



Portail de
connaissances
pour les femmes
en entrepreneuriat



Mikwam Makwa Ikwe (femme-ourse de glace)

Analyse des besoins nationaux propres
à l'entrepreneuriat féminin autochtone



University
of Manitoba

ASPER



SCHOOL OF
BUSINESS

TED
ROGERS
SCHOOL
OF MANAGEMENT

DiVERSITY
INSTITUTE



brookfield
institute
for innovation + entrepreneurship

Finance par le
gouvernement
du Canada

Canada



Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat

WEKH.CA

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

DI.WEKH@RYERSON.CA



DIVERSITY INSTITUTE



Financé par le gouvernement du Canada

Canada

Le Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat (PCFE) regroupe un réseau national et une plateforme numérique ouverte qui ont but de mettre en commun des recherches, des ressources, ainsi que des stratégies novatrices. Fort de ses dix centres régionaux et d'un réseau de plus de 200 partenaires, le PCFE a été créé pour répondre aux besoins des femmes entrepreneures issues de la diversité, de toutes régions et de tous secteurs. En réponse à la crise relative à la COVID-19, le PCFE a donné l'impulsion, par le rapprochement de femmes entrepreneures et d'organismes de soutien à travers le pays, et par l'organisation de formations et d'événements de réseautage. En relayant les ressources et les meilleures pratiques en usage à travers le pays, la plateforme technologique de pointe du PCFE, qui s'appuie sur Magnet, renforcera les moyens à disposition des femmes entrepreneures et des organismes qui les accompagnent.

Avec le soutien du gouvernement du Canada, le PCFE diffusera son expertise d'un bout à l'autre du pays afin de permettre aux fournisseurs de services, à la communauté universitaire, aux pouvoirs publics, et à la filière économique d'apporter un soutien accru aux femmes entrepreneures. Le Diversity Institute de l'Université Ryerson, avec le concours du Ryerson's Brookfield Institute for Innovation + Entrepreneurship et de la Ted Rogers School of Management, dirige un réseau de chercheurs, d'organismes de soutien aux entreprises, et de parties prenantes majeures dans l'optique de créer un environnement plus inclusif et propice au développement de l'entrepreneuriat féminin au Canada.



UMANITOBA.CA/ASPER

L'I.H Asper School of Business propose depuis plus de 80 ans une éducation de premier plan aux leaders et aux innovateurs déterminés à contribuer de manière éthique au bien-être social et économique du Manitoba et du monde. S'imposant parmi les écoles de commerce les plus prestigieuses, l'établissement s'attache résolument à transformer la recherche et le savoir, à bâtir un milieu d'apprentissage exceptionnel, à favoriser des liens porteurs au sein de la communauté, ainsi qu'à inspirer les esprits par un enseignement innovant et de qualité.

L'Asper School of Business est accréditée par l'Association to Advance Collegiate Schools of Business (AACSB), gage d'excellence pour les écoles de commerce du monde entier.

Auteure

Ashley Richard, B. Com. (avec spécialisation)

PCFE/Université du Manitoba,
Asper School of Business

Contributions

Kara Thorvaldson, B. Com. (avec spécialisation)

PCFE/Université du Manitoba

Shannon Pestun, B. Gest.

PCFE/Université Ryerson

Summer Reilly

Centre PARO pour l'entreprise des femmes
(centre régional du PCFE)

Conseils

Suzanne Gagnon, PhD

Université du Manitoba,
Asper School of Business

Aide à la rédaction

Guang Ying Mo, PhD

PCFE/Université Ryerson

Henrique Hon, MBA

PCFE/Université Ryerson

Commanditaires

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



Social Sciences and
Humanities Research
Council of Canada

Canada

Conseil de recherches
en sciences humaines
du Canada

Date de publication :

Janvier 2021

Mikwam Makwa Ikwe

Le 25 août 2020, à l'occasion d'une cérémonie traditionnelle du calumet, le nom *Mikwam Makwa Ikwe* a été attribué au PCFE par l'aînée Margaret Lavalée de la Première Nation Sagkeeng. *Mikwam Makwa Ikwe* signifie « femme-ourse de glace » en anishinaabe. L'ourse polaire est symbole de courage, de force, de protection. Son esprit est présent à l'intérieur et aux côtés de toutes les femmes entrepreneures autochtones tout au long de leur parcours.

Couverture réalisée par Megan Currie, X-ing Design

Directement inspirée du rapport, l'illustration de couverture est le fruit de l'interprétation par l'artiste de *Mikwam Makwa Ikwe*, la femme-ourse de glace. La femme se tient sur la rive d'un lac gelé. Au nord, un paysage de montagnes se découpe sur un ciel éclairé par une aurore boréale. L'aurore boréale représente le nord, la terre des ours. La croyance voulant que l'ourse possède un pouvoir de guérison est un enseignement qui se transmet de génération en génération. On dit que ce pouvoir est à son zénith quand les aurores boréales dansent dans le ciel.

Les montagnes symbolisent les multiples luttes et obstacles (les hauts et les bas) qui émaillent le parcours entrepreneurial des femmes autochtones. Faisant face à l'est, la femme regarde vers l'avenir. Tel un phare, le logo du PCFE la guide dans son parcours entrepreneurial. Tournée vers l'ouest et le passé, l'ourse polaire symbolise les connaissances traditionnelles et la culture, qui protègent la femme dans son périple et lui permettent de guérir de ses blessures.



Remerciements

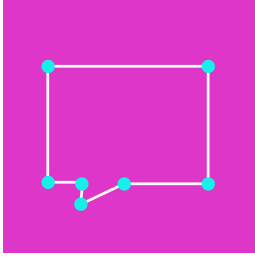
Nous tenons avant tout à remercier les femmes entrepreneures autochtones qui ont participé à notre série nationale de tables rondes sur l'entrepreneuriat féminin autochtone entre avril et juin 2020. Leurs idées sont la force de ce rapport. Nous remercions également les organisations suivantes de l'écosystème de l'entrepreneuriat féminin aux quatre coins du pays, qui nous ont prêté main-forte dans la tenue de ces débats :

- > Alberta Indian Investment Corporation
- > Alberta Women Entrepreneurs
- > Association des femmes autochtones du Canada
- > Association nationale des sociétés autochtones de financement
- > ATB Financial
- > Blood Tribe Economic Development
- > Business Link
- > Centre d'entreprise des femmes du Manitoba
- > Centre PARO pour l'entreprise des femmes
- > Clarence Campeau Development Fund
- > Community Futures Alberta
- > Community Futures Manitoba
- > Community Futures Treaty Seven
- > Conseil national de développement économique des Autochtones
- > EntrepreNorth
- > Femmes en affaires Nouveau-Brunswick
- > First Nations Technology Council
- > First Peoples Economic Growth Fund
- > Futurpreneur
- > Impact Hub Ottawa
- > Indigenous LIFT Collective
- > Indigenous Student Centre
- > Indigenous Tourism Alberta
- > Initiative conjointe de développement économique
- > Marieval Enterprise Centre
- > Membertou Entrepreneur Centre
- > Mi'kmaq Confederacy of PEI
- > Newfoundland and Labrador Organization of Women Entrepreneurs
- > Organisations d'entreprises de femmes du Canada
- > Pauktuuitit
- > PEI Business Women's Association
- > Piikani Resource Development Ltd.
- > SEED Winnipeg
- > SFU VentureLabs
- > Shopify
- > Skookum Lab
- > The Artist's Hub
- > Ulnooweg
- > Université de l'EADO
- > Université de Montréal
- > Université du Yukon
- > Université Mount Royal
- > Women Entrepreneurs of Saskatchewan
- > Women's Enterprise Centre (C. - B.)

Table des matières

<u>Résumé</u>	iii
<u>Introduction</u>	1
<u>Tables rondes nationales sur l'entrepreneuriat féminin autochtone</u>	5
<u>Recommandations</u>	31
<u>Conclusion</u>	36
<u>Annexe : Tables rondes par région</u>	38
<u>Bibliographie</u>	43





Résumé

À propos de ce travail de recherche

Le présent rapport a pour objet de dresser un état des lieux complet des obstacles et des défis auxquels se heurtent les femmes autochtones lors du développement de leurs entreprises et de formuler des recommandations sur les changements qui s'imposent. Fondé sur les données qualitatives recueillies lors d'une série de tables rondes communautaires auprès de plus de 350 participantes en 2020, ce rapport renferme une analyse des riches histoires partagées par les femmes entrepreneures autochtones au sujet de leurs réussites, de leurs défis et de leurs aspirations entrepreneuriales.

Nous utilisons une définition inclusive du terme « femmes entrepreneures autochtones ». Nous considérons que les entrepreneures incluent les femmes qui possèdent des petites et moyennes entreprises ou des microentreprises, celles qui travaillent à leur compte et celles qui sont propriétaires d'entreprises individuelles non constituées en personnes morales. Nous incluons également tous les types d'organismes, depuis les entités à but lucratif jusqu'aux entreprises sociales. De plus, nous appliquons une définition inclusive des femmes. Par « femmes », nous entendons les femmes qui s'identifient comme telles sur le plan du genre, et non du sexe, ce qui inclut les femmes cis, les femmes trans et d'autres femmes.

Points saillants

Dans le présent rapport, nous recensons et examinons les obstacles suivants auxquels font face les femmes entrepreneures autochtones :

> **Financement**

Le premier obstacle est l'accès au capital financier, entrepreneurial et social. Les obstacles financiers, plus prégnants pour les femmes autochtones, sont liés à des éléments culturels et à la relation que ces dernières entretiennent avec l'argent.

> **Stéréotypes et préjugés en matière d'entrepreneuriat**

Les femmes autochtones sont épuisées d'avoir à évoluer dans un écosystème entrepreneurial truffé d'obstacles en raison des nombreux stéréotypes et préjugés institutionnalisés. Les valeurs culturelles occidentales largement répandues ont façonné un moule de l'entrepreneuriat dans lequel les femmes autochtones ne se retrouvent plus.

> **Divergences entre l'histoire et la culture autochtones et la pensée occidentalisée**

Lorsque les Autochtones gèrent leurs terres en mettant l'accent sur des projets d'entreprise adaptés à leur communauté, ils améliorent leurs perspectives individuelles, familiales et communautaires. De nombreuses femmes autochtones placent les besoins de leurs communautés au cœur de leurs activités.

> **Obstacles politiques et systémiques**

Les femmes autochtones ont souligné que le leadership politique peut créer des difficultés et augmenter les obstacles, et que de nombreux programmes conçus pour leur apporter un soutien peuvent s'avérer accablants.

> **Manque de possibilités de mentorat**

De nombreuses femmes entrepreneures autochtones ont du mal à trouver des mentors autochtones dans le monde des affaires.

> **Manque de formation et d'éducation**

Une éducation appropriée doit commencer tôt dans la vie. Les femmes entrepreneures autochtones ne sont pas les seules à manquer d'éducation et de formation dans le domaine des affaires au moment de lancer une entreprise : des communautés autochtones tout entières ne disposent souvent pas des infrastructures de base ni d'un accès à une éducation de qualité aux niveaux élémentaire et secondaire.

> **Accès insuffisant à la connectivité et aux technologies**

L'accès limité et aléatoire à Internet a des répercussions considérables dans de nombreux aspects de la vie des femmes entrepreneures autochtones. Cet obstacle constitue un enjeu sociétal majeur.

> **Équilibre difficile entre les rôles au sein de la famille et de la communauté**

Les femmes autochtones se lancent souvent en affaires pour combler un besoin ou une lacune dans la communauté. Néanmoins, elles ont indiqué que l'équilibre à trouver entre leur rôle dans la communauté et leur rôle d'entrepreneure relevait de la « survie ». Cet obstacle est encore plus grand pour les entrepreneures qui sont mères célibataires.

> **Manque de confiance**

Le manque de confiance n'est pas un obstacle isolé des autres. Sous l'effet cumulé de tous les obstacles susmentionnés, conjugués aux facteurs sociaux, économiques et politiques qui influent sur elles, les femmes autochtones au Canada en viennent à douter de leur aptitude à exploiter une entreprise prospère.

> **Obstacles propres aux femmes entrepreneures autochtones dans les secteurs de l'art et de la création**

Les femmes entrepreneures autochtones œuvrant dans ces secteurs d'activité connaissent essentiellement les mêmes difficultés que les autres femmes entrepreneures autochtones. Le financement qu'elles peuvent obtenir est rarement destiné à leur revenu personnel. Ces femmes entrepreneures ont mis en avant le manque de connaissances sur l'identité des Autochtones

en tant que peuple contemporain. De nombreuses femmes autochtones actives dans ces secteurs continuent de lutter pour trouver un sentiment de sécurité mentale.

> **Obstacles propres aux femmes entrepreneures autochtones francophones**

Les difficultés et les obstacles rencontrés par les femmes autochtones sont semblables dans tous les groupes linguistiques : manque de possibilités de mentorat, faible représentation dans le monde de l'entrepreneuriat, et accès difficile au capital financier, entrepreneurial et social. À cela s'ajoute le fait que les initiatives entrepreneuriales menées à l'échelle nationale en dehors du gouvernement fédéral sont souvent unilingues en anglais et, par conséquent, inaccessibles à une partie de la population francophone.

> **Obstacles liés à la pandémie de COVID-19**

La propagation de la COVID-19 a eu une incidence sur les entreprises et les sources de revenus des participantes aux tables rondes, et ce, de plusieurs façons :

- > panique et stress accrus; fermeture obligatoire d'entreprises
- > perte de revenus importants; difficultés à passer au commerce électronique
- > inadmissibilité aux aides gouvernementales
- > manque d'accès aux aides gouvernementales
- > webinaires d'information sur la pandémie à profusion
- > développement de troubles de santé mentale
- > faible connectivité dans les collectivités éloignées sans technologie
- > utilisation excessive du temps pour la gestion de crise plutôt qu'aux affaires
- > sentiments de frustration

Conclusion et recommandations

Les obstacles énumérés et les autres conclusions tirées des tables rondes montrent qu'il reste encore du travail à accomplir avant de parvenir à une inclusion réelle. Pour bâtir un écosystème d'innovation inclusif, il est important de continuer à créer des espaces sociaux qui permettent aux femmes autochtones de faire entendre leurs voix. Face aux obstacles abordés, l'écosystème doit veiller à tisser des liens constructifs et durables avec les femmes entrepreneures autochtones. Dans l'optique de la pérennité des programmes, le fait d'adopter le principe des sept générations, qui consiste à prendre soin de celles-ci, permettra l'adoption d'une approche relationnelle, plutôt que transactionnelle, et favorisera intrinsèquement la conception inclusive des programmes. Nous recommandons que tous les organismes de l'écosystème entrepreneurial développent, pour les femmes autochtones, des programmes de formation complets et culturellement adaptés en matière de finances personnelles et d'entreprise, et leur demandent de concevoir, diriger et mettre en œuvre des programmes pour leurs pairs.

Les institutions financières autochtones (IFA) devraient :

- > utiliser tous les outils, ressources et soutiens à leur disposition et faire tout leur possible pour que le nombre de femmes entrepreneures autochtones accédant à des financements par l'intermédiaire du réseau augmente de 50 p. 100 d'ici l'an 2025

Les institutions financières traditionnelles devraient :

- > mettre en place une formation obligatoire de sensibilisation aux questions autochtones pour l'ensemble du personnel de première ligne
- > s'associer à des IFA pour accroître les possibilités offertes aux diverses femmes autochtones d'occuper des postes de décision en matière d'octroi de prêts
- > créer des microcrédits réservés aux femmes autochtones
- > supprimer les exigences financières discriminatoires à l'égard des femmes entrepreneures autochtones
- > faire en sorte que les femmes entrepreneures autochtones se sentent en sécurité, respectées et épaulées tout au long du processus de prêt

Les organismes de soutien aux entreprises devraient :

- > nommer des femmes autochtones à leurs conseils d'administration et veiller à ce que les équipes de haute direction comptent des femmes autochtones

- > mettre en exergue de nombreuses femmes entrepreneures autochtones prospères dans le cadre de campagnes médiatiques sur l'entrepreneuriat
- > informer les femmes entrepreneures autochtones de leurs droits et s'assurer qu'elles comprennent l'environnement financier dans lequel elles évoluent, aussi bien dans les réserves qu'en dehors
- > accroître les possibilités de mentorat en établissant des liens constructifs avec des femmes autochtones susceptibles de jouer un rôle de mentore
- > intégrer des services de garde d'enfants dans les organismes et des programmes de soutien afin que la maternité ne soit pas un frein à la réussite
- > assurer une certaine souplesse dans leurs politiques et leurs programmes, afin que les femmes autochtones puissent travailler à domicile, en cas de besoin, pour s'occuper de leurs enfants ou de leurs aînés, etc.
- > prévoir, dans leurs politiques, la possibilité de participer à des cérémonies et faciliter l'accès à des soutiens culturels et traditionnels en cas de besoin
- > développer de véritables liens avec les aînés de la communauté, afin que les employés et les participants aux programmes puissent s'adresser à eux en cas de besoin

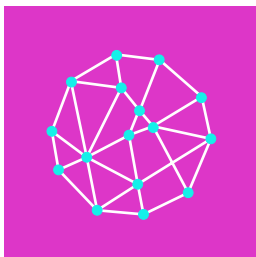


Tous les paliers de gouvernement devraient :

- > établir des subventions salariales qui encouragent l'embauche et la formation des femmes autochtones
- > collaborer avec les organes directeurs autochtones à l'échelle locale ou nationale en vue d'investir dans les infrastructures nécessaires pour que toutes les communautés autochtones bénéficient d'un accès fiable à Internet haute vitesse
- > créer d'autres incubateurs et accélérateurs adaptés aux besoins singuliers des femmes entrepreneures autochtones

Les établissements postsecondaires devraient :

- > garantir l'égalité des chances pour les femmes autochtones dans divers domaines
- > mettre en vedette les femmes autochtones qui excellent dans des domaines traditionnellement dominés par les hommes



Introduction

Le Canada compte quelque 23 000 femmes entrepreneures autochtones¹, et les femmes autochtones y sont proportionnellement deux fois plus nombreuses à lancer une entreprise que les autres femmes². Les femmes autochtones apportent des approches, des produits et des services nouveaux et innovants à la communauté économique. Toutefois, elles font souvent face à des obstacles pour créer et développer leur entreprise, notamment dans l'obtention de financements et d'activités de mentorat, comme nous le décrirons en plus amples détails dans ce rapport. Les femmes entrepreneures autochtones rencontrent essentiellement les mêmes obstacles que les femmes entrepreneures dans leur ensemble. Il faut néanmoins tenir compte de l'intersectionnalité et des spécificités notables de chacun des groupes afin de concevoir et de mettre en œuvre des politiques propres à instaurer un écosystème plus équitable et plus inclusif. D'après le Recensement de 2016, 22 245 femmes autochtones sont travailleuses autonomes, et le nombre de femmes autochtones travaillant à leur compte augmente plus rapidement que celui des hommes autochtones³. Le Conseil national de développement économique des Autochtones indique, par ailleurs, que l'élimination des écarts de nature économique entre les Autochtones et la population non autochtone pourrait se traduire par un accroissement du PIB canadien de 27,7 milliards de dollars⁴.

