
- la surveillance de l'exécution efficace des politiques et des programmes visant à appuyer la création et la croissance des entreprises appartenant à des femmes;
- des organismes de prestation qui sont conscients, sympathiques et réceptifs envers les différences éventuelles entre les hommes et les femmes (p. ex., se faire prendre au sérieux, expérience en gestion, aspirations de croissance);
- les priorités et les résultats des programmes qui reflètent les préoccupations des femmes (p. ex., des intérêts d'ordre personnel, social ou commercial);
- la surveillance des programmes et l'établissement de rapports sur l'inclusion équitable des femmes.

Les stratégies passives se caractérisent par des politiques qui reposent sur l'hypothèse selon laquelle les hommes et les femmes propriétaires d'entreprises ont des besoins similaires. Par conséquent, les femmes sont servies par l'entremise des programmes et services existants. Les différences éventuelles entre les hommes et les femmes ne jouent guère de rôle dans l'élaboration de politiques.

Les observations susmentionnées correspondent aux constatations d'organismes internationaux tels que la Commission européenne, l'OCDE et le National Women's Business Council¹⁶. Par exemple, la Commission européenne suggère que le manque actuel de recherches entrave l'élaboration de programmes et de politiques efficaces pour les PME, en plus de nuire à la validité et à la crédibilité des programmes aussi bien généraux que spécifiques aux hommes et aux femmes.

Les études de Stevenson et d'Orser invitent toutes les deux à une meilleure évaluation des programmes destinés aux PME, afin de vérifier les raisons en faveur de programmes axés sur les femmes, de déterminer si les besoins et/ou les problèmes des femmes entrepreneures sont réglés et d'améliorer la reddition de comptes chez tous les propriétaires d'entreprises. Une telle information pourrait aider à la création d'un mécanisme de soutien plus efficace pour tous les propriétaires d'entreprises.

Dans le même ordre d'idées, des lignes directrices sont nécessaires pour veiller à ce que la recherche future sur les femmes propriétaires d'entreprises soit rigoureuse et solide sur le plan méthodologique.

La recherche sur les PME au chapitre des différences hommes-femmes et du rendement doit considérer « l'entreprise dans son ensemble »

Eileen Fischer (Université York) et Becky Reuber (Université de Toronto) ont énoncé un programme de recherche pour régler les questions non résolues sur les entreprises appartenant à des femmes, avec un accent placé sur l'exportation. Les chercheuses ont soutenu que la recherche future doit considérer l'exportation dans le contexte de « l'entreprise dans son ensemble. » Voici les modèles de questions pour la recherche future :

- Quels sont les facteurs, au niveau de l'entreprise ou de l'individu, qui font en sorte que les entreprises appartenant à des femmes soient sous-performantes?
- Quelle est l'expérience des hommes et des femmes en tant qu'exportateurs?
- Quelles sont les principales structures institutionnelles qui façonnent l'exportation?

Les études futures doivent mettre l'accent sur les priorités suivantes.

1. Déterminer si les femmes, comparativement aux hommes, exploitent des entreprises similaires (p. ex., commencent à exporter plus tard ou plus tôt,

¹⁶ Voir *Good Practices in the Promotion of Female Entrepreneurship, Examples from Europe and Other OECD Countries*, Vienne, Commission européenne et Austrian Institute for Small Business Research, 2002; *Promoting entrepreneurship amongst women, Best Reports, No 2-2004*, European Commission Enterprise Directorate-General; *Best Practices in Supporting Women's Entrepreneurship in the United States: A Compendium of Public and Private Sector Organizations and Initiatives*, Washington, The National Women's Business Council, juin 2004; *The Keys for Successful Women Entrepreneurs*, The OECD Bologna Process, OCDE, décembre 2002.

exportent un pourcentage plus élevé ou moins élevé de leurs produits ou services lorsqu'elles exportent, exportent de façon plus rentable ou moins rentable).

2. Cerner, à partir de la documentation générale sur l'exportation des PME, les facteurs les plus susceptibles d'influer sur les différences qui « désavantagent » les entreprises appartenant à des femmes. Pour ce faire, il faut examiner les principaux facteurs au niveau de l'entreprise et de la gestion qui affectent la probabilité d'exporter. Les facteurs préliminaires peuvent inclure :
 - *les facteurs qui facilitent l'entreprise* (p. ex., commandes étrangères non sollicitées, conseil réseauté à l'échelle internationale, partenaires, clients);
 - *les facteurs qui nuisent à l'entreprise* (p. ex., manque de personnel qualifié, manque de capacité de production, manque de financement);
 - *les facteurs qui facilitent la gestion* (p. ex., expérience antérieure en exportation ou en commerce international, cadre cognitif proactif, obstacles à la gestion [p. ex., manque de temps]);
 - *les facteurs liés à l'entreprise* (p. ex., ampleur, étendue et rapidité d'apprentissage; diversité des marchés géographiques servis; adaptation stratégique au marché);
 - *facteurs liés à la gestion* (p. ex., expérience dans l'industrie).