Le présent rapport illustre en détail les difficultés et les obstacles auxquels font face les femmes autochtones lorsqu'elles cherchent à développer leurs entreprises; il renferme également des recommandations importantes sur les changements qui s'imposent. Il repose en partie sur une série de tables rondes communautaires tenues en 2020. Plus de 350 participantes de tout le Canada ont assisté à ces discussions, menées par vidéoconférence et organisées de concert avec les centres régionaux du PCFE et de nombreuses organisations intéressées. Au cours

de ces consultations, les femmes entrepreneures autochtones ont pu faire part de leurs histoires, de leurs réussites et de leurs défis, et les actrices de cet écosystème entrepreneurial ont pu nouer des contacts, collaborer et mieux comprendre les liens entre le réseau et leur région. Les femmes autochtones qui ont pris part à ces tables rondes représentaient une variété de parcours, de niveaux de connaissance, de compétences, de régions et de types d'entreprises. Elles ont discuté des difficultés qu'elles connaissaient en tant que femmes entrepreneures autochtones et elles ont évoqué leurs aspirations pour l'avenir.

Pour de nombreuses femmes entrepreneures autochtones, l'entrepreneuriat créatif ajoute une autre dimension au débat. En partenariat avec l'Université de l'EADO (un centre régional du PCFE) et son Centre pour étudiantes et étudiants autochtones, le PCFE a organisé une table ronde dédiée aux femmes entrepreneures autochtones actives dans les secteurs de la création, comme la musique, l'art et le cinéma.

Par ailleurs, les femmes entrepreneures autochtones francophones ont un point de vue unique à apporter au débat. C'est pourquoi le centre régional du PCFE dirigé par l'Université de Montréal a organisé une consultation spéciale en français pour les femmes entrepreneures autochtones francophones et les organismes de l'écosystème au Québec.

Le présent rapport porte sur les principaux thèmes mis en évidence au cours des tables rondes. Il aborde notamment les difficultés que les femmes autochtones entrepreneures rencontrent lorsqu'elles cherchent à réaliser leurs aspirations et leurs objectifs dans le monde de l'entrepreneuriat. Les tables rondes ont mis en particulier l'accent sur les obstacles suivants :

- > le financement
 - > les attitudes
 - > l'accès au capital financier, entrepreneurial et social
- > les stéréotypes et les préjugés
- > les divergences entre l'histoire et la culture autochtones et la pensée occidentalisation
- > les obstacles politiques et systémiques
- > le manque de possibilités de mentorat
- > le manque de formation et d'éducation
- > l'accès insuffisant à la connectivité et aux technologies
- > l'équilibre difficile entre les rôles au sein de la famille et de la communauté
- > le manque de confiance.

Enfin, le rapport met en vedette les profils de diverses femmes entrepreneures autochtones vivant aux quatre coins de l'île de la Tortue.^a Nous remercions ces femmes courageuses d'avoir pris part aux tables rondes 2020 du PCFE sur l'entrepreneuriat féminin autochtone et de nous avoir décrit leur expérience dans leurs propres mots.

a « Certains peuples autochtones désignent le continent de l'Amérique du Nord sous le nom d'île de la Tortue. Ce nom dérive de différentes histoires orales autochtones faisant allusion à une tortue tenant le monde sur son dos. Pour certains peuples autochtones, la tortue est ainsi considérée comme un symbole de vie, et l'histoire de l'île de la Tortue est rattachée à plusieurs croyances spirituelles et culturelles. » (Source : A. Robinson, « Île de la Tortue », *l'Encyclopédie Canadienne*, 2018, <https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/ile-de-la-tortue>).

Modèle de l'écosystème d'innovation inclusif

Les forces qui favorisent ou entravent l'inclusion et la réussite au sein de l'écosystème entrepreneurial canadien relèvent de plusieurs niveaux : le niveau sociétal (macro), le niveau organisationnel et institutionnel (méso) et le niveau individuel (micro). Le présent rapport s'appuie sur le modèle de l'écosystème d'innovation pour l'entrepreneuriat inclusif^{5,6,7} qui cartographie les acteurs et les éléments à chacun de ces niveaux, ainsi que leurs interactions. Ce modèle est essentiel pour bien comprendre le vécu des femmes autochtones dans le monde de l'entrepreneuriat, dans la mesure où il favorise une analyse systémique selon laquelle un niveau ne peut être étudié en vase clos ou compris sans les autres. Les obstacles qui existent aux différents niveaux de ce modèle fondamental affectent divers aspects de l'expérience entrepreneuriale des femmes autochtones.

Définitions

La définition de l'entrepreneuriat varie et peut revêtir de nombreuses formes, comme l'entreprise individuelle, l'entreprise sociale, la société d'innovation et toute autre forme d'entreprise. La définition retenue a des répercussions importantes sur les groupes inclus ou non, et donc sur les politiques et les décisions adoptées à différents niveaux de l'écosystème⁸. Ainsi, si l'on exclut le travail autonome et qu'on ne prend en compte que les propriétaires de petites et moyennes entreprises (PME), les statistiques montrent qu'au Canada 15,6 p. 100 des PME sont détenues majoritairement par des femmes.⁹ En revanche, le fait d'inclure le travail autonome change radicalement la donne, car 37,4 p. 100 des travailleurs autonomes au Canada sont des femmes¹⁰.

Le PCFE utilise, par conséquent, une définition inclusive du terme « femmes entrepreneures autochtones ». Nous considérons que les entrepreneures incluent les femmes qui détiennent des PME ou des microentreprises, celles qui travaillent à leur compte et celles qui sont propriétaires d'entreprises individuelles non constituées en personnes morales. Nous incluons

également tous les types d'organismes, depuis les entités à but lucratif jusqu'aux entreprises sociales. De plus, nous appliquons une définition inclusive des femmes. Par « femmes », nous entendons les femmes qui s'identifient comme telles sur le plan du genre, et non du sexe, ce qui inclut les femmes cis, les femmes trans et d'autres femmes.

Les populations autochtones du Canada présentent une grande diversité, et il est important de reconnaître que chaque groupe possède une culture et une histoire qui lui sont propres. Aux fins du présent rapport, nous utilisons le terme « Autochtones » pour désigner les membres des Premières Nations (inscrits ou non), les Métis et les Inuits. Nous n'utilisons le terme « Indiens » que dans le contexte de la *Loi sur les Indiens* de 1876, une loi du Parlement canadien concernant les Indiens inscrits, leurs bandes et le système des réserves indiennes¹¹.

Dans le reste de ce rapport, nous commençons par présenter les caractéristiques des femmes entrepreneures autochtones au Canada en prenant appui sur des données récentes. Nous expliquons ensuite les obstacles actuels et ceux parfois bien ancrés, auxquels les femmes autochtones font face dans le cadre de leur travail, en nous fondant sur les tables rondes et sur les rapports récemment publiés par l'Association nationale des sociétés autochtones de financement (ANSAF), le Conseil canadien pour l'entreprise autochtone (CCEA) et le PCFE. Nous présentons ensuite une série de recommandations et d'appels à l'action en vue de la création d'un écosystème de l'innovation plus équitable et plus efficace pour les femmes entrepreneures autochtones. Enfin, étant donné que les tables rondes se sont déroulées pendant les premiers mois de la crise liée à la COVID-19 au Canada, nous résumons les discussions tenues sur l'expérience des participantes pendant la pandémie, en les croisant avec les données tirées du Sondage sur la COVID-19 dans les entreprises autochtones, mené en 2020 par le CCEA. Au fil des sections du rapport, nous présentons les histoires de diverses femmes entrepreneures autochtones, en les restituant selon leurs propres mots, afin de mettre en exergue leurs défis et leurs réalisations.

Caractéristiques des femmes entrepreneures autochtones

La présente section traite des caractéristiques des femmes entrepreneures autochtones et s'appuie sur les données issues du rapport du PCFE intitulé *État des lieux de l'entrepreneuriat féminin au Canada (2020)*¹², du rapport *Promesse et prospérité* du CCEA (2016)¹³ et du rapport de l'ANSAF sur le sondage 2020 auprès de femmes entrepreneures autochtones¹⁴.

Éducation

D'après le sondage de l'ANSAF, les Autochtones affichent généralement des niveaux de revenu et d'études inférieurs à ceux des Canadiens non autochtones, si bien qu'ils ont moins de possibilités de se bâtir un patrimoine et d'investir dans une entreprise. En tout, 17 p. 100 des répondants ont déclaré que leur niveau d'instruction et celui de leur famille avaient pu s'améliorer grâce à leurs activités entrepreneuriales. Le sondage révèle d'ailleurs que les mesures de soutien aux femmes entrepreneures autochtones favorisent, plus largement, les possibilités d'éducation et de formation pour les communautés autochtones¹⁵. D'après le rapport de 2020 du PCFE intitulé *État des lieux de l'entrepreneuriat féminin au Canada*, les femmes entrepreneures sont généralement plus instruites que les hommes : seules 2,5 p. 100 des femmes propriétaires d'une petite entreprise au Canada ont un niveau inférieur au diplôme d'études secondaires, tandis que 25 p. 100 sont titulaires d'un baccalauréat et 15 p. 100 ont une maîtrise ou un diplôme supérieur¹⁶.

Âge

Au Canada, les femmes qui détiennent une participation majoritaire dans une PME sont légèrement plus jeunes que leurs homologues masculins : 16,3 p. 100 d'entre elles ont moins de 40 ans, contre 14 p. 100 pour les hommes. Elles sont également moins susceptibles que les hommes d'avoir 65 ans ou plus^{17,18}. Cependant, les femmes entrepreneures autochtones sont encore plus jeunes : d'après le récent rapport de l'ANSAF, 30 p. 100 sont âgées de 26 à 40 ans¹⁹.

Taille et croissance des activités entrepreneuriales

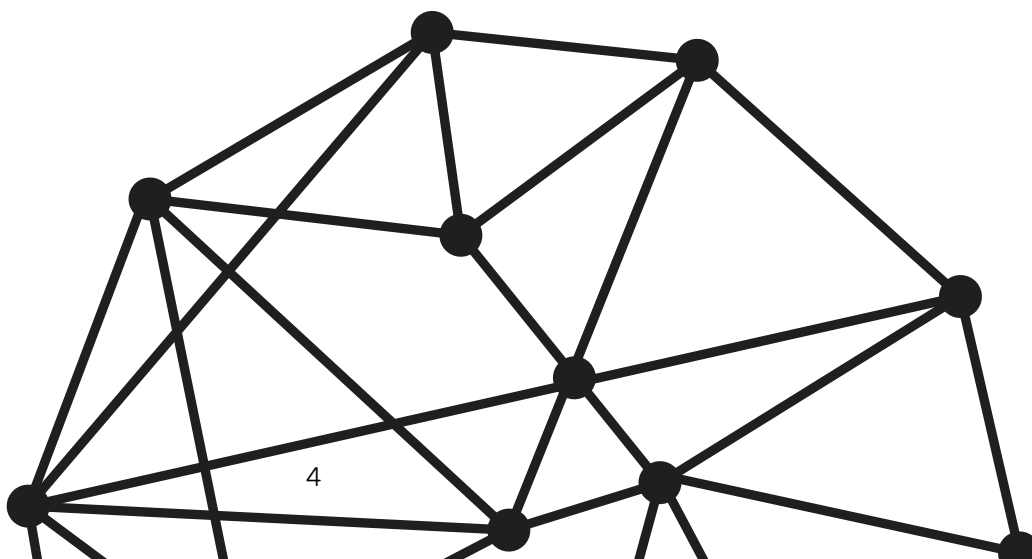
D'après Statistique Canada, 92,7 p. 100 des entreprises appartenant à des femmes canadiennes sont des microentreprises (c'est-à-dire des entreprises de moins de 20 employés). Les entreprises appartenant à des femmes sont moins susceptibles d'afficher une croissance élevée que celles détenues par des hommes²⁰. De même, selon les données recueillies par le CCEA en 2015, le chiffre d'affaires des femmes entrepreneures autochtones a connu une progression moindre sur une période d'un an que les hommes autochtones (36 p. 100 contre 44 p. 100)²¹. Par ailleurs, il ressort du rapport de l'ANSAF que 38 p. 100 des femmes entrepreneures autochtones interrogées emploient entre une et quatre personnes. Les données du CCEA montrent également que les hommes sont plus susceptibles (40 p. 100) d'avoir des employés que les femmes (30 p. 100)²². En tout, 34,3 p. 100 des entrepreneurs et entrepreneures autochtones ont des employés, selon un récent rapport d'Affaires mondiales Canada et du CCEA^{23,24}.

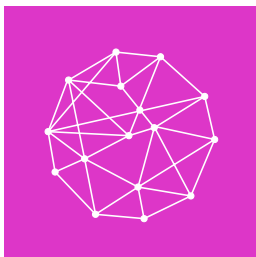
Différences sectorielles

D'après les données publiées en 2020 par le PCFE et le CCEA, les femmes entrepreneures, autochtones ou non, sont plus susceptibles de détenir une entreprise dans le secteur tertiaire^{25,26}. Ainsi, 74 p. 100 des entreprises appartenant à des femmes autochtones relevaient du secteur des services, contre 54 p. 100 des entreprises détenues par des hommes autochtones²⁷. Les industries en question comprennent notamment le commerce de détail, l'hébergement, le tourisme, les arts, les divertissements, les loisirs, l'éducation, les soins de santé et les services de restauration.

Structure organisationnelle

D'après l'Enquête sur la population active menée en janvier 2019, les femmes entrepreneures sont moins susceptibles d'être constituées en sociétés et d'avoir des employés rémunérés (15,3 p. 100) que les hommes (26,2 p. 100)²⁸. Elles sont également plus susceptibles que les hommes de n'avoir aucun employé rémunéré (78,4 p. 100 contre 67,5 p. 100)²⁹. Les données du CCEA montrent, par ailleurs, que les hommes autochtones sont proportionnellement plus nombreux à avoir des employés rémunérés ou des sous-traitants que les femmes autochtones (40 p. 100 contre 30 p. 100)³⁰. D'après les chiffres du CCEA et le sondage de l'ANSAF, la majorité des femmes entrepreneures autochtones exploitent une entreprise individuelle (67 p. 100 et 71 p. 100 respectivement)^{31,32}.





Tables rondes nationales sur l'entrepreneuriat féminin autochtone

Entre les mois d'avril et de juin 2020, le PCFE a organisé une série de tables rondes nationales sur l'entrepreneuriat féminin autochtone partout au Canada. En tout, 16 tables rondes ont été organisées par visioconférence, avec plus de 350 participantes. (Voir l'annexe pour connaître le nombre de participantes par région.) Les organismes de l'écosystème entrepreneurial ont été invités à assister à ces séances pour apprendre et échanger des connaissances. Les femmes entrepreneures autochtones ont pris part à ces consultations communautaires sur une base volontaire. Les conversations tenues lors des tables rondes ont révélé que, malgré leurs compétences et leurs parcours uniques, les femmes autochtones ont de nombreux points communs en ce qui concerne leurs expériences et leurs difficultés en tant qu'entrepreneures.

Au cours des tables rondes, les participantes autochtones ont fait part de leurs réflexions sur la nature de « l'entrepreneuriat féminin autochtone », expliqué les obstacles auxquels elles faisaient face (liés ou non à la pandémie de COVID-19) et présenté leur vision d'un écosystème d'innovation qui intègre pleinement les femmes autochtones. Nous aborderons les éléments issus de ces discussions dans les sections ci-après. En nous appuyant sur les principaux thèmes qui se sont dégagés lors de ces débats, nous formulons ensuite des recommandations concernant les mesures qui s'imposent.

Difficultés et obstacles rencontrés par les femmes entrepreneures autochtones

Cette section illustre les défis mis en avant par les femmes autochtones au cours des tables rondes. Sur la base des conversations tenues dans chaque région, nous avons relevé les thèmes généraux suivants :

- > le financement
 - > les attitudes
 - > l'accès au capital financier, entrepreneurial et social
- > les stéréotypes et les préjugés en matière d'entrepreneuriat
- > les divergences entre l'histoire et la culture autochtones et la pensée occidentalisation
- > les obstacles politiques et systémiques
- > le manque de possibilités de mentorat
- > le manque de formation et d'éducation
- > l'accès insuffisant à la connectivité et aux technologies
- > l'équilibre entre les rôles au sein de la famille et de la communauté
- > le manque de confiance

Au cours des tables rondes, les participantes autochtones ont fait part de leurs réflexions sur la nature de « l'entrepreneuriat féminin autochtone », expliqué les obstacles auxquels elles faisaient face (liés ou non à la pandémie de COVID-19) et présenté leur vision d'un écosystème d'innovation qui intègre pleinement les femmes autochtones.