En plus d'examiner les facteurs identifiés dans les travaux de recherche précédents, les études futures ne devraient pas utiliser des échantillons de femmes seulement car on ne peut pas tirer de conclusions sur les différences entre les hommes et les femmes ni sur les raisons qui les motivent. À l'avenir, les études devraient aussi utiliser des données longitudinales car la recherche basée sur les données recueillies à un moment donné ne peut pas déterminer la causalité ou examiner les processus de croissance.

Priorités d'action

Munis de l'information présentée durant les séances plénières et des sommaires de tous les ateliers, les délégués de la conférence ont ensuite discuté de recommandations. Plus précisément, on leur a demandé de classer leurs priorités d'action et de soumettre les trois plus importantes.

Les recommandations qui suivent sont basées sur les discussions en table ronde et les soumissions écrites fournies par les participants du Forum. Leur portée illustre la variété des points de vue sur la question de l'entrepreneuriat féminin. Bien que plusieurs recommandations soient axées sur les préoccupations générales relatives aux petites entreprises et à l'entrepreneuriat, ce sommaire souligne les recommandations qui concernent expressément le développement des entreprises appartenant aux femmes.

RECOMMANDATIONS LIÉES À LA RECHERCHE

1. *Recueillir des données sur la participation des femmes aux programmes fédéraux pour les PME*

Dès le début du Forum, on avait décelé le manque de données fiables sur les connaissances qu'ont les femmes des programmes pour les PME et de leur utilisation. À l'heure actuelle, on dispose de peu d'information sur le nombre de femmes qui utilisent les programmes fédéraux de soutien aux PME, les caractéristiques des propriétaires et des entreprises, ainsi que la satisfaction envers les programmes existants. En raison de cette absence de données, il y a peu de preuves sur l'effet d'accroissement des politiques et des programmes en place sur l'entrepreneuriat féminin. On a donc recommandé que les données sur l'utilisation des programmes soient recueillies selon le sexe, avec une définition cohérente d'une « entreprise appartenant à une femme ». Cette information devrait être rendue disponible par tous les ministères et organismes fédéraux qui offrent des programmes pour les PME afin de faciliter les recherches comparables basées sur les différences hommes-femmes.

2. *Les données doivent refléter la nature hétérogène de l'entrepreneuriat féminin*

Les femmes propriétaires d'entreprises ne constituent pas un groupe homogène. On ne peut pas avancer l'hypothèse que les besoins des femmes sont identiques et que toutes les femmes bénéficient de façon égale des politiques et des programmes actuels pour les PME. Par conséquent, les évaluations des programmes devraient refléter la nature variée de l'entrepreneuriat féminin. Pour ce faire, il faut désagréger les données selon les caractéristiques des propriétaires (p. ex., sexe, minorité visible, Premières nations, immigrant récent, âge) et selon les caractéristiques des entreprises (p. ex., secteur, étape de maturation ou de croissance, taille, emplacement). Dans bien des cas, ces caractéristiques influencent considérablement l'expérience des propriétaires d'entreprises dans les programmes de formation pour les PME.

3. *Cerner et diffuser les études sur les femmes propriétaires d'entreprises*

Le forum *Poursuivre sur notre lancée* a fourni aux responsables de politiques, aux chercheurs, aux femmes propriétaires d'entreprises et aux fournisseurs de services l'occasion de se rencontrer et de partager de l'information. De nombreux participants se sont dit surpris de la quantité et de la portée des recherches canadiennes sur les femmes entrepreneures. On a suggéré de compiler un répertoire des recherches actuelles et en cours.

4. *Effectuer une recherche plus rigoureuse sur les femmes propriétaires d'entreprises*

Une grande partie des recherches existantes sur les femmes entrepreneures est descriptive, à court terme ou inter-sectionnelle et/ou basée sur des échantillons pratiques de petite taille. Bien que la recherche descriptive soit souvent une première étape nécessaire pour identifier les défis et les lacunes, une recherche plus rigoureuse est désormais requise. Si on ne connaît pas d'abord le « quoi » (par une recherche descriptive), on ne peut pas procéder à l'étude du « pourquoi » (par une recherche axée sur la mise à l'épreuve des hypothèses).