Financement

ATTITUDES

Il n'est pas possible de supprimer les obstacles financiers rencontrés par les femmes autochtones en se contentant d'accroître le nombre de possibilités de financement qui leur sont destinées. Certes, de telles mesures amélioreraient indubitablement leur situation, mais ces obstacles financiers ont des racines plus profondes, relèvent d'éléments culturels et ont trait à la relation que les femmes autochtones entretiennent avec l'argent^{33,34}.

De nombreuses participantes aux tables rondes éprouvaient un sentiment de pénurie, qui était lié au fait d'avoir grandi dans la pauvreté. Elles ont ainsi déclaré ressentir un sentiment de précarité et avoir la sensation de « ne jamais en avoir assez », si bien qu'elles pouvaient nourrir une relation malsaine avec l'argent, comme en témoigne la propension à éviter les conversations liées à l'argent. Il peut en résulter un déficit de compétences en gestion des finances personnelles, notamment en ce qui concerne la tenue d'un budget et le crédit. Dans certains cas, certains ménages n'apprennent jamais à établir un budget, parce qu'il leur est tout simplement impossible de gérer efficacement leurs finances en raison du prix exorbitant des produits de première nécessité dans le Nord. Les Autochtones sont touchés de manière disproportionnée par la hausse des coûts alimentaires, et de nombreux ménages vivant dans les réserves connaissent une crise de sécurité alimentaire³⁵. Les problèmes liés au mauvais état des infrastructures dans les communautés autochtones entretiennent et favorisent cette sensation de manque.

Certaines femmes présentes aux tables rondes ont expliqué que l'argent était une question délicate au sein de la communauté autochtone et que certains groupes évitaient totalement le sujet. Cette situation pouvait limiter leur aptitude à gérer une entreprise prospère.

Par ailleurs, des études antérieures ont montré que les communautés autochtones accordaient une grande importance au partage et au don, et que toute discussion sur le rendement et le succès tendait à exclure l'argent et les gains matériels. En effet, l'accent était plutôt mis sur le succès en tant qu'expérience collective reposant sur les contributions apportées à autrui, sans considération de la valeur matérielle³⁶.

Selon une perspective occidentalisée, il existe une corrélation positive entre l'argent et le succès. Cette vision est parfois perçue comme contradictoire avec les valeurs traditionnelles de la collectivité. Néanmoins, l'argent est indispensable à la réussite d'une entreprise. Il est important que les femmes autochtones aient la possibilité d'acquérir des compétences financières de base, notamment pour comprendre la valeur des capitaux propres et l'importance de la planification budgétaire.

ACCÈS AU CAPITAL FINANCIER, ENTREPRENEURIAL ET SOCIAL

Outre les obstacles comportementaux décrits ci-dessus, l'accès à un capital de démarrage a fait l'objet de discussions approfondies à chaque table ronde. Il s'agissait souvent du premier obstacle abordé. De nombreuses participantes ont déclaré que les demandes de financement prenaient beaucoup de temps et représentaient une lourde charge administrative. Le tableau 1 présente les raisons invoquées par les participantes pour expliquer leurs difficultés à accéder à des financements d'entreprise.

De nombreuses participantes aux tables rondes éprouvaient un sentiment de pénurie, qui était lié au fait d'avoir grandi dans la pauvreté. Elles ont ainsi déclaré ressentir un sentiment de précarité et avoir la sensation de « ne jamais en avoir assez », si bien qu'elles pouvaient nourrir une relation malsaine avec l'argent, comme en témoigne la propension à éviter les conversations liées à l'argent.

TABLEAU 1

Obstacles entravant l'accès au financement d'entreprises

OBSTACLES À L'ACCÈS AU :		
Capital financier (offre)	Capital entrepreneurial (compétences techniques)	Capital social (réseaux, modèles de comportements, conseillers, etc.)
Peu de microcrédits proposés aux petites entreprises et aux microentreprises ⁱ	Difficultés à comprendre le processus de prêt : types de prêts, utilisation des fonds empruntés et institutions à qui s'adresser	Peu de modèles en entreprise auprès de qui apprendre
Demandes de prêts adressées aux institutions financières autochtones (IFA) supérieures aux prêts qu'elles peuvent accorder ⁱⁱ	Compréhension limitée de l'environnement commercial (Agence du revenu du Canada, fiscalité), notamment dans le cas des entreprises gérées dans une réserve	Programmes dépourvus d'une perspective autochtone, d'où l'instauration de critères discriminatoires
Circonstances personnelles qui influent sur l'accès au crédit : > accès à l'épargne > cotes de crédit > accès à des cautions ou à des cosignataires > garanties > fatigue causée par la présentation des demandes ou les refus essuyés ⁱⁱⁱ > aversion pour le risque d'endettement	Manque d'éducation sur le processus de crédit	Absence de femmes autochtones occupant des rôles de financement et de prêt, ce qui engendre des risques supplémentaires de partialité et nuit à la capacité des femmes autochtones de se sentir représentées et comprises dans le système commercial et financier ^{vi}
Taux d'intérêt élevés et nombreuses contraintes dues à la <i>Loi sur les Indiens</i> (thème abordé en détail dans la section consacrée aux obstacles politiques et systémiques)	Angoisses ou craintes concernant le remboursement des prêts ^v	Difficulté à trouver des institutions de prêt qui comprennent les spécificités culturelles et les valeurs, ce qui a des répercussions négatives sur l'opinion des femmes entrepreneures autochtones à l'égard des institutions financières traditionnelles ^{vii}
Impossibilité pour de nombreuses femmes entrepreneures dont l'entreprise n'est pas constituée en société de bénéficier de certaines subventions ou de certains programmes ^{iv}		

Remarques :

- i D'après le Secrétariat du Congrès des chefs des Premières Nations de l'Atlantique, 88 p. 100 des femmes d'affaires autochtones définissent leur entreprise comme une microentreprise³⁷. D'après l'organisme Women of the Métis Nation, la quasi-totalité des femmes entrepreneures métisses exploite des microentreprises³⁸.
- ii D'après le rapport d'Impakt Corp., le financement est un problème qui concerne non seulement les entrepreneurs, mais aussi certaines IFA, qui reçoivent plus de demandes qu'elles n'ont de capitaux à prêter³⁹.
- iii Ne pas connaître les motifs de rejet du prêt ou de la demande contribue à ce sentiment.
- iv Les femmes autochtones qui travaillent dans une réserve et qui choisissent de ne pas constituer leur entreprise en personne morale en raison des restrictions imposées par la Loi sur les Indiens sont inadmissibles à de nombreuses aides gouvernementales proposées aux petites entreprises.
- v Certaines des participantes aux tables rondes ont déclaré être réticentes au risque et ont jugé la souscription d'un prêt comme une initiative « trop risquée » lorsqu'elles essayaient simplement de « nourrir la famille ».
- vi Certaines des participantes aux tables rondes ont indiqué qu'elles éprouvaient « une certaine appréhension », voire le « sentiment d'être discriminées » lorsqu'elles se rendaient dans un établissement financier traditionnel.
- vii La préférence des femmes autochtones pour les relations plutôt que les échanges transactionnels se concrétise plus difficilement avec les non-Autochtones, notamment avec les hommes non autochtones.

Vicky auf der Mauer

Decolonizing Money:
Money Mindset
Coaching



*Démanteler les croyances sur l'argent
et favoriser de nouvelles mentalités*



**S'inspirer.
Se réaliser.**

#SinspinerSeRéaliser

Vicky auf der Mauer est une entrepreneure accomplie vivant à Toronto. Forte de ses habiletés et de son expérience, elle a d'abord lancé un restaurant en coentreprise, puis créé sa propre entreprise, qu'elle a baptisée Decolonizing Money : Money Mindset Coaching. Vicky se souvient bien du lancement de son restaurant : « C'est à cette période que je suis tombée amoureuse de l'entrepreneuriat – [l'entrepreneuriat] est une aventure créative qui nous pousse à prendre en charge notre propre vie. » Néanmoins, le restaurant n'était pas sa vocation. « À l'époque, je n'avais pas l'audace de revendiquer mes propres rêves, car j'avais un trouble de stress post-traumatique (TSPT). » Toutefois, au bout d'un certain temps, Vicky a décidé de quitter le restaurant pour lancer sa propre entreprise. « L'appel de l'entrepreneuriat est plus fort que moi, c'est quelque chose en moi qui a besoin de s'exprimer. » Elle s'est alors mise à effectuer des travaux à la tâche et a ainsi découvert ce que cela signifiait d'être rémunéré pour sa valeur et son expérience, ainsi que l'effet de la prospérité et du bien-être financier sur les soins personnels et la guérison.

Sa nouvelle entreprise, Decolonizing Money : Money Mindset Coaching, propose un espace sacré qui favorise l'apprentissage, permet le partage de connaissances et d'expériences, et accompagne et encourage toute personne qui désire parler d'argent.

Vicky est consciente qu'il est nécessaire de parler d'argent au sein de sa communauté et qu'il peut en découler de nombreux avantages. « Nous pouvons lancer le processus de réconciliation en nettoyant notre propre mentalité à l'égard de l'argent et en favorisant la prospérité par la créativité. Plus nous serons nombreux à faire ce travail, plus nous pourrons soutenir nos communautés. »

« Malgré ma crainte d'aborder un sujet de controverse, mon objectif est d'épauler des femmes qui, comme moi, cherchent à suivre leur vocation de créativité et de leadership. De nombreuses personnes de notre communauté parviennent à vendre le fruit de leur travail, mais gagner de l'argent ne suffit pas. Nous devons démanteler les croyances sur l'argent qui nous ont été inculquées par des systèmes qui nous oppriment. »

Les tables rondes ont rassemblé différents groupes de femmes autochtones, dont certaines connaissaient bien les deux aspects du financement, aussi bien en tant que responsable de l'octroi de prêts que comme entrepreneure demandant des fonds et des subventions. Une femme a indiqué qu'elle était actuellement la seule femme employée dans son IFA et que les femmes autochtones qui venaient la voir se sentaient très soulagées de pouvoir s'adresser à une Autochtone. À l'avenir, les acteurs de l'écosystème financier global doivent travailler de concert pour surmonter les obstacles décrits dans cette section.

Stéréotypes et préjugés en matière d'entrepreneuriat

Les récits culturels, les normes et les stéréotypes sur les types de personnes censées être de bons entrepreneurs excluent souvent les femmes et peuvent donc les empêcher de s'y lancer⁴⁰. Ces obstacles sont encore plus grands pour les femmes entrepreneures autochtones. Les participantes aux tables rondes ont souligné combien il pouvait être épuisant d'avoir à évoluer dans un écosystème entrepreneurial qui se révèle truffé d'obstacles en raison des nombreux stéréotypes et préjugés institutionnalisés. Reconnaître les préjugés établis assurera une assise aux changements structurels qui s'imposent pour bâtir un écosystème véritablement inclusif. Dans son rapport sur *l'État des lieux de l'entrepreneuriat féminin au Canada*, le PCFE explique qu'il est essentiel d'adopter une approche systémique, c'est-à-dire d'analyser le système selon une démarche fondée sur le genre et la diversité, de définir les leviers de changement et d'examiner rigoureusement les politiques et les processus à tous les niveaux⁴¹. De nombreuses participantes aux tables rondes ont noté que, lorsqu'une société définit l'entrepreneuriat d'une « certaine façon » (c'est-à-dire selon les normes occidentales de compétition et d'individualisme), elle perd de vue les différentes possibilités que peut receler l'entrepreneuriat.

Les stéréotypes culturels influencent la perception des femmes autochtones à l'égard de l'entrepreneuriat. Il est ressorti des tables rondes que les femmes autochtones ne voulaient prendre part à aucune activité qui ne respecterait pas leur histoire et leurs valeurs. Par conséquent, la façon

d'orienter la conversation sur l'entrepreneuriat joue un rôle déterminant en matière d'inclusion. Le rapport sur *l'État des lieux de l'entrepreneuriat féminin au Canada* du PCFE souligne que les stéréotypes de genre, très marqués dans le domaine de l'entrepreneuriat, façonnent non seulement la conception des programmes et le traitement réservé aux femmes entrepreneures, mais influent aussi sur les aspirations des femmes, qui sont ainsi moins susceptibles de se considérer comme des entrepreneures⁴². Ainsi, de nombreuses femmes autochtones s'identifient moins comme des entrepreneures que comme des « créatrices ». En effet, en raison de la culture qui leur a été transmise, elles ne s'associent pas au terme « entrepreneure ».

Cette situation a des conséquences importantes sur le calcul du nombre de femmes entrepreneures autochtones au Canada. Les définitions actuelles de l'entrepreneuriat peuvent non seulement exclure un grand nombre de femmes entrepreneures autochtones au Canada, mais aussi influencer les stéréotypes et les préjugés en place. Compte tenu des définitions existantes, certaines femmes autochtones peuvent ne pas se considérer comme des entrepreneures. Ainsi, à l'heure actuelle, un entrepreneur est le plus souvent défini comme le ou la « propriétaire d'une entreprise constituée en société employant au moins une personne ». Selon cette définition, 15,6 p. 100 des entrepreneurs au Canada sont des femmes. Toutefois, si l'on inclut les travailleuses autonomes, ce chiffre grimpe à 37,4 p. 100⁴³. De plus, 70 p. 100 des femmes entrepreneures autochtones au Canada n'ont aucun employé⁴⁴ et, depuis 2016, 41 p. 100 des travailleurs autonomes autochtones étaient des femmes⁴⁵.

En raison des effets durables de la colonisation, les femmes autochtones doivent apprendre de nouveau à faire entendre leurs voix. Au cours des tables rondes, des femmes autochtones ont confié qu'elles travaillaient parfois sous le coup d'une sensation de manque, comme indiqué plus haut, parce que la colonisation les avait forcées à adopter cette mentalité. Bien que la colonisation ait des répercussions sur l'ensemble des Autochtones, les statistiques concernant les actes de violence montrent que les femmes autochtones et les personnes 2SLGBTQIA

(bispirituelles, lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres, queers, en questionnement, intersexes et asexuelles) sont particulièrement ciblées⁴⁶. D'après l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées, le nombre de femmes et de filles autochtones disparues ou assassinées au Canada n'est pas connu. Toutefois, il pourrait ressortir de l'enquête que des milliers de femmes, de filles et de personnes 2SLGBTQQIA autochtones ont perdu la vie en raison des conséquences tragiques de la colonisation⁴⁷.

Les femmes étant nettement sous-représentées dans les exemples d'entrepreneuriat, il existe au Canada des stéréotypes sociétaux particulièrement genrés en matière d'entrepreneuriat.^{48,49,50} Les participantes aux tables rondes ont fait observer que le traitement accordé par les hommes aux femmes autochtones témoignait de préjugés sexistes et que l'entrepreneuriat restait largement perçu comme « un univers masculin ». Cet obstacle se décline de plusieurs façons. Comme l'ont souligné les participantes aux tables rondes, les femmes autochtones ont souvent plus de mal à se lancer dans des domaines traditionnellement dominés par les hommes. Elles peuvent aussi avoir peur de demander de l'aide, en raison du manque d'accessibilité ou d'ouverture dans certaines industries; les jeunes femmes ne savent pas par où commencer parce qu'elles ne se sentent pas représentées dans le monde des affaires. Certaines femmes ont le sentiment que les projets d'entreprise qu'elles présentent ne se concrétisent pas aussi facilement que ceux présentés par les hommes.

De nombreuses participantes aux tables rondes ont estimé que les femmes autochtones entrepreneures étaient de plus en plus visibles et qu'elles étaient plus nombreuses dans des domaines non traditionnels qu'il y a 10 ans. Néanmoins, nombre d'entre elles prennent également conscience du fait qu'elles font l'objet de préjugés sexistes très réels lorsqu'elles se lancent dans un projet d'entreprise. Dans le rapport 2020 de l'ANSAF sur le sondage consacré à l'entrepreneuriat féminin autochtone au Canada, le premier facteur de la réussite entrepreneuriale des femmes autochtones consiste à reconnaître

Les participantes aux tables rondes ont fait observer que le traitement accordé par les hommes aux femmes autochtones témoignait de préjugés sexistes et que l'entrepreneuriat restait largement perçu comme « un univers masculin ». Cet obstacle se décline de plusieurs façons. Comme l'ont souligné les participantes aux tables rondes, les femmes autochtones ont souvent plus de mal à se lancer dans des domaines traditionnellement dominés par les hommes.

l'existence des préjugés sexistes⁵¹. L'écosystème entrepreneurial peut ensuite évaluer les programmes et œuvrer pour éliminer ces préjugés dans la prestation des programmes et des services⁵².



Nicole Matos

Rivet Management



*Révolutionner le secteur de la construction,
traditionnellement dominé par les hommes,
grâce à un nouveau modèle*



**S'inspirer.
Se réaliser.**

#SinspirerSeRéaliser

Nicole Matos est une femme métisse, épouse et mère de trois enfants, entrepreneure et directrice générale de Rivet Management. Passionnée par les travaux de construction, de rénovation et de décoration intérieure depuis son plus jeune âge, elle préférerait souvent les émissions de rénovation de maison aux dessins animés du samedi matin. Forte de ces débuts modestes, elle débute sa carrière dans la gestion de commerce de détail, gravissant les échelons dans la grande distribution. Ce faisant, elle économise consciencieusement et, à l'âge de 19 ans, elle achète sa première propriété, qu'elle rénove de fond en comble. À 25 ans, elle a déjà rénové et vendu cinq maisons. Après être devenue mère, elle accepte un poste contractuel de chef de projet au sein du gouvernement afin de bénéficier d'horaires de travail plus souples pour lui permettre d'être avec sa fille. À la fin de son contrat, Nicole, désormais mère célibataire, passe de porte en porte jusqu'à ce qu'elle persuade une entreprise de construction locale de l'embaucher pour le poste de ses rêves comme chef de projet. Elle suit des cours du soir au Northern Alberta Institute of Technology (NAIT) et se passionne par son travail.