La recherche qui utilise des échantillons de femmes seulement ne peut pas tirer des conclusions sur les différences hommes-femmes ni sur les raisons sous-jacentes. Par conséquent, de nombreuses questions importantes demeurent sans réponse. Par exemple, il n'est pas clair pourquoi le taux d'incidence de la participation des femmes à la propriété d'entreprise a augmenté considérablement au cours des 20 dernières années, alors qu'il reste toujours des différences importantes entre les entreprises appartenant à des hommes et celles appartenant à des femmes. Les différences éventuelles entre les hommes et les femmes dans la sortie du processus d'entrepreneuriat existant n'ont pas été examinées (p. ex., la durée de survie, la raison du départ [forcé ou volontaire], les avantages après le départ). Ces questions et d'autres nécessitent une étude longitudinale rigoureuse. Pour que les chercheurs et les responsables de politiques arrivent à mieux comprendre l'interaction entre les différences hommes-femmes et le rendement des entreprises, il faudra apporter des changements aux approches de recherche actuelles.

5. *Mener des recherches sur les différences hommes-femmes et le financement des petites entreprises*

La plupart des recherches présentées au Forum ont porté sur les perceptions courantes sur la capitalisation des entreprises appartenant à des femmes. On a recommandé des recherches approfondies pour mieux comprendre l'effet des différences hommes-femmes dans le contexte du financement des entreprises. De plus, une grande partie de la recherche existante se penche sur le financement par emprunt. Il faut une recherche pour examiner les autres aspects du financement, notamment le financement d'amorçage, les capitaux propres informels et le capital de risque. L'influence des politiques fiscales et des programmes de soutien aux petites entreprises sur l'accès au capital nécessite également une étude. Les participants ont demandé une plus grande

participation du secteur privé à la recherche sur le financement des PME. Par conséquent, il y avait un intérêt considérable envers les recherches concertées sur le financement des petites entreprises et les expériences des femmes avec les banques. Des suggestions ont également été faites sur le besoin pour les chercheurs d'envisager de nouveaux paradigmes de recherche.

3. *Établir un fonds pour la recherche sur les femmes entrepreneures*

Les Alliances de recherche universités-communautés (ARUC) sont des partenariats entre des organisations communautaires et des universités, qui visent à favoriser la recherche innovatrice, la formation et la création de nouvelles connaissances dans les domaines d'importance pour le développement social, culturel ou économique du Canada. Les ARUC reçoivent un financement jusqu'à concurrence de 200 000 \$ par an pour la recherche, sur une période maximale de cinq ans. On a suggéré d'établir deux ARUC, une pour la recherche sur les femmes entrepreneures et une autre pour le travail autonome.

RECOMMANDATIONS EN MATIÈRE DE POLITIQUES ET DE PROGRAMMES

1. *Établir des critères d'évaluation de programmes dès le début des politiques et des programmes*

On a suggéré d'établir des critères d'évaluation de programmes dès le début des politiques et des programmes. Une telle information pourrait inclure les objectifs du programme, la portée du programme et les mesures de l'efficacité du programme. Le résultat se traduirait par une prise de décisions basées sur des preuves et une responsabilisation accrue des dépenses publiques. Une recommandation connexe était de faire une analyse comparative des programmes canadiens destinés aux PME par rapport à ceux qualifiés de « pratiques exemplaires » internationales afin de déterminer les domaines sujets à amélioration.

2. *Les responsables de l'élaboration de politiques doivent reconnaître qu'une approche unique pour le développement des petites entreprises n'est pas suffisante*

Plusieurs présentations de recherche ont porté sur les perceptions des propriétaires d'entreprises concernant la réussite, les intentions de croissance et la prise de décisions. Les résultats laissent entendre que de nombreuses femmes propriétaires d'entreprises définissent la réussite et poursuivent la croissance différemment que leurs homologues masculins. Il arrive que les responsables de politiques ne soient pas au courant de telles différences et qu'ils assument donc que les priorités des propriétaires se résument à des objectifs de développement économique (p. ex., création d'emplois et de richesses). Les politiques et les programmes de formation en place ne correspondent pas nécessairement aux motivations des femmes propriétaires d'entreprises. Par conséquent, on a recommandé que la collectivité responsable de l'élaboration de politiques

reconnaisse qu'une approche unique envers le développement des petites entreprises et de l'entrepreneuriat pourrait ne pas s'avérer suffisant.

3. *Améliorer la coordination des initiatives fédérales sur l'entrepreneuriat féminin*

Les délégués se sont dit inquiets de l'approche sporadique (basée sur les mandats individuels des ministères et des organismes) utilisée pour développer l'entrepreneuriat féminin. Cette approche n'était pas considérée optimale. Les participants ont recommandé de mettre en place un mécanisme pour fournir une coordination horizontale de l'élaboration de politiques et de programmes fédéraux. On a également suggéré qu'un tel processus pourrait aider à éliminer le dédoublement et le chevauchement. Un comité de surveillance interministérielle devrait donc se voir confier la tâche d'élaborer un cadre exhaustif pour les femmes entrepreneures. On pourrait créer des sous-comités pour s'occuper des entreprises aux différentes étapes de développement et de leurs besoins connexes. Ces comités devraient assurer une communication et une consultation fréquentes avec les femmes propriétaires d'entreprises, les chercheurs, tous les paliers de gouvernement et les fournisseurs de services. Une communication et une coordination accrues à l'échelle fédérale pourraient aider à identifier les domaines qui nécessitent le plus une action gouvernementale, ainsi que la portée des défis. Les questions pourraient ensuite être traitées selon l'ordre de priorité.

4. *Créer un Bureau sur la propriété d'entreprise par des femmes*

On a suggéré de créer un bureau sur la propriété d'entreprise par des femmes pour surveiller le dossier fédéral de l'entrepreneuriat féminin. On a également suggéré que cet organisme ait le pouvoir d'atteindre différents organismes fédéraux pour veiller à ce que les initiatives soient mises en œuvre.

5. *Créer un Conseil consultatif sur l'entrepreneuriat féminin*

On a proposé de créer un conseil consultatif permanent des femmes qui serait chargé de fournir des conseils au gouvernement fédéral sur les questions relatives aux femmes entrepreneures et de défendre leurs intérêts. On a également recommandé que ce conseil consultatif rende compte directement au premier ministre.

6. *Établir des centres d'entreprises des femmes en Ontario*

Les participants ont noté qu'il n'existe actuellement aucun centre d'entreprises des femmes en Ontario. On a donc suggéré d'envisager l'établissement d'un tel centre à l'extérieur de la grande région métropolitaine de Toronto. On a également suggéré de créer un centre d'entreprises des femmes autochtones. Par le fait même, on a recommandé que ces centres soient établis au moyen de l'infrastructure existante d'appui aux PME et des associations des femmes propriétaires d'entreprises.

7. *Rendre les organismes d'exécution responsables de la participation des femmes à leurs programmes*

Lors des discussions sur la prestation des programmes en des termes généraux, certains participants ont jugé que des objectifs précis devraient être établis pour la prestation des programmes et que ces objectifs devraient reconnaître la diversité des femmes propriétaires d'entreprises, et particulièrement des femmes désavantagées. Certains participants ont également suggéré que chaque ministère gouvernemental soit tenu d'élaborer une stratégie pour l'entrepreneuriat féminin et soit responsable de sa mise en œuvre.

On a également signalé que l'approche fédérale actuelle concernant des programmes d'application générale fonctionne bien et que la question consiste davantage à s'assurer que les programmes existants sont mieux annoncés aux femmes entrepreneures. Il est nécessaire d'utiliser des modes de communication plus directs pour atteindre les femmes propriétaires d'entreprises. Cela a abouti aux recommandations selon lesquelles les ministères et organismes fédéraux doivent établir des stratégies pour communiquer les programmes offerts aux femmes entrepreneures et fixer des objectifs concrets de sensibilisation à ces programmes.

8. *Élaborer des programmes basés sur les différences hommes-femmes afin d'appuyer les femmes propriétaires d'entreprises*

Plusieurs suggestions précises ont été formulées, notamment la création d'un programme national pour les exportatrices. Dans le cadre de la mise en œuvre d'un tel programme, les responsables de politiques devraient considérer les programmes et les services existants offerts par Exportation et Développement Canada (EDC) et Commerce international Canada. Une autre recommandation en matière de politiques a préconisé l'élaboration d'un cadre national pour le perfectionnement des compétences des femmes entrepreneures. Encore une fois, cela nécessiterait la prise en considération des travaux déjà en cours par les ministères et organismes fédéraux et provinciaux. Enfin, on a suggéré que le gouvernement fédéral attribue des ressources pour les cercles de micro-crédit et de prêts.