En 2008, pour cause de récession économique, Nicole et ses collègues sont tous licenciés. C'est pour elle une porte qui s'ouvre. En 2009, elle fonde Rivet, une entreprise de construction axée sur les améliorations locatives. Rivet connaît une première année phénoménale, mais compte tenu des difficultés économiques persistantes, Nicole décide d'aborder le marché différemment des entreprises concurrentes dirigées par des hommes. Elle commence par réaliser son rêve de toujours : suivre une formation formelle en conception. Elle peut ainsi accompagner les clients en amont et apporter une plus grande valeur ajoutée. Aujourd'hui, Rivet se concentre toujours sur les améliorations locatives et cherche à révolutionner l'ensemble de l'industrie de la construction. Tous les chefs de projet et décorateurs de Rivet sont formés aux deux aspects. L'entreprise veille également à recruter des femmes qualifiées en proposant des horaires de travail compatibles avec les heures de classe des enfants. Pour accroître la valeur apportée à ses clients, elle propose une gamme complète de services, des éléments de décoration de qualité supérieure et l'expertise d'équipes chevronnées. Rivet travaille aussi à la création de coentreprises et collabore à des projets destinés à soutenir les entreprises et les communautés autochtones.

Divergences entre l'histoire et la culture autochtones et la pensée occidentalisée

L'entrepreneuriat compte parmi les valeurs et les pratiques autochtones traditionnelles. Les Autochtones ont entretenu et dirigé leurs propres formes d'économie avant l'arrivée des Européens, et ils produisent et commercialisent des biens depuis la nuit des temps. Les activités économiques qu'ils exerçaient avant les premiers contacts ne se limitaient pas au commerce et étaient considérées comme une pratique cérémonielle⁵³. Les Autochtones étaient des gestionnaires fonciers expérimentés et ont toujours établi un lien étroit entre la terre et le bien-être⁵⁴. Comme indiqué lors des tables rondes, l'entrepreneuriat est souvent un exemple contemporain de ce lien : lorsque les Autochtones gèrent leurs terres en mettant l'accent sur des projets d'entreprise adaptés à leur communauté, ils améliorent leurs perspectives individuelles, familiales et communautaires.

Dans la pensée occidentale, la vision de l'entrepreneuriat est particulièrement centrée sur les hommes. Ainsi, une analyse du contenu publié par *The Globe and Mail* entre avril 2017 et mars 2019 montre que, sur les 149 articles abordant le thème de l'entrepreneuriat, 60 citaient uniquement des hommes comme experts. Cette étude révèle également que seuls 19 articles portaient expressément sur l'entrepreneuriat féminin et abordaient essentiellement les obstacles rencontrés par les femmes⁵⁵. La pensée occidentale se caractérise également par une vision très individualiste de l'entrepreneuriat. Les études consacrées à la relation entre l'individualisme et l'entrepreneuriat mettent en avant le caractère très individualiste du processus entrepreneurial et soulignent que, dans une société, un niveau d'individualisme accru explique le nombre relativement plus élevé d'activités entrepreneuriales⁵⁶.

Contrairement à ces normes, une étude récente montre que 83 p. 100 des femmes entrepreneures autochtones considèrent leurs relations communautaires comme le facteur principal de la réussite de leur entreprise⁵⁷. Les entreprises appartenant à des femmes autochtones répondent souvent à un besoin direct de la communauté et visent un objectif résolument axé sur la collectivité; cela explique peut-être pourquoi les femmes autochtones affichent un taux d'abandon de créances moins élevé que les hommes (5 p. 100 contre 19 p. 100, respectivement)⁵⁸. Il est clairement ressorti des tables rondes que de nombreuses femmes autochtones plaçaient les besoins de leurs communautés au cœur de leurs activités.

Les valeurs culturelles occidentales largement répandues ont façonné un moule de l'entrepreneuriat dans lequel les femmes autochtones ne se retrouvent plus. De nombreuses femmes autochtones ont indiqué avoir l'impression de chercher à s'intégrer dans un système qui n'a pas été conçu pour elles. Les participantes aux tables rondes étaient d'avis que les non-Autochtones ne comprendraient jamais les difficultés rencontrées par les femmes autochtones. À l'avenir, les programmes ouverts aux femmes autochtones doivent être créés par et pour les femmes autochtones. Par exemple, les récits sont un maillon traditionnel de nombreuses cultures autochtones et servent à enseigner les valeurs et les traditions. Les contes oraux sont importants pour la transmission des savoirs de génération en génération. Il faudrait accroître les possibilités pour les femmes entrepreneures autochtones de partager leurs connaissances, leurs histoires et leurs dons, afin que les plus jeunes d'entre elles puissent se percevoir comme des entrepreneures. Les femmes autochtones veulent renverser le récit conté depuis de nombreuses générations pour tisser ensemble une nouvelle compréhension collective de l'entrepreneuriat féminin sur l'île de la Tortue.

Joella Hogan

Yukon Soaps



*L'entrepreneuriat comme moyen de
renouer avec la terre*



**S'inspirer.
Se réaliser.**

#SinspirerSeRéaliser

Joella Hogan possède et exploite la Yukon Soaps Company sur son territoire traditionnel à Mayo, au Yukon. Ayant grandi dans une famille de chefs d'entreprise, Joella savait qu'elle emprunterait à son tour le chemin de l'entrepreneuriat. Lorsque Joella a eu la possibilité d'acheter une entreprise locale de fabrication de savon, elle y a vu une façon de renouer le lien avec la terre. Ses savons artisanaux, ses barres de shampoing et ses autres produits sont fabriqués à partir d'ingrédients locaux et des savoirs de ses aînés et de sa communauté. Avec des pétales de roses sauvages, des baies de genièvre, une mouleuse rappelant la forme du Yukon et des perles confectionnés par des artisans autochtones, Joella produit des savons résolument empreints de l'esprit du Yukon. La plupart des produits rentrant dans la composition de ses savons proviennent de la forêt, et elle compte sur sa communauté, sa famille et ses amis pour récolter ces cadeaux de la terre. Pour elle, la cueillette des ingrédients des savons donne l'occasion de découvrir et d'examiner les usages passés et actuels des plantes traditionnelles. En recourant à des plantes locales, en employant des jeunes de la région, en mettant à profit le perlage traditionnel et la connaissance des plantes, et en utilisant dans la mesure du possible la langue tutchone du Nord, Joella a trouvé un moyen de renouer avec sa communauté, ses aînés, sa terre et sa langue. Elle aspire à ce que la Yukon Soaps Company soit non seulement sa propre entreprise, mais aussi l'entreprise de savon de Mayo. Sa passion pour son métier lui permet de jouer un rôle accru dans l'économie locale et de créer des emplois dans la collectivité. Elle est déterminée à réinvestir les bénéfices de la Yukon Soaps Company dans sa communauté et à appuyer d'autres artistes locaux.

Obstacles politiques et systémiques

Pour établir un écosystème d'innovation et d'entrepreneuriat inclusif, il est nécessaire d'appliquer une perspective intersectionnelle qui tienne compte des identités multiples, souvent emboîtées, des personnes. Selon l'approche intersectionnelle, les obstacles rencontrés par les femmes sont aggravés lorsqu'on ajoute une grille de lecture supplémentaire, telle que l'appartenance autochtone, l'identité de genre, l'orientation sexuelle et le handicap⁵⁹. Les femmes entrepreneures autochtones doivent évoluer dans un cadre juridique strict qui est exclusif aux Autochtones du Canada, qu'ils vivent ou non dans une réserve.

La *Loi sur les Indiens* pose un obstacle singulier pour de nombreuses femmes entrepreneures autochtones. C'est en 1876 que le Parlement canadien a promulgué la *Loi sur les Indiens* en vue de définir la relation entre le gouvernement fédéral et les membres des Premières Nations. Ses effets continuent à ce jour d'influer sur les Premières Nations⁶⁰. La Loi définissait les terres qui étaient réservées à l'usage des Premières Nations, mais toujours détenues par la Couronne, et soulignait le contrôle très limité des Premières Nations sur les réserves⁶¹.

La *Loi sur les Indiens* entrave considérablement l'esprit d'entreprise et le développement commercial des femmes autochtones vivant dans les réserves. L'article 87 freine le développement des activités dans les réserves, dans la mesure où les sociétés ne sont pas admissibles à des exonérations fiscales; en raison de cet article, seulement 14 p. 100 des entreprises établies dans les réserves sont constituées en sociétés⁶². L'article 89 limite la possibilité que les biens situés dans une réserve soient utilisés comme garantie⁶³, ce qui dissuade les établissements de prêt traditionnels d'octroyer des prêts. La Loi comporte également des restrictions concernant le transfert de titres fonciers ou de biens qui empêchent l'accès à des biens en vue de l'exploitation d'une entreprise⁶⁴. Pour ces raisons et d'autres encore, la *Loi sur les Indiens* et la bureaucratie liée à la politique des bandes rendent le lancement d'une entreprise dans une réserve trois fois plus complexe qu'ailleurs⁶⁵. Les participantes aux tables rondes ont indiqué que le leadership politique peut créer des difficultés et renforcer les obstacles auxquelles elles font face.

Les Inuits et les Métis ont beau ne pas être visés par la *Loi sur les Indiens*, ils sont affectés de la même manière par d'autres lois fédérales et décisions de justice⁶⁶. Certains membres non inscrits des Premières Nations, Métis et Inuits sont ainsi inadmissibles à certains volets de financement en raison des exigences de statut établies pour certains fonds.

Les participantes aux tables rondes ont indiqué qu'il était difficile de continuer à « se battre contre le système ». En effet, les obstacles systémiques découlaient d'un racisme institutionnalisé et ils limitaient leur aptitude à fonder une entreprise. Pour certains programmes, il pouvait être très laborieux de présenter des demandes, qui finissaient parfois par être rejetées du fait que trop peu de conditions étaient satisfaites. Une femme autochtone active dans le secteur de la construction a déclaré qu'il fallait déployer beaucoup d'efforts pour être admissible au programme fédéral de marchés réservés (la Stratégie d'approvisionnement auprès des entreprises autochtones, établie par le gouvernement du Canada)⁶⁷ et que les auteurs de demande pouvaient être tenus de déposer des cautions importantes. Ainsi, des marchés pouvaient être attribués à des entreprises non autochtones pourvu qu'elles soient capables de verser ces cautions. À l'heure actuelle, les femmes autochtones sont sous-représentées dans le domaine de la construction par rapport aux hommes autochtones (5 p. 100 de femmes contre 15 p. 100 d'hommes)^{68,69}. D'après le CCEA, les femmes autochtones sont moins susceptibles que les hommes autochtones de juger raisonnables les critères d'admissibilité de la Stratégie d'approvisionnement auprès des entreprises autochtones⁷⁰. Les participantes aux tables rondes étaient d'avis que les critères de nombreux programmes censés les soutenir pouvaient être accablants.

Les frais d'adhésion de plusieurs organismes de soutien aux entreprises ont également été décrits comme un obstacle pour certaines femmes autochtones. Elles ont souligné que ces frais d'adhésion pouvaient être difficiles à payer pour les femmes qui viennent de fonder leur entreprise ou qui doivent jongler avec de nombreuses autres obligations financières. Elles ont également indiqué que certains organismes de soutien aux entreprises n'étaient pas bien outillés pour

répondre aux besoins des entrepreneures autochtones, étant donné que bon nombre des programmes offerts étaient axés sur les villes. Certaines femmes ont confié avoir du mal à se sentir à l'aise dans certains emplacements liés à ces organismes.

Les discussions menées sur les obstacles politiques et systémiques ont démontré que les femmes autochtones ont besoin d'un soutien à l'entrepreneuriat et qu'elles sont prêtes à demander de l'aide, mais qu'elles rencontrent de nombreux obstacles pour y accéder. Ainsi, il est possible que les programmes perçus comme ouverts à toutes les femmes excluent, en réalité, les femmes autochtones.

Les discussions menées sur les obstacles politiques et systémiques ont démontré que les femmes autochtones ont besoin d'un soutien à l'entrepreneuriat et qu'elles sont prêtes à demander de l'aide, mais qu'elles rencontrent de nombreux obstacles pour y accéder. Ainsi, il est possible que les programmes perçus comme ouverts à toutes les femmes excluent, en réalité, les femmes autochtones.

Janelle Desrosiers

Bloom + Brilliance



Décoloniser le design pour les dirigeantes féministes



**S'inspirer.
Se réaliser.**

#SinspirerSeRéaliser

Je m'appelle Janelle Desrosiers, je suis métisse et Canadienne-française, et j'habite les terres du Traité n° 1 (Winnipeg, Manitoba). J'ai entrepris de renouer avec ma culture, mon patrimoine et mon histoire familiale, et de décoloniser mon identité et mon entreprise. Je suis la fondatrice et la directrice créative de Bloom + Brilliance, une agence de design féministe établie à Winnipeg. Notre mission est d'aider les dirigeantes féministes à bâtir des entreprises et des organisations qui, en plus d'être enrichissantes et prospères, s'imposent comme des leviers de changement social. À cette fin, nous proposons des services de conception collaboratifs, intuitifs et inspirés, et créons des marques, des sites Web et des stratégies. Nous donnons à nos clients la structure, le soutien et les outils nécessaires pour édifier un monde meilleur.

Cette mission m'a été inspirée par ma propre expérience et celle de nombreux membres de ma famille, amis, collègues et clients. D'après notre expérience, le monde professionnel ne reconnaît et ne comprend pas la sagesse et les nombreux rôles que jouent les femmes dans nos communautés.

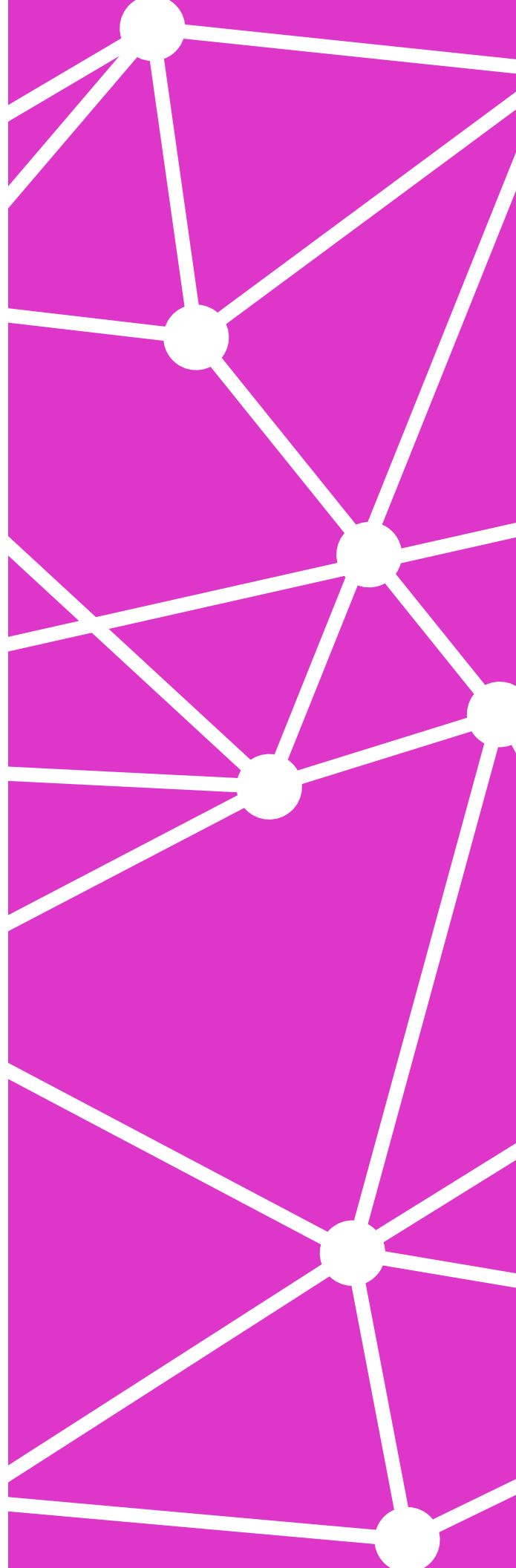
Ma grand-mère a été empêchée d'explorer son potentiel en raison du racisme et du sexisme externes et intériorisés. Soucieuse de changer la donne pour ses filles, elle les a encouragées de toutes les manières possibles à poursuivre leurs passions. L'impact a été considérable pour ma mère et mes tantes. Chaque génération de femmes de ma famille s'efforce de briser le cycle des traumatismes dont nous avons hérité. J'ai pu suivre des études postsecondaires et j'ai acquis très tôt une expérience des situations professionnelles dans le monde universitaire, dans l'administration publique et dans le secteur privé. Mais malgré ces atouts, j'ai toujours eu du mal à accéder à des financements et à saisir d'autres possibilités. Dans le passé, je me sentais souvent isolée et je passais mon temps à me rebeller contre toute une série de règles que les autres semblaient suivre facilement. Plus de 15 ans après, je comprends que ce monde est fait de manière à exclure les femmes, mais que les choses peuvent changer. Je fais partie d'un grand groupe croissant de personnes à travers le monde qui travaillent d'arrache-pied pour construire un monde meilleur. Je suis si heureuse d'en faire partie!