9. *Établir des politiques familiales plus favorables et des prestations pour les travailleuses autonomes*

La question d'un meilleur soutien au travail autonome a suscité plusieurs recommandations. Le message global est le suivant : les prestations offertes dans le cadre du programme actuel d'assurance-emploi (plus précisément, les prestations de maternité, d'invalidité et de compassion) devraient être étendues aux travailleuses autonomes. Ainsi, les travailleuses autonomes auraient accès aux mêmes prestations que les autres travailleurs. Étant donné que les femmes demeurent les principales personnes qui s'occupent des enfants, on a recommandé que le gouvernement fédéral élabore une stratégie nationale d'apprentissage des jeunes enfants et de développement

de la petite enfance qui fournirait des services de garde de haute qualité, abordables et accessibles.

10. *Établir un programme d'approvisionnement pour les femmes propriétaires d'entreprises*

Deux recommandations ont été avancées au chapitre de l'approvisionnement. Une d'entre elles est que le gouvernement fédéral déclare le nombre et le montant des contrats d'approvisionnement attribués aux PME, aux entreprises appartenant à des femmes et aux entreprises autochtones. On présume que cela permettrait aux organismes de mesurer l'efficacité des programmes de sensibilisation pour ces groupes cibles, administrés par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada. La deuxième recommandation consiste à créer un programme d'approvisionnement réservé pour les femmes propriétaires d'entreprises, similaire à celui des États-Unis.

COMMUNICATIONS ET PARTENARIATS

1. *Établir un portail ou un centre d'information d'intérêt pour les femmes propriétaires d'entreprises*

Les participants ont noté que le défi pour les responsables de politiques ne consiste pas seulement à élaborer des politiques et des programmes, mais aussi à assurer que les femmes propriétaires d'entreprises sont conscientes de l'aide existante. À cet égard, on a suggéré que le gouvernement fédéral fasse une meilleure utilisation des technologies Web¹⁷. Plusieurs participants ont recommandé la création d'un portail Web consacré exclusivement aux femmes entrepreneures, qui pourrait être logé sur Strategis, un site Web d'Industrie Canada qui contient des renseignements sur les entreprises et les consommateurs (<http://strategis.gc.ca>). D'autres participants ont demandé la création d'un centre d'information sur les femmes entrepreneures qui inclurait des recherches, des données et des renseignements sur les organisations d'entreprises appartenant à des femmes.

Un autre élément d'intérêt était l'information sur les sources non conventionnelles de financement et de soutien sur les sites Web des banques, des coopératives de crédit et des associations d'entreprises. Le site Web « Sources de financement », logé sur Strategis, pourrait être la réponse à cette recommandation, car il offre actuellement de l'information sur les sujets relatifs au financement, du micro-crédit au capital de risque.

¹⁷ Des sites Web, tels que le Portail des affaires (<http://portaildesaffaires.ca>), Gérer pour réussir en affaire (<http://strategis.ic.gc.ca/gestion-pme>) et le site Web des Centres de services aux entreprises du Canada (<http://cbsc.org>), présentent actuellement un large éventail de renseignements commerciaux pour les propriétaires de petites entreprises, notamment de l'information sur les programmes et les ressources à l'intention des femmes entrepreneures.

2. Diffuser la recherche sur l'entrepreneuriat féminin

On a recommandé que tous les ministères fédéraux diffusent leur recherche existante sur les femmes entrepreneures, au même titre que la Direction générale de la politique de la petite entreprise d'Industrie Canada, par l'entremise du site Web Strategis.

3. Exposer la nature variée de l'entrepreneuriat féminin

Les délégués ont suggéré que les publications et les outils de marketing du gouvernement fédéral montrent des modèles féminins positifs qui travaillent dans des domaines non conventionnels.

4. Faciliter la communication entre les associations de femmes d'affaires

Plusieurs conférenciers ont insisté sur l'importance d'une voix concertée lorsqu'il s'agit de défendre les intérêts des femmes entrepreneures. À cette fin, on a recommandé de mettre en place des mécanismes visant à faciliter et à promouvoir la communication entre les associations des femmes d'affaires en vue de créer des organisations plus provinciales et nationales.

En guise de conclusion, la structure et le contenu du forum *Poursuivre sur notre lancée* ont été bien accueillis par les participants, certains ayant suggéré de tenir chaque année un forum de recherche et de politique sur les femmes entrepreneures.