Manque de possibilités de mentorat

La présence d'un bon mentor compte parmi les principaux facteurs de réussite entrepreneuriale, y compris chez les femmes autochtones entrepreneures⁷¹. D'après une étude menée en 2012 par Pauktuutit Inuit Women of Canada, les personnes qui lancent ou développent une entreprise sont plus susceptibles de réussir lorsqu'elles sont accompagnées d'un mentor rompu aux affaires. Néanmoins, il existe au Canada très peu de programmes de mentorat axés sur les femmes autochtones, et aucun ne cible les femmes inuites. Dans un rapport ultérieur sur le mentorat, Pauktuutit a constaté qu'il n'y avait pas suffisamment de mentors pour répondre à la demande⁷².

Au cours des tables rondes, les femmes ont souvent mentionné le manque d'occasions de mentorat. Beaucoup ont, en effet, du mal à trouver des femmes autochtones comme mentores en affaires et certaines ont même eu recours au recrutement d'un mentor, malgré le coût élevé de cette solution. Selon les résultats du sondage 2020 de l'ANSAF, 30 p. 100 des femmes entrepreneures autochtones ont indiqué que trouver un mentor spécialisé dans le monde des affaires était leur principal défi⁷³. Les participantes aux tables rondes ont souligné l'importance des modèles et décrit le réseautage comme un facteur de prospérité. Comme indiqué précédemment, les femmes autochtones estiment que l'entrepreneuriat reflète encore largement une manière de penser axée sur les hommes, ce qui peut s'avérer intimidant. Pouvoir bénéficier de la sagesse et de l'expérience concrète d'une femme autochtone rendrait l'expérience bien plus facile et plus confortable.

Dans les faits, les femmes autochtones sont encore confrontées au « syndrome du panier de crabes » dans certaines communautés. Conscientes de la nécessité d'unir leurs efforts et de s'entraider, ces femmes aspirent à créer une communauté de soutien qui articule des espaces sûrs, des conseils fiables et un but commun. À titre d'exemple, le CCEA a constaté que les femmes autochtones étaient plus susceptibles que les hommes autochtones (63 p. 100 contre 56 p. 100) de rechercher des soutiens informels, comme des mentors et des activités de réseautage. Il faut donc accroître sensiblement les possibilités de ce type.



Stacie Smith

Flowers North



TERRITOIRES DU
NORD-OUEST

D'une activité par nécessité à un travail de pionnière au service de la prochaine génération



**S'inspirer.
Se réaliser.**

#SinspirerSeRéaliser

Je m'appelle Stacie Arden Smith et je suis une Autochtone des Territoires du Nord-Ouest. Je me suis lancée dans l'entrepreneuriat par nécessité, parce que je devais retourner au travail après mon accouchement et que je n'arrivais pas à trouver un emploi. En tant qu'Autochtone, je pensais que le gouvernement territorial privilégierait l'embauche d'Autochtones, mais malgré mon diplôme d'études secondaires, mes études universitaires et mon expérience au gouvernement des Territoires du Nord-Ouest (GTNO), je n'ai pas réussi à obtenir un emploi. Je me suis alors demandé si travailler valait la peine d'être loin de mon enfant – et d'accepter qu'une autre personne l'élève. J'ai ainsi décidé de rester à la maison et d'ouvrir mes portes à d'autres enfants. J'ai présenté une demande auprès du GTNO pour ouvrir une garderie agréée en milieu familial et c'est à ce moment-là que mes projets d'entreprise ont commencé. En 2012, je me suis lancé dans un autre projet avec ma sœur : nous avons mis à profit son amour de la pâtisserie et ma passion pour la création pour fonder Permafrost Cakes, une entreprise à domicile de gâteaux personnalisés. Bien que nous n'ayons pas ouvert de boutique, nous aimons toujours cuisiner et créer, et nous avons appris ce qui fonctionnait pour nos clients, [ainsi que] les questions de bénéfiques, de respect du calendrier et d'intégrité. Cette expérience a été libératrice : elle m'a appris que le travail pouvait être amusant et que toutes les entreprises ne répondaient pas seulement à la nécessité de payer des factures, mais aussi au besoin de s'exprimer.

En 2013, j'ai changé de carrière et commencé à travailler avec une amie qui dirigeait une boutique de fleurs. Une situation qui devait être temporaire et qui s'est beaucoup développée. Au bout d'un an, on m'a proposé de prendre la direction du magasin et, six mois après, d'acheter l'entreprise que la propriétaire voulait vendre. En 2015, je suis devenue propriétaire de Flowers North. Depuis, je mets un point d'honneur à promouvoir ma boutique comme une entreprise détenue et exploitée par une équipe autochtone. Nous encourageons les jeunes Autochtones à travailler et à créer avec nous, car cela fait partie intégrante de notre culture. Nous intégrons des plantes fourragères dans nos compositions, et notre espace de travail est très naturel, rustique et ouvert. Mon logo est un hommage à ma grand-mère – une fleur sauvage qu'elle a conçue. Je suis très fière du travail que j'ai accompli à Flowers North. L'entreprise est devenue un espace accueillant qui apporte une riche contribution à Yellowknife. Elle parraine des événements et participe aux activités de revitalisation du centre-ville. Nous aidons notre communauté chaque fois que nous le pouvons. En tant qu'entrepreneure autochtone, je pense qu'il est de mon devoir non seulement de montrer l'exemple, mais aussi d'enseigner. Dans la culture autochtone, nous sommes les nourricières, celles qui élèvent les enfants et leur inculquent les valeurs. En tant qu'entrepreneures, nous pouvons faire de même en élevant et en accompagnant la prochaine génération de futures entrepreneures. Les femmes ne devraient pas toutes avoir à lutter dans le monde des affaires, puisque nous avons des pionnières qui ouvrent la voie.

Manque de formation et d'éducation

Le manque d'éducation freine grandement les femmes autochtones lors de la création et du développement d'une entreprise⁷⁴. Les participantes aux tables rondes ont indiqué que cet obstacle devait être traité dès le plus jeune âge. Les femmes entrepreneures autochtones ne sont pas les seules à manquer de formation dans le domaine des affaires : des communautés autochtones tout entières ne disposent pas des infrastructures de base et d'un accès à une éducation de qualité aux niveaux élémentaire et secondaire. Dans l'ensemble, sur la base des données recueillies, le financement destiné à l'éducation des élèves autochtones vivant dans les réserves ne répond pas aux normes de financement équivalent établies dans les provinces concernées et permet encore moins de fournir une éducation de qualité équivalente⁷⁵.

En raison de ce manque d'éducation adéquate aux niveaux élémentaire et secondaire, le taux d'obtention d'un diplôme postsecondaire est plus faible chez les Autochtones que chez les non-Autochtones au Canada⁷⁶. Dans le rapport publié en 2016 par le Conseil national de développement économique des Autochtones, la réduction des écarts entre Autochtones et non-Autochtones en matière d'éducation et de formation se traduirait par une augmentation des revenus annuels de la main-d'œuvre autochtone de 8,5 milliards de dollars, dont 1,1 milliard de dollars dans les territoires⁷⁷.

Bien que les femmes entrepreneures aient généralement un niveau d'études plus élevé que leurs homologues masculins au Canada⁷⁸, il n'en va pas de même pour les femmes autochtones. D'après l'Indian Business Corporation et les IFA de l'Alberta, les femmes autochtones sont moins susceptibles (43,4 p. 100) d'avoir un diplôme postsecondaire que les hommes autochtones (53 p. 100); elles ont donc besoin d'un soutien accru et d'un horizon de remboursement plus long⁷⁹.

Bien qu'un diplôme d'études postsecondaires ne soit pas une condition préalable à l'entrepreneuriat, une formation adéquate en compétences commerciales est nécessaire. L'une des participantes aux tables rondes a fait remarquer que certaines femmes autochtones

n'avaient pas suffisamment confiance en elles pour se considérer comme des entrepreneures parce qu'elles n'avaient pas de diplôme d'études postsecondaires. Les participantes aux tables rondes ont déclaré souhaiter perfectionner leurs compétences dans les domaines suivants :

- > l'habileté numérique, notamment l'utilisation des médias sociaux et des plateformes disponibles
- > le sens des affaires, notamment le marketing, l'art de vendre, la conception de produits, l'établissement d'objectifs et de stratégies, la gestion de la chaîne d'approvisionnement, les finances et la publicité
- > la connaissance des lois qui influent sur l'autonomie financière des entrepreneurs autochtones
- > les compétences générales en gestion.

Les discussions menées lors des tables rondes ont mis en évidence un constat que de nombreuses personnes travaillant dans le domaine du développement économique des Autochtones corroborent depuis longtemps : les femmes autochtones ont la capacité et la volonté de devenir entrepreneures et elles sont disposées à apprendre. Néanmoins, les renseignements dont elles disposent sont au mieux fragmentés et, souvent, difficiles à assimiler. Dans son rapport publié en 2013, Pauktuutit souligne que, malgré les nombreuses possibilités offertes dans le Nord, les démarches relatives au lancement d'une petite entreprise restent déroutantes et peuvent décourager les personnes qui n'ont pas la formation ou l'expérience adéquate⁸⁰. Il est nécessaire de fournir des services de soutien complets pour aider les femmes autochtones à s'orienter dans un écosystème qui peut leur sembler chaotique.

Lori Anne Jones

SHIFT Strategies -
Change Consulting



*Libérer le potentiel grâce à des
stratégies de transformation*

**S'inspirer.
Se réaliser.**

#SinspirerSeRéaliser

Lori Anne Jones est présidente-directrice générale et stratège en chef du changement à SHIFT Strategies – Change Consulting. Cette professionnelle aguerrie compte à son actif plus de 20 ans d'expérience dans la gestion du changement, l'optimisation organisationnelle et la croissance. Au cours des vingt dernières années, Lori Anne a travaillé auprès d'entreprises et de clients issus des secteurs privé, public et à but non lucratif pour résoudre leurs problèmes complexes, libérer leur potentiel de transformation et leur permettre d'accroître leur rendement et leur impact. Elle est très douée pour aider les entreprises et les organismes à traverser des périodes de crise ou d'incertitude et à définir la voie à suivre. Elle met ses nombreuses connaissances en planification stratégique, en développement commercial et en gestion du changement au service d'entreprises existantes et de nouveaux chefs d'entreprise désireux de concrétiser leurs objectifs de transformation.

Titulaire d'une maîtrise en administration publique et d'une certification Prosci, cette spécialiste du changement propose à ses clients des services de facilitation, d'encadrement, de perfectionnement des compétences et de soutien tactique à la gestion du changement. Elle jouit d'une expertise et d'une connaissance singulières dans les domaines de la transformation des soins de santé, de l'optimisation de l'impact des organismes sans but lucratif, de la croissance des affaires et du développement du leadership. Elle se démarque également par ses talents d'artiste abstraite, dans le droit fil de sa vision intégrée de la vie, selon laquelle tout est possible compte tenu du nombre infini de perspectives et de possibilités dont regorge chaque situation.

Animée d'une véritable passion pour accompagner les femmes dans la réalisation de leur plein potentiel personnel et professionnel, Lori Anne a conçu et animé plusieurs séminaires et ateliers pour aider ses clientes à atteindre leurs objectifs de transformation. Elle propose également un volet axé sur le karma pour les femmes entrepreneures et dédie son travail à la mémoire de son arrière-grand-mère, de la Première Nation de Bear River, qui a été l'une des premières femmes entrepreneures de sa communauté.

Accès à la connectivité et aux technologies

L'infrastructure numérique et l'accès à Internet à haut débit peuvent stimuler ou, au contraire, freiner le succès dans tous les secteurs d'activité⁸¹. De nombreuses études ont souligné qu'une connexion Internet aléatoire constituait un obstacle pour les femmes entrepreneures autochtones⁸². Les participantes aux tables rondes étaient d'avis que l'aptitude à tirer parti de la technologie, de la toile, des applications mobiles et des plateformes de médias sociaux était un atout précieux pour leurs entreprises.

Toutefois, l'accès limité et aléatoire à Internet a des répercussions considérables dans de nombreux aspects de la vie des femmes entrepreneures autochtones. En effet, le problème dépasse les seuls effets négatifs sur leur capacité à exploiter une entreprise. Dans le rapport final publié dans le cadre de l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées, l'accès à Internet est expressément mentionné dans deux appels à la justice, ce qui montre que l'absence d'Internet touche tout particulièrement les femmes entrepreneures autochtones et que la question de l'accès constitue un problème de société majeur :

Les appels à la justice visant tous les gouvernements : le domaine de la justice

5.5 Nous demandons à tous les gouvernements de financer la prestation de services de police dans les communautés autochtones des régions du Nord ou éloignées afin de garantir que ces services répondent aux besoins communautaires en matière de sécurité et de justice et que leur qualité est semblable à celle des services fournis à la population canadienne non autochtone. Cela doit comprendre les mesures suivantes, sans toutefois s'y limiter :

i. Compte tenu du fait que l'on s'appuie de plus en plus sur des systèmes de gestion de l'information, en particulier dans le cas des grandes enquêtes criminelles intergouvernementales, les communautés éloignées doivent se voir garantir l'accès à un Internet haute vitesse fiable en tant que droit.

Les appels à la justice pour les Inuits

16.5 Étant donné que les Inuits ont besoin d'une connexion Internet haute vitesse et de moyens de télécommunications fiables pour accéder aux services gouvernementaux et participer à la vie économique, culturelle et politique du Canada, nous demandons à tous les gouvernements ayant compétence dans l'Inuit Nunangat d'investir dans l'infrastructure pour s'assurer que tous les Inuits ont accès à Internet haute vitesse⁸³.

Équilibre entre les rôles au sein de la famille et de la communauté

Les tâches des femmes autochtones sont multiples; en plus des rôles de mère, de porteuse d'eau, de donneuse de vie, d'épouse et de sœur, elles exercent parfois diverses fonctions de leadership au sein de leurs communautés. Les responsabilités que chacun de ces rôles implique font la fierté des femmes autochtones et structurent leur vie. Les participantes aux tables rondes ont souvent décrit leur motivation à se lancer en affaires comme un moyen de combler un besoin ou une lacune dans la communauté : en substance, leur entreprise commerciale permettrait de renforcer l'un des rôles qu'elles occupent déjà. Néanmoins, elles ont indiqué que l'équilibre à trouver entre ces différents rôles relevait de la « survie » et qu'elles se sentaient submergées et pressées par le temps. Ces difficultés sont encore plus grandes pour les mères célibataires. Les femmes entrepreneures autochtones interrogées dans le cadre du sondage de l'ANSAF de 2020 ont classé l'équilibre des responsabilités familiales et professionnelles comme leur deuxième défi principal⁸⁴.

La plupart des participantes aux tables rondes considèrent la famille et la stabilité du foyer comme leurs priorités absolues. Au Canada, d'après des données de 2015, les femmes consacrent généralement en moyenne 50,1 heures par semaine aux tâches ménagères et aux soins des enfants, contre 13,8 heures pour les hommes⁸⁵. Certaines des participantes autochtones aux tables rondes continuaient d'occuper un emploi à temps plein pour subvenir aux besoins de leur famille, tout en s'efforçant de gérer leur entreprise en parallèle. Bien que les nouvelles entreprises soient chronophages,

un grand nombre de participantes ont indiqué avoir de sérieuses contraintes de temps, ne pas avoir le luxe de « plus de temps » ou le besoin d'avoir « plus d'heures dans une journée ». Les programmes d'aide aux femmes entrepreneures autochtones doivent intégrer et respecter les nombreux rôles qu'elles endossent. L'accès à des services de garde d'enfants et à une certaine flexibilité peut en faire partie.

Certaines participantes aux tables rondes ont indiqué qu'il leur était difficile de demander de l'aide, surtout lorsqu'elles sont considérées comme des leaders dans leur communauté. Il est impératif qu'elles reçoivent le soutien nécessaire pour préserver leur santé mentale tout en jonglant entre leurs différentes responsabilités. Les participantes aux tables rondes ont déclaré estimer que les femmes autochtones ont le pouvoir de transformer les communautés, mais qu'elles doivent pour cela prendre soin de leur santé physique et mentale pour se rétablir et poursuivre leur tâche.

Manque de confiance

Les tables rondes ont montré que le manque de confiance est un obstacle à la réussite singulier et particulièrement difficile à surmonter, mais qui n'est pas isolé des autres. Sous l'effet cumulé de tous les obstacles susmentionnés, conjugués aux facteurs sociaux, économiques et politiques qui influent sur elles, les femmes autochtones au Canada en viennent à douter de leur aptitude à exploiter une entreprise prospère. Ces obstacles peuvent se renforcer mutuellement dans un cercle vicieux qui ébranle le niveau de confiance des femmes autochtones.

Voici quelques-unes des réflexions et des impressions sur la confiance et l'entrepreneuriat dont les participantes ont fait part lors des tables rondes :

- > Les femmes veulent croire en elles et s'entraider. Elles ont conscience qu'en tant que femmes autochtones, elles doivent parfois travailler deux fois plus dur pour réussir et être prêtes à se soutenir mutuellement et à aider celles qui en ont besoin.
- > Les femmes ont indiqué avoir parfois du mal à « se vendre » parce qu'elles éprouvent un sentiment d'oppression intériorisée. (« Comment faire pour commercialiser mes produits si je ne suis pas bien dans ma peau? »)
- > Certaines femmes se battent contre un sentiment d'« inutilité » dû aux effets cumulés des obstacles auxquels elles font face, ce qui a une incidence sur leur aptitude à exploiter une entreprise prospère et à négocier la valeur de leurs produits ou services.
- > En l'absence de mentores et d'exemples de réussite, les jeunes n'ont pas la possibilité de se référer à des modèles de femmes autochtones qui les représentent et qu'elles peuvent imiter.
- > En raison d'un manque de formation et d'éducation, les femmes peuvent aussi se convaincre qu'elles n'ont pas l'étoffe des entrepreneurs.

La recherche a montré que l'intention entrepreneuriale et le comportement associé peuvent être influencés par des caractéristiques démographiques personnelles, par exemple l'âge, le niveau d'instruction, la famille, l'expérience professionnelle, l'état matrimonial et le sexe, ainsi que par des variables sociales et psychologiques (les motivations, les valeurs et les attitudes)⁸⁶. Ces dernières évoluent pour chaque individu au fil des processus de socialisation. En conséquence, les expériences vécues par les femmes autochtones ont une incidence sur leurs motivations et leurs comportements entrepreneuriaux.

Charlene SanJenko

PowHERhouse



Redonner la parole aux femmes autochtones



**S'inspirer.
Se réaliser.**

#SinspiserSeRéaliser

Fondatrice autochtone de PowHERhouse, Charlene SanJenko est une créatrice d'impact médiatique visionnaire. Adolescente, elle observait avec grand intérêt le travail d'Oprah Winfrey, qui a changé sa vie. Dans sa vingtaine, elle se plaignait des couvertures de revues féminines qui lui semblaient superficielles et sans intérêt, et elle se demandait pourquoi les femmes ne se montraient pas plus exigeantes. En 2000, elle a quitté le poste d'envergure nationale qu'elle occupait dans le domaine du marketing et des communications pour suivre sa vocation : aider les femmes à affirmer leur leadership. Au sujet de cette décision charnière qu'elle a prise à l'âge de 30 ans, Charlene estime qu'elle savait alors très précisément ce qu'elle voulait faire, mais pas exactement comment s'y prendre. Après 20 ans d'engagement en faveur de l'élargissement du potentiel humain, sa contribution déterminante à l'innovation et à l'entrepreneuriat sociaux peut se résumer en trois phrases simples :

- > Nous sommes en 2020.
- > Chaque être humain mérite d'expérimenter l'essence de l'existence dans toute son ampleur, car la vie est un don.
- > PowHERhouse explique le POURQUOI aux FEMMES.

En tant que productrice de médias à impact, Charlene est à la tête de PowHERhouse, un organisme de presse et de production à vocation proactive axé sur les femmes qui incarnent HER (« Human Expansion Realized ») – la réalisation de l'expansion humaine. Cette année, en pleine pandémie mondiale, face aux troubles raciaux et à la récession, PowHERhouse a lancé une toute nouvelle plateforme intégrée dédiée aux arts médiatiques, SHEforHER Impact Media. Actuellement en phase bêta, SHEforHER met en vedette des vidéos, des sons, des documents imprimés et d'autres supports médiatiques sous l'étiquette HER (ELLE) afin de changer la donne pour les femmes d'ici l'an 2030. Charlene explique que SHEforHER est un super-pont d'amplification reliant les femmes autochtones et non autochtones à du contenu authentique pour étayer et partager ses histoires à ELLE, de son point de vue à ELLE, sans préjugés, discrimination et fausses hypothèses, en tenant compte des traumatismes et des spécificités culturelles. SHEforHER redonne la parole aux femmes. Une plateforme à propos des femmes, conçue par des femmes, pour prendre soins des sept prochaines générations. Comme l'explique Charlene dans un sourire, « les médias constituent notre outil de changement le plus puissant et le plus optimal, et c'est exactement la nature de notre mission sur cette planète ».

Les recherches suggèrent également que même si la confiance et la résilience sont essentielles à la réussite entrepreneuriale, de nombreuses femmes souffrent du syndrome de l'imposteur et se fixent des objectifs trop limités⁸⁷. C'est le cas de certaines participantes autochtones aux tables rondes, qui ont révélé avoir parfois du mal à s'imaginer aux manettes et à dépasser leur subconscient et les limites dont elles se convainquent. Pour que les femmes autochtones aient confiance en elles, il faut qu'à tous les niveaux l'écosystème d'innovation inclusif contribue à lever les obstacles auxquelles elles font face actuellement.

Les femmes entrepreneures autochtones dans les secteurs de l'art et de la création

De nombreuses femmes entrepreneures autochtones travaillent dans le secteur de la création. Si la majorité des personnes travaillant dans le secteur des arts au Canada sont blanches, de nombreuses femmes entrepreneures non blanches sont des artistes autochtones⁸⁸. Les femmes autochtones sont de plus en plus visibles dans le secteur des arts, car le nombre d'acteurs, de comédiens, de musiciens, d'auteurs, d'artistes des arts visuels, d'artisans et de danseurs participant aux grands événements autochtones ne cesse d'augmenter⁸⁹. Bien qu'une proportion importante d'artistes puissent être considérés comme des entrepreneurs, les artistes et les autres professionnels de la création travaillant à leur compte sont souvent oubliés dans les discussions au sujet des entrepreneurs et de l'entrepreneuriat^{90,91}.

Les femmes entrepreneures autochtones travaillant dans le secteur de la création ont déclaré connaître essentiellement les mêmes difficultés que celles œuvrant dans les autres secteurs. De façon générale, les femmes entrepreneures autochtones éprouvent des difficultés à obtenir un financement pour soutenir leur entreprise. En outre, il convient de noter que le financement effectivement obtenu par celles travaillant dans le secteur de la création est rarement destiné à leur revenu personnel. Au contraire, une part importante de ce financement

est utilisé pour payer d'autres contributeurs ou employés ou bien pour acheter des fournitures et du matériel. Le rapport sur l'*État des lieux de l'entrepreneuriat féminin au Canada* du PCFE évoque le postulat sociétal voulant que les artistes soient aptes et disposés à travailler pour une rémunération moindre (voire sans rémunération) parce qu'ils font ce qu'ils aiment⁹², une idée qui contribue vraisemblablement au sous-financement de ce secteur. Bien qu'elles estiment que leur temps, leur engagement et leur travail devraient être reconnus par une rémunération équitable, les femmes autochtones œuvrant dans le secteur de la création constatent que l'argent passe « entre » leurs mains et non « dans » leurs mains parce qu'elles dépensent le peu de fonds qu'elles reçoivent en fournitures et parce qu'elles n'ont pas la possibilité de se verser un salaire vital.

L'utilité de la formation et du soutien à l'entrepreneuriat est de plus en plus reconnue par le milieu de la création^{93,94}. Les femmes entrepreneures autochtones travaillant dans le secteur de la création ont exprimé leur intérêt pour la formation financière, l'acquisition de connaissances sur l'accès aux outils entrepreneuriaux (marketing, développement de produits, planification stratégique, etc.) et la formation en médias sociaux. Les participantes aux tables rondes ont convenu de travailler ensemble pour se soutenir mutuellement afin d'accroître la visibilité des femmes autochtones dans divers domaines artistiques. Au fil du temps, cela permettrait de créer un réseau de mentores et de modèles auxquelles les jeunes femmes autochtones pourraient se référer, dont elles s'inspireraient et qu'elles pourraient imiter.

Pour les femmes entrepreneures autochtones travaillant dans le secteur de la création, la pensée occidentalisée considère l'argent comme le principal indicateur de réussite. Celles qui ont participé aux tables rondes estiment toutefois que le succès se mesure à l'aune de leur aptitude à se réapproprier et à affirmer leurs identités culturelles en tant qu'Autochtones. Les participantes aux tables rondes ont mis en avant le manque de connaissances sur l'identité des Autochtones en tant que peuple contemporain. Les médias artistiques sont une façon pour les femmes autochtones de retrouver leur identité au sein de la société occidentale, afin de promouvoir leurs valeurs culturelles et traditionnelles à travers l'art.

Colleen Gauvin

Colleen Gauvin
Indigenous Crafts



NOUVEAU-
BRUNSWICK

*Perpétuer la tradition et la culture
grâce aux arts de la création*



**S'inspirer.
Se réaliser.**

#SinspirerSeRéaliser

Colleen Gauvin a grandi dans la réserve d'Eel River Bar, qui fait aujourd'hui partie du Nouveau-Brunswick. La culture a toujours revêtu une grande importance à ses yeux. Dès son plus jeune âge, on lui a enseigné les connaissances pratiques et les techniques de ses ancêtres, notamment le perlage et l'art de la fabrication de mocassins ainsi que la vie dans la nature et les modalités d'utilisation de ses produits. Malgré ses liens culturels étroits, Colleen a quitté Eel River Bar après son mariage : « J'ai épousé mon mari non autochtone il y a 50 ans, ce qui m'a valu d'être privée de mes droits et renvoyée de ma réserve. Mais aucun document n'indiquait que je n'étais plus une Mi'gmaq – mes deux parents étaient des chefs mi'gmaqs. » Colleen a donné naissance à quatre filles et a commencé à vendre ses objets d'artisanat afin d'obtenir un revenu supplémentaire et de perpétuer les liens avec sa culture. « Pour gagner un peu d'argent, je me suis rappelé ma culture et je me suis mise au perlage et à la fabrication de mocassins et de colliers, que ma mère vendait quand elle allait à des réunions », explique Colleen. Elle continue de faire preuve d'ambition et de détermination tant dans sa vie personnelle que professionnelle, comme lorsqu'elle a repris ses études après avoir élevé ses enfants. « Une fois que mes quatre filles ont terminé leurs études secondaires et sont parties à l'université, je suis retournée sur les bancs de l'école pour obtenir mon diplôme de fin d'études secondaires, pour ensuite suivre quelques autres cours. » Sa culture et son travail continuent de faire sa fierté : « L'art de la fabrication de mocassins est une culture en voie de disparition que je m'efforce d'apprendre à mes filles. Welalin (Merci). »

Les participantes aux tables rondes ont expliqué qu'un grand nombre de femmes artistes autochtones doivent également composer avec un manque de sécurité mentale parce qu'elles bénéficient de l'aide sociale ou vivent dans un logement public.

Les participantes aux tables rondes ont expliqué qu'un grand nombre de femmes artistes autochtones doivent également composer avec un manque de sécurité mentale parce qu'elles bénéficient de l'aide sociale ou vivent dans un logement public. Les activités artistiques ou créatives comme le perlage permettent d'appuyer efficacement la santé mentale et de rapprocher les jeunes autochtones de leurs traditions. En outre, les participantes ont fait valoir que la maternité et l'entrepreneuriat font bon ménage et que les structures de soutien doivent fournir des services adaptés aux femmes enceintes. Pour soutenir les femmes entrepreneures autochtones œuvrant dans le secteur de la création, il convient donc d'adopter une approche holistique que nous commenterons plus loin dans les recommandations.

Les travaux de recherche portant sur le statut des « artistes entrepreneurs » et des « entrepreneurs culturels » se multiplient^{95,96}. Les femmes autochtones travaillant dans le secteur de la création doivent participer aux discussions à venir, car cela permettra de mieux comprendre pourquoi l'art et la créativité sont étroitement liés à une réappropriation de la culture pour de nombreux Autochtones.

Les femmes entrepreneures autochtones francophones

L'Université de Montréal, qui est le centre régional du PCFE au Québec, a mené une consultation auprès des femmes entrepreneures autochtones francophones concernant les obstacles et les besoins qui leur sont propres. Les participantes à cette table ronde étaient toutes originaires du Québec, mais les obstacles liés à la langue et à l'accessibilité dont elles ont discuté concernent divers groupes linguistiques à l'échelle du Canada.

La table ronde a montré que les difficultés et les obstacles rencontrés par les femmes autochtones sont semblables dans tous les groupes linguistiques : manque de possibilités de mentorat, faible représentation dans le monde de l'entrepreneuriat, et accès difficile au capital financier, entrepreneurial et social. Elle a aussi permis aux représentantes des organismes de l'écosystème (c'est-à-dire les organismes de soutien aux femmes entrepreneures) d'exprimer leur engagement à collaborer les unes avec les autres à l'avenir. Les participantes à la table ronde ont clairement reconnu qu'il est important de bâtir un écosystème d'innovation inclusif, car cela peut permettre de rompre le cycle de la pauvreté, de promouvoir le leadership des femmes et de générer des résultats positifs dans leurs communautés⁹⁷.

Aux obstacles susmentionnés s'ajoute le fait que les initiatives entrepreneuriales menées à l'échelle nationale en dehors du gouvernement fédéral sont souvent unilingues et, par conséquent, inaccessibles à une partie de la population francophone. Pour garantir l'accessibilité des programmes nationaux, ceux-ci devraient être offerts en français et en anglais, ainsi que dans les langues autochtones en cas de besoin. Les dialectes autochtones les plus courants au Québec sont le cri, l'inuktitut, le montagnais (innu) et l'atikamekw⁹⁸. Dans cette province, environ 86,8 p. 100 des Inuits et 37 p. 100 des membres des Premières Nations ont une langue autochtone comme langue maternelle⁹⁹.

Odile Joannette

Wapikoni Mobile



*Entreprendre au féminin...
signature autochtone! Décoloniser
l'excellence*



**S'inspirer.
Se réaliser.**

#SinspirerSeRéaliser

Développer un modèle d'affaires qui incarne des valeurs de partage, de transmission et de soutien à nos familles professionnelles. Pour moi, c'est un modèle d'impact mettant en valeur nos manières d'être et de faire; ce modèle servira donc aux transformations sociales et sociétales auxquelles nous voulons nous associer. L'entrepreneuriat culturel et artistique autochtone est donc toujours basé sur la participation collaborative des communautés et se fonde sur le respect et la responsabilité à l'égard des réalisations qui nous concernent directement. Les barrières d'accessibilité aux opportunités sont nombreuses, mais les mécanismes locaux permettant d'établir des pistes et de lancer des projets pour le milieu, les communautés et les porteurs de savoirs existent. L'entrepreneuriat autochtone reconnaîtra toujours l'expertise et les talents autochtones et comprendra la notion de réciprocité que ses liens d'affaires doivent apporter.

Ce développement endogène et local par l'entrepreneuriat, à travers une approche collective et collaborative, favorisera le développement des opportunités économiques par les communautés, tout en créant des ponts entre entrepreneurs allochtones et autochtones. En favorisant une démarche collective d'identification d'opportunités, nous rallions les préoccupations et les intérêts de tous les acteurs du milieu et contribuons ainsi à déconstruire les modèles d'affaires qui tardent à reconnaître notre « plafond de verre ».

Les communautés autochtones définissent l'entrepreneuriat de façon plus large et, au-delà de la réussite individuelle, encouragent un plus grand développement social et communautaire, le rayonnement de la culture, la résurgence et l'autodétermination. Lorsqu'on nous impose les concepts non autochtones de l'entrepreneuriat, on n'y voit pas un espace où notre contribution peut être valable. Une vision coloniale basée sur la création de richesses individuelles se confronte à celle où nous revendiquons une redistribution des richesses collectives. L'entrepreneuriat autochtone doit donc recourir davantage à ses propres modèles et en développer de nouveaux qui nous représentent, afin qu'ils tiennent compte de nos propres visions du monde liées aux valeurs que sont le partage, l'économie collaborative et l'importance du territoire et des savoirs.

Au Québec, la communauté entrepreneuriale fait face à des défis singuliers. Le Sondage sur la COVID-19 dans les entreprises autochtones du CCEA, dont il est question plus en détail ci-après, a révélé que la pandémie de COVID-19 a eu un impact négatif sur la majorité (71 p. 100) des entreprises autochtones québécoises¹⁰⁰. Les discussions relatives aux définitions de l'entrepreneuriat revêtent également une importance cruciale, car les données du CCEA montrent que les entreprises individuelles représentent une part importante des entreprises détenues par des femmes autochtones au Québec¹⁰¹. Cela confirme la tendance générale selon laquelle la proportion des entreprises détenues majoritairement par des femmes au Québec dépasse la moyenne nationale^{102,103}. S'assurer que les femmes entrepreneures autochtones francophones ont un accès équitable aux divers soutiens dont elles ont besoin pour réussir constitue une priorité pour l'écosystème d'innovation inclusif.

S'assurer que les femmes entrepreneures autochtones francophones ont un accès équitable aux divers soutiens dont elles ont besoin pour réussir constitue une priorité pour l'écosystème d'innovation inclusif.

Obstacles accrus en raison de la pandémie de COVID-19

Le 11 mars 2020, la COVID-19 a été déclarée pandémie par l'Organisation mondiale de la Santé¹⁰⁴. Les tables rondes ont eu lieu entre avril et juin 2020, soit durant une grande partie de la période d'incertitude initiale qui a eu des effets négatifs sur de nombreux chefs d'entreprise au Canada.

Le CCEA a publié les résultats du Sondage sur la COVID-19 dans les entreprises autochtones à l'échelle nationale. Son rapport décrit l'impact de la pandémie sur les entreprises des 838 Autochtones interrogés, dont 37 p. 100 étaient des femmes autochtones détenant une entreprise. Les conclusions du rapport et les réflexions formulées par les femmes entrepreneures autochtones lors des tables rondes sont détaillées ci-dessous.

Le sondage du CCEA a révélé que la pandémie de COVID-19 a eu des répercussions négatives sur 91 p. 100 des entreprises autochtones¹⁰⁵. Voici les principales différences constatées entre femmes et hommes :

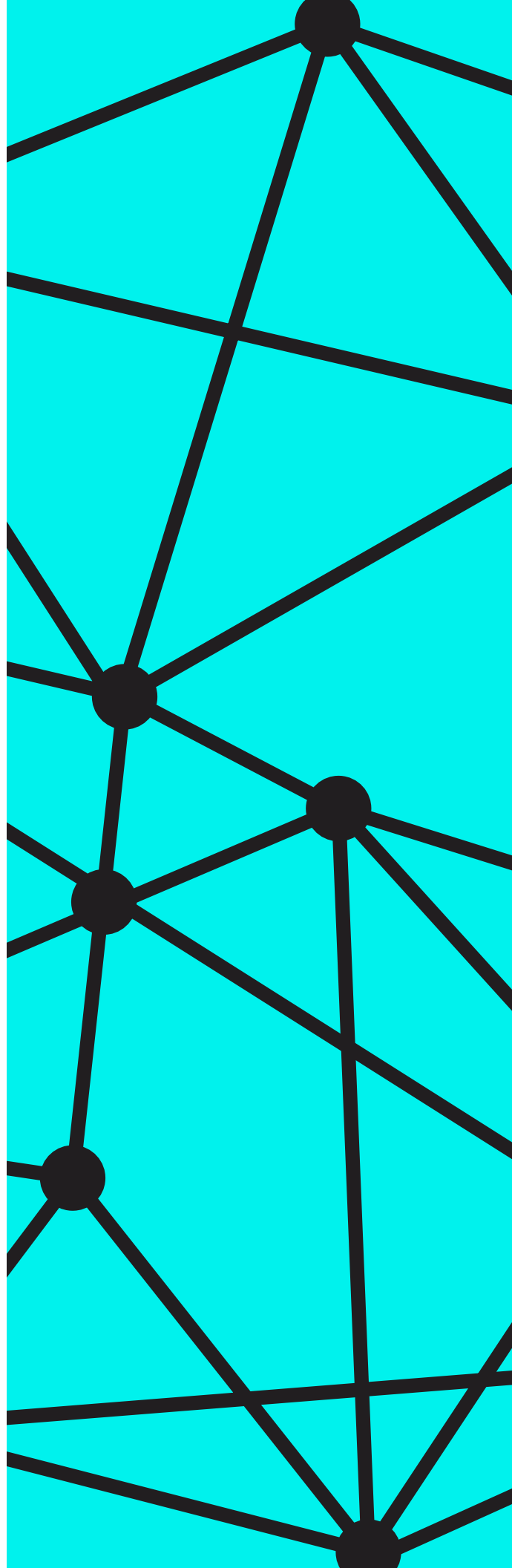
- > les femmes autochtones (61 p. 100) étaient plus nombreuses que leurs homologues masculins (53 p. 100) à déclarer un impact « très négatif » de la pandémie de COVID-19 sur leur entreprise
- > les femmes autochtones (36 p. 100) étaient plus nombreuses que leurs homologues masculins (26 p. 100) à avoir connu une baisse de revenu de plus de 50 p. 100
- > seules 31 p. 100 des femmes interrogées ont déclaré avoir une « relation d'emprunt » avec une grande institution financière, contre 42 p. 100 des hommes, et 35 p. 100 des femmes ont indiqué n'avoir actuellement aucune relation d'emprunt
- > les entreprises détenues par des femmes (15 p. 100) étaient deux fois plus nombreuses que celles de leurs homologues masculins (7 p. 100) à déclarer qu'elles ne pourraient survivre qu'un mois sans soutiens supplémentaires
- > seulement 15 p. 100 des entreprises détenues par des femmes auraient besoin de plus de 100 000 dollars pour poursuivre normalement leurs activités, contre 26 p. 100 de celles détenues par des hommes¹⁰⁶

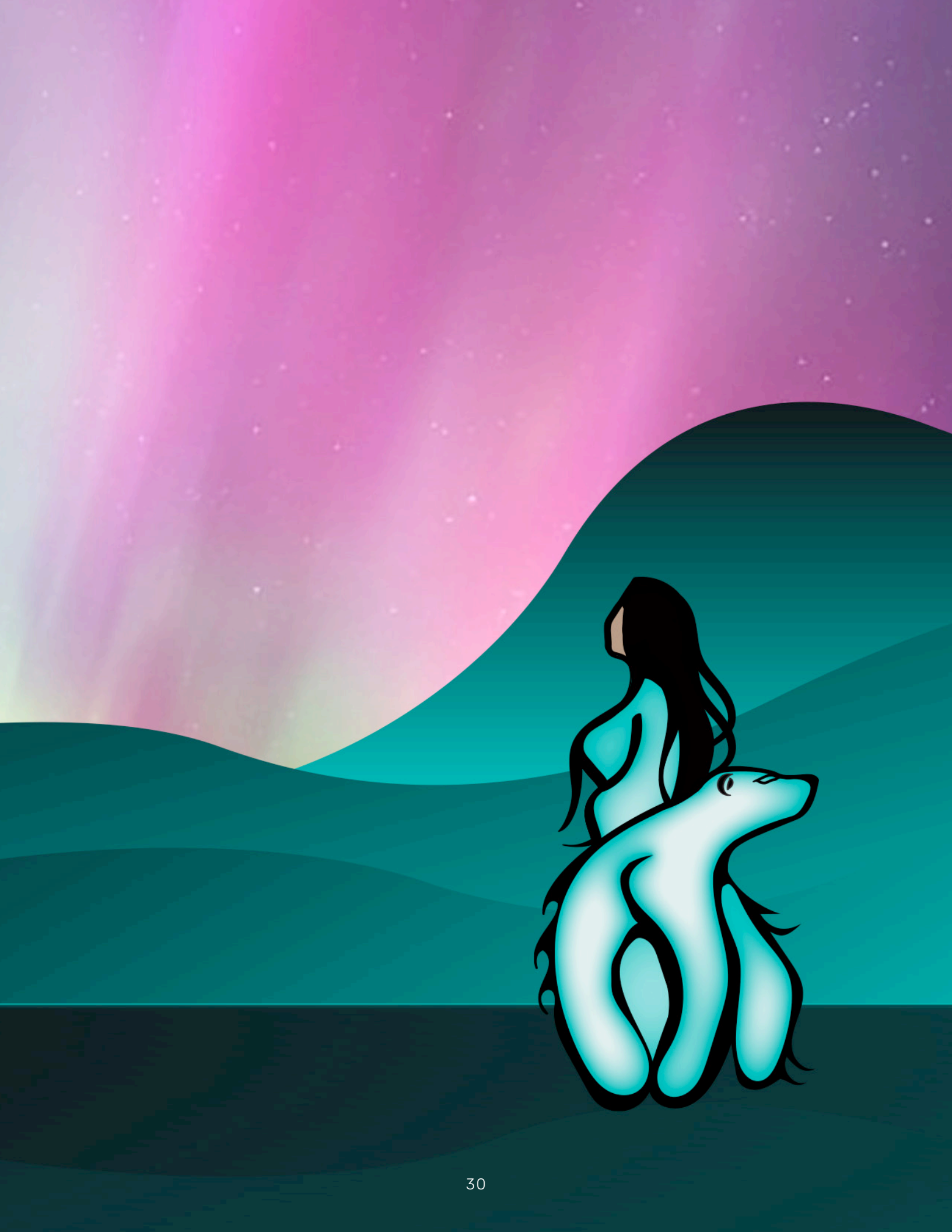
Quand on leur a demandé de quelles façons la pandémie de COVID-19 avait mis à mal leurs entreprises et leurs sources de revenus, les participantes aux tables rondes ont mentionné les répercussions et les expériences suivantes :

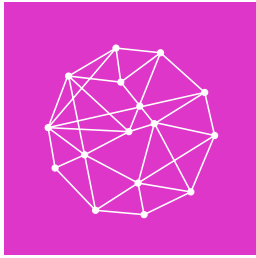
- > panique et stress accrus en raison de l'annulation d'événements et d'engagements dans tout le pays
- > fermeture obligatoire d'entreprises et de magasins
- > perte de recettes importantes suite aux annulations de contrats
- > passage au commerce électronique (certaines participantes ont dit éprouver des difficultés dans ce domaine, tandis que d'autres s'y sont déjà essayées et y consacrent désormais plus de temps)
- > inadmissibilité aux aides aux entreprises du gouvernement du Canada pendant la pandémie de COVID-19^b
- > manque d'accès aux aides du gouvernement provincial pour les femmes autochtones et les entreprises détenues par des membres de groupes minoritaires
- > webinaires d'information sur la pandémie à profusion (contenu et quantité)
- > effets négatifs sur la santé mentale
- > impossibilité d'accéder aux nombreux renseignements disponibles en ligne dans les collectivités éloignées où la connectivité est faible ou inexistante
- > temps consacré par les entreprises détenues par des femmes autochtones à la gestion de crise et au rétablissement plutôt qu'à la croissance commerciale en raison de la pandémie de COVID-19^c
- > sentiments de frustration

b Le rapport du CCEA concernant le Sondage sur la COVID-19 dans les entreprises autochtones a permis de dresser la liste des principaux obstacles rencontrés par les entreprises détenues par des Autochtones en matière d'accès aux aides du gouvernement fédéral, à savoir : « Le flux de trésorerie à court terme est insuffisant pour rembourser les reports d'impôt ou les prêts à une date ultérieure » (22 p. 100); « La masse salariale est actuellement inférieure à 20 000 \$ » (18 p. 100); « La dette actuelle de l'entreprise est trop élevée pour amortir davantage de dettes, même sans intérêts » (14 p. 100); et « Les institutions financières courantes exigent un niveau plus élevé de diligence raisonnable ou de garanties » (14 p. 100).

c D'après le rapport du CCEA concernant le Sondage sur la COVID-19 dans les entreprises autochtones, la majorité des entreprises (53 p. 100) ne disposaient d'aucun plan de gestion de crises ou de continuité des activités, et 39 p. 100 d'entre elles ont indiqué avoir besoin d'aide pour en créer un.







Recommandations

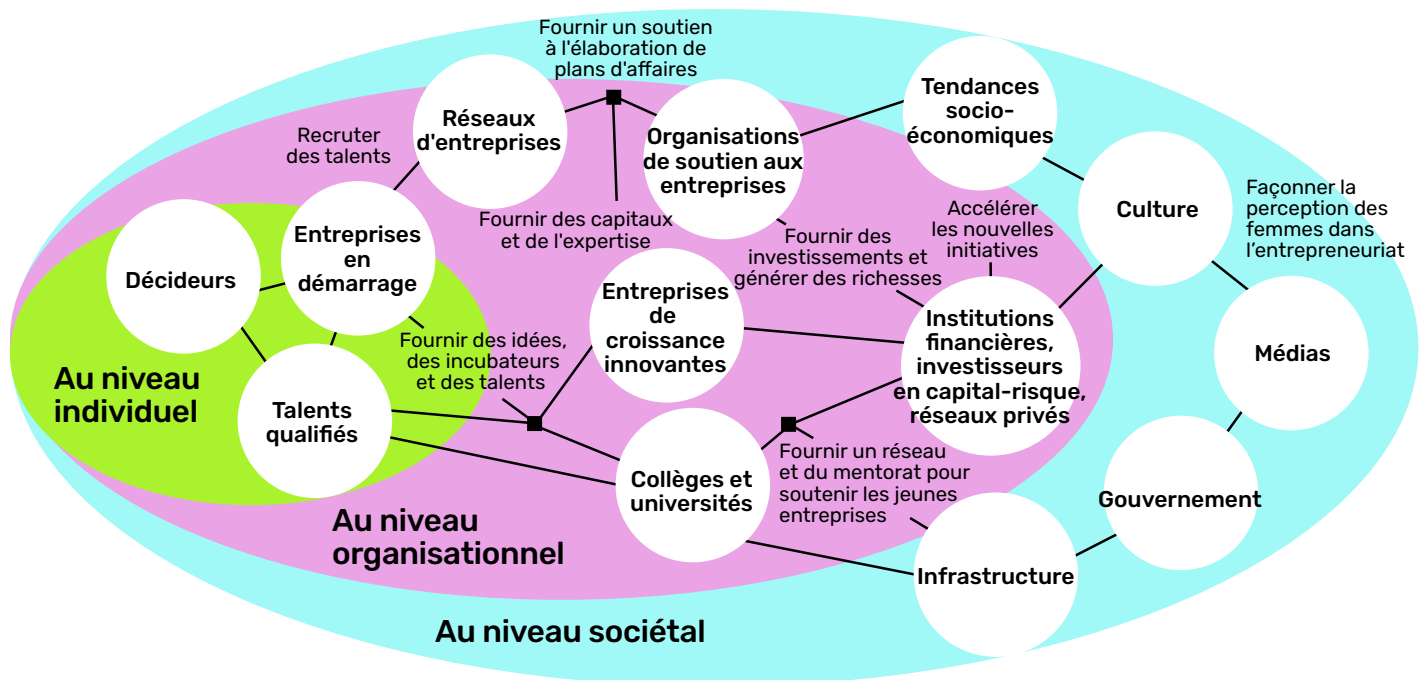
Vers un écosystème d'innovation inclusif

Un écosystème entrepreneurial désigne un ensemble d'acteurs et de facteurs interdépendants coordonnés de manière à permettre un entrepreneuriat productif sur un territoire particulier. Les facteurs qui stimulent ou entravent l'entrepreneuriat ou le degré d'inclusion dans l'écosystème relèvent de plusieurs niveaux : le niveau macro (la société), le niveau méso (les organismes) et le niveau micro (l'individu)¹⁰⁷. Le modèle de l'écosystème d'innovation et de l'entrepreneuriat inclusif (figure 1) illustre les interactions entre ces trois niveaux et témoigne du caractère interconnecté de l'entrepreneuriat¹⁰⁸.

Du point de vue autochtone, le niveau macro comprend des facteurs tels que les politiques publiques (par exemple la *Loi sur les Indiens*, la législation provinciale et fédérale sur la fiscalité et les politiques sociales, les politiques des conseils de bande, etc.), les grandes tendances socioéconomiques, les normes culturelles, les infrastructures et les ressources. Le niveau méso inclut les organismes qui jouent un rôle important pour l'écosystème entrepreneurial autochtone, notamment, mais non exclusivement, les IFA, les fiducies autochtones et tous les organismes de soutien aux entreprises qui aident les femmes entrepreneures autochtones. Enfin, le niveau micro englobe les attitudes, les choix et les comportements individuels, non seulement des femmes entrepreneures autochtones, mais aussi des personnes occupant des postes de décision qui ont une influence sur elles¹⁰⁹.

FIGURE 1

Le modèle de l'écosystème d'innovation et de l'entrepreneuriat inclusif



Ce modèle présente les interactions entre les différents facteurs et niveaux d'activité. Il permet ainsi une analyse systémique de ces interactions, essentielles pour comprendre et édifier un écosystème plus fort¹¹⁰. Cet écosystème se heurte à plusieurs défis majeurs, à savoir les cloisonnements entre les parties prenantes, les stratégies en vase clos et les disparités de mise en œuvre¹¹¹. D'après une cartographie de l'écosystème entrepreneurial récemment établie par le PCFE, 2 550 organismes participent au développement et à l'accompagnement des entrepreneures au Canada. Parmi eux, l'équipe du PCFE a recensé environ 150 programmes ou organismes autochtones, dont moins de 10 p. 100 sont spécifiquement conçus pour les femmes autochtones¹¹².

Un regard autochtone sur l'entrepreneuriat féminin

Lors des tables rondes, nous avons demandé aux femmes entrepreneures autochtones d'indiquer à quoi pourrait ressembler un écosystème d'innovation qui inclurait les femmes autochtones. À chaque fois, les participantes ont largement mis en avant les liens de parenté et de soutien mutuel. Dans de nombreuses régions, elles ont affirmé souhaiter créer davantage d'espaces, virtuels ou physiques, permettant aux femmes entrepreneures autochtones de se retrouver pour échanger. Toutefois, les participantes ont également convenu qu'un soutien extérieur s'avère parfois nécessaire quand les connaissances requises par les femmes entrepreneures autochtones n'existent pas encore au sein du cercle, en particulier dans les domaines concernés par les obstacles susmentionnés.

Approche relationnelle plutôt que transactionnelle

Qu'elles soient autochtones ou non, les femmes entrepreneures ont besoin de différents niveaux de soutien à différentes étapes du cycle de vie de l'entreprise. Certaines femmes entrepreneures autochtones sont capables d'évoluer par elles-mêmes au sein du système ou entretiennent des liens avec le monde des affaires, tandis que d'autres ont besoin de plus de soutien pour se lancer. De nombreuses femmes autochtones ont déclaré ne pas souhaiter qu'on leur dise de consulter tel ou tel site Web quand elles cherchent de l'aide, mais vouloir entretenir des liens constructifs avec une personne de soutien dédiée qui pourra les accompagner à chaque étape du processus.

Comme évoqué précédemment, de nombreuses femmes entrepreneures autochtones jonglent entre plusieurs rôles et ont peu de temps à consacrer au développement de leur entreprise. Les aides mises à leur disposition sont parfois trop nombreuses et le processus permettant d'y accéder et de les utiliser peut s'avérer frustrant, en grande partie parce qu'il leur faut du temps pour déterminer lesquelles répondent à leurs besoins spécifiques. Les participantes autochtones aux tables rondes ont établi la nécessité de mieux centraliser les ressources.

Il est ressorti clairement des tables rondes que les femmes entrepreneures autochtones souhaitent entretenir des liens individuels appropriés et constructifs avec une personne de soutien capable d'atténuer les facteurs de stress liés à la profusion de renseignements disponibles en ligne. Elles veulent avoir la certitude que la personne qui les aide comprend leur culture et leurs besoins et qu'elle fait preuve d'empathie à leur égard.

Les femmes entrepreneures autochtones souhaitent entretenir des liens individuels appropriés et constructifs avec une personne de soutien capable d'atténuer les facteurs de stress liés à la profusion de renseignements disponibles en ligne.

Conception inclusive des programmes : Par et pour les femmes autochtones

Afin de créer un système où les femmes entrepreneures autochtones ont le sentiment d'entretenir des liens constructifs avec une personne de soutien, il faut accroître le nombre de programmes qui leur sont spécifiquement consacrés. Il est impératif que ces programmes soient conçus et mis en œuvre par des femmes autochtones.

Les femmes autochtones au Canada subissent encore un grand nombre des effets de la colonisation, ce dont chaque nouveau programme de soutien aux femmes entrepreneures autochtones doit tenir compte. Les femmes autochtones font face à des défis que les non-Autochtones ne peuvent pas, et ne pourront jamais, comprendre. Pendant trop longtemps, les femmes autochtones se sont senties obligées de s'intégrer dans des programmes qui n'ont jamais été conçus pour elles. Un écosystème d'innovation inclusif permettrait aux femmes autochtones de montrer la voie pour concevoir et créer de nouveaux programmes et espaces de soutien où elles et leurs pairs pourraient se sentir en sécurité quand elles sont vulnérables.

Les femmes autochtones sont fortes et possèdent déjà la plupart des connaissances requises pour soutenir l'entrepreneuriat féminin autochtone. À l'avenir, l'écosystème d'innovation inclusif doit leur donner le temps, l'espace et les ressources nécessaires pour apporter des changements concrets dans l'écosystème entrepreneurial actuel.

Les recommandations qui suivent découlent des discussions présentées dans ce rapport.

LEVER LES OBSTACLES FINANCIERS

Recommandations à l'intention des organismes de l'écosystème entrepreneurial :

- > Les organismes offrant des services aux femmes entrepreneures autochtones devraient développer des programmes de formation dédiés, complets et culturellement adaptés en matière de finances personnelles et d'entreprise.
- > Chacun des programmes élaborés devra être conçu, dirigé et mis en œuvre par et pour les femmes autochtones.

Recommandations à l'intention des IFA :

- > Utiliser au mieux tous les outils, ressources et soutiens à leur disposition pour faire progresser de 50 p. 100 le nombre de femmes entrepreneures autochtones accédant à des financements par l'intermédiaire du réseau, d'ici l'an 2025.

Recommandations à l'intention des institutions financières traditionnelles :

- > Mettre en œuvre l'appel à l'action n° 92 du rapport final de la Commission de vérité et réconciliation du Canada et instaurer une formation obligatoire de sensibilisation aux questions autochtones pour l'ensemble du personnel de première ligne.
- > Travailler en partenariat ou en collaboration avec les institutions financières autochtones pour créer un fonds pouvant être distribué par l'intermédiaire des IFA, car elles sont les mieux placées pour aider les femmes entrepreneures autochtones.

Recommandations à l'intention des institutions financières traditionnelles et autochtones :

- > Accroître les possibilités offertes aux diverses femmes autochtones d'occuper des postes de décision en matière d'octroi de prêt.
- > Collaborer avec l'ensemble de l'écosystème entrepreneurial pour créer davantage de microcrédits réservés aux femmes autochtones.
- > Faire en sorte qu'aucune des exigences financières actuelles ne soit discriminatoire à l'égard des femmes entrepreneures autochtones et que les programmes qui leur sont destinés soient inclusifs et accessibles.
- > Faire en sorte que les femmes entrepreneures autochtones se sentent en sécurité, respectées et épaulées tout au long du processus de prêt.

LUTTER CONTRE LES STÉRÉOTYPES ET LES PRÉJUGÉS EN MATIÈRE D'ENTREPRENEURIAT

Recommandations à l'intention des organismes de soutien aux entreprises et aux entrepreneures :

- > Embaucher des femmes autochtones pour concevoir, mettre en œuvre et exécuter les programmes destinés aux femmes entrepreneures autochtones.
- > Bien comprendre les mécanismes de l'écosystème entrepreneurial concernant les femmes entrepreneures autochtones, notamment, mais non exclusivement, les exigences financières, légales et réglementaires qui sont propres aux peuples autochtones du Canada.
- > Mettre en œuvre l'appel à l'action n° 92 du rapport final de la Commission de vérité et réconciliation du Canada et instaurer une formation obligatoire de sensibilisation aux questions autochtones pour l'ensemble du personnel de première ligne.
- > Nommer des femmes autochtones à leur conseil d'administration et veiller à ce que les femmes autochtones soient représentées dans les équipes de haute direction.
- > Garantir aux femmes entrepreneures autochtones un accès à une formation adéquate leur permettant de se lancer dans des domaines traditionnellement dominés par les hommes.
- > Mettre en exergue de nombreuses femmes entrepreneures autochtones prospères dans le cadre de campagnes médiatiques sur l'entrepreneuriat.

LEVER LES OBSTACLES POLITIQUES ET SYSTÉMIQUES

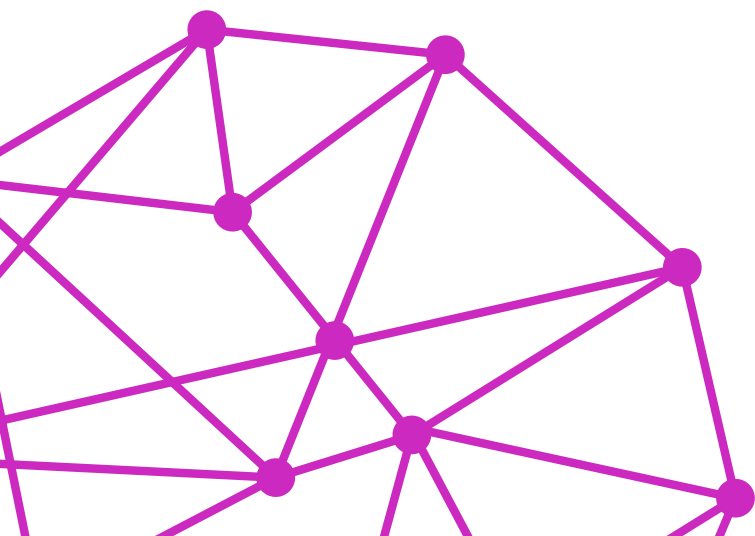
Recommandations à l'intention des organismes de soutien aux entreprises et aux entrepreneures :

- > Informer les femmes entrepreneures autochtones de leurs droits et s'assurer qu'elles comprennent l'environnement financier dans lequel elles évoluent, aussi bien dans les réserves qu'en dehors.
- > Collaborer à l'échelle de l'écosystème pour créer un document accessible aux femmes entrepreneures autochtones leur permettant de mieux comprendre l'environnement juridique et réglementaire dans lequel elles doivent évoluer, et s'assurer que ce document est mis à la disposition de l'ensemble des organismes de soutien aux entreprises, des établissements de crédit et des autres organismes de l'écosystème qui travaillent avec les femmes entrepreneures autochtones.

OFFRIR DES POSSIBILITÉS DE MENTORAT

Recommandations à l'intention des organismes de soutien aux entreprises et aux entrepreneures :

- > Accroître les occasions de mentorat en établissant des liens constructifs avec des femmes autochtones susceptibles de jouer un rôle de mentore.
- > Créer des cercles de mentorat plutôt que des programmes individuels afin d'alléger la demande de mentores et de pouvoir renforcer le réseautage et la collaboration.
- > Repenser la relation mentore-mentorée et reconnaître qu'elle offre la possibilité d'un apprentissage réciproque.
- > Repenser le champ lexical du mentorat afin de respecter les besoins et les souhaits de la communauté et de tenir compte du fait que le langage utilisé peut être polarisant pour certaines femmes autochtones.



FOURNIR UNE FORMATION ET UNE ÉDUCATION

Recommandations à l'intention des employeurs :

- > Reconnaître que les femmes autochtones peuvent manquer de formation ou d'éducation et adapter en conséquence les exigences formulées dans les descriptions de poste pour s'assurer que les processus d'embauche n'excluent pas les femmes autochtones.
- > Intégrer le perfectionnement des compétences dans les conditions d'emploi.

Recommandations à l'intention de tous les paliers du gouvernement :

- > Établir des subventions salariales qui encouragent l'embauche et la formation des femmes autochtones.

Recommandations à l'intention des établissements postsecondaires :

- > Garantir l'égalité des chances pour les femmes autochtones dans divers domaines et mettre en vedette les femmes autochtones qui excellent dans des domaines traditionnellement dominés par les hommes.

Recommandations à l'intention des organismes :

- > Créer d'autres incubateurs et accélérateurs adaptés aux besoins singuliers des femmes entrepreneures autochtones.

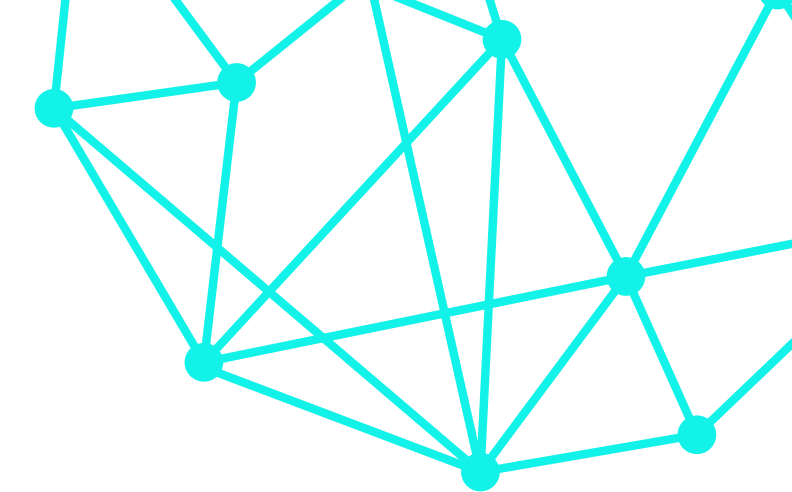
ÉLARGIR L'ACCÈS À LA CONNECTIVITÉ ET AUX TECHNOLOGIES

Recommandations à l'intention des gouvernements fédéral et provinciaux :

- > Collaborer avec les organes directeurs autochtones à l'échelle locale ou nationale en vue d'investir dans les infrastructures nécessaires pour que toutes les communautés autochtones bénéficient d'un accès fiable à Internet haute vitesse.

Recommandations à l'intention de l'écosystème d'innovation inclusif

- > Tenir compte des lacunes technologiques des femmes autochtones et s'assurer que la conception des programmes est inclusive.



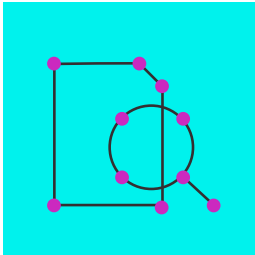
SOUTENIR L'ÉQUILIBRE ENTRE LES RÔLES AU SEIN DE LA FAMILLE ET DE LA COMMUNAUTÉ

Recommandations à l'intention des organismes de soutien aux entreprises et aux entrepreneurs qui embauchent des femmes autochtones :

- > Intégrer des services de garde d'enfants dans les organismes et les programmes de soutien afin que la maternité ne soit pas un frein à la réussite.
- > Assurer une certaine souplesse dans leurs politiques et leurs programmes, afin que les femmes autochtones puissent travailler à domicile, en cas de besoin, pour s'occuper de leurs enfants, de leurs aînés, etc..
- > Prévoir, dans leurs politiques, la possibilité de participer à une cérémonie et faciliter l'accès à des soutiens culturels et traditionnels en cas de besoin.
- > Établir de véritables liens avec les aînés de la communauté, afin que les employés et les participants aux programmes puissent s'adresser à eux en cas de besoin.

Recommandations à l'intention des organismes de soutien aux entreprises et aux entrepreneures :

- > Connaître et respecter les nombreux rôles endossés par les femmes entrepreneures autochtones et intégrer ces connaissances dans la conception et la mise en œuvre des programmes nouveaux et existants.
- > Assurer l'accessibilité du programmes nationaux en offrant des programmes en anglais et en français, ainsi que dans les langues autochtones lorsque cela est nécessaire.



Conclusion

Les femmes autochtones mènent des initiatives entrepreneuriales novatrices depuis bien avant qu'on invente des mots pour décrire ces activités. La longue histoire de la colonisation au Canada a créé un environnement où de nombreux Autochtones ne bénéficient pas d'un accès équitable aux programmes, aux services et aux infrastructures, y compris en matière de soutien à l'entrepreneuriat. Les entreprises détenues par les participantes autochtones aux tables rondes de consultation communautaire sont aussi diverses que leurs origines. Depuis les chefs d'entreprise de construction jusqu'aux artisanes, en passant par les entrepreneures œuvrant dans le domaine des produits de beauté et de soins de la peau, les femmes autochtones sont de plus en plus représentées dans divers secteurs du monde de l'entrepreneuriat. Pendant une heure, chaque table ronde a permis aux participantes de se soutenir mutuellement et de partager leurs expériences, leurs frustrations et leurs histoires dans la bonne humeur. Les réactions des participantes montrent clairement qu'elles y ont acquis un sentiment d'autonomie et qu'elles sont impatientes de se réunir à nouveau.

Dans le cadre de l'écosystème d'innovation inclusif, il est important de continuer à créer ces espaces qui permettent aux femmes autochtones de faire entendre leurs voix. Face aux obstacles abordés dans ce rapport, l'écosystème doit tisser des liens constructifs et durables avec les femmes entrepreneures autochtones. Dans l'optique de la pérennité des programmes, le fait de prendre en compte le bien-être des sept prochaines générations garantira l'adoption d'une approche relationnelle, plutôt que transactionnelle, et favorisera intrinsèquement la conception inclusive des programmes.

L'écosystème doit honorer l'esprit de la femme-ourse de glace, *Mikwam Makwa Ikwe*, qui est à l'intérieur et aux côtés de toutes les femmes entrepreneures autochtones tout au long de leur parcours. Symbole de force, de courage, d'amour, d'autonomisation, de soutien et d'accompagnement, l'esprit de la femme-ourse de glace est le pilier de l'écosystème d'innovation inclusif pour les femmes entrepreneures autochtones.

L'écosystème doit honorer l'esprit de la femme-ourse de glace, Mikwam Makwa Ikwe, qui est à l'intérieur et aux côtés de toutes les femmes entrepreneures autochtones tout au long de leur parcours. Symbole de force, de courage, d'amour, d'autonomisation, de soutien et d'accompagnement, l'esprit de la femme-ourse de glace est le pilier de l'écosystème d'innovation inclusif pour les femmes entrepreneures autochtones.

Angela DeMontigny

Boutique d'Angela
DeMontigny



Une pionnière de la mode de renommée internationale brise les stéréotypes



**S'inspirer.
Se réaliser.**

#SinspinerSeRéaliser

D'origine crie métisse, Angela DeMontigny est une créatrice de mode, artiste, productrice d'événements, détaillante, intervenante et mentore connue dans le monde entier et mère de deux enfants. Après des études collégiales dans le domaine de la mode, elle est arrivée à Toronto en 1991 suite à l'obtention d'une bourse de stage décernée par le Conseil canadien pour l'entreprise autochtone. En 1995, Angela s'est installée dans la réserve des Six Nations de la rivière Grand pour lancer la marque Spirit Ware et créer The Factory, la seule et unique usine de confection détenue par des Autochtones et exploitée dans une réserve en Ontario qui propose un programme de formation à la couture industrielle. Son souhait était de développer une entreprise dans la réserve et de créer des emplois pour les nombreuses femmes et mères célibataires qui y vivent.

Angela DeMontigny incarne l'esprit pionnier. Elle a produit l'événement « FashionNation » pour présenter ses créations à la L'Oréal Fashion Week, elle a participé à la première édition de la semaine de la mode autochtone (« Aboriginal Fashion Week ») lors des Jeux olympiques d'hiver de 2010 à Vancouver et elle a été la première styliste autochtone résidente à la faculté des communications et du design (« Faculty of Communication & Design ») de l'Université Ryerson. En 2014, Angela a ouvert sa boutique et sa galerie phares, sur la rue James Nord, à Hamilton, devenant une sorte d'ambassadrice culturelle de la mode, de la bijouterie, des cadeaux et de l'art autochtones authentiques. Elle a organisé à intervalles réguliers des événements permettant au public de rencontrer en personne l'artiste autochtone du moment.

Angela DeMontigny est connue dans le monde entier comme la première styliste autochtone canadienne à avoir dévoilé une collection à l'occasion d'un défilé, en 2017, lors de la semaine de la mode sud-africaine (« South African Fashion Week »). Elle a également été choisie par le Haut-commissariat du Canada, en 2019, pour créer et animer des ateliers visant à autonomiser les femmes autochtones au Suriname et au Guyana grâce à la mode et au développement des affaires.

Créatrice de mode et entrepreneure depuis tout juste 25 ans, Angela DeMontigny continue d'agir en offrant du mentorat et en collaborant avec d'autres stylistes et entrepreneurs créatifs autochtones prometteurs. Son objectif en tant que styliste est de remettre en question les perceptions et les idées communément partagées sur la mode autochtone et de briser les stéréotypes. Dans le cadre de son concept artistique original, « All Our Relations », cinq sculptures inspirées des ouvrages de perles autochtones et des thèmes culturels relatifs au discours de remerciement des Haudenosaunees (« Haudenosaunee Thanksgiving Address ») changeront le visage du secteur riverain de Hamilton pendant de nombreuses années.

Annexe : Tables rondes par région

TABLEAU 2

Alberta

Proportion d'Autochtones dans la population de l'Alberta : 6,5 %			
Répartition des Autochtones		Traités et revendications territoriales	Date(s) de la ou des tables rondes
Membres des Premières Nations	52,8 %	Traité n° 4, Traité n° 6, Traité n° 7, Traité n° 8 et Traité n° 10	28/04/2020 (Sud de l'Alberta)
Métis	44,2 %		11/06/2020 (Nord de l'Alberta)
Inuits	1 %		Participant(e)s : 85

Remarque : Une carte des territoires, traités et langues autochtones est disponible sur Native-Land.ca/?lang=fr.

Source de données : Statistique Canada, *Série « Perspective géographique », Recensement de 2016* : province de l'Alberta, 2017, n° 98-404-X2016001 au catalogue de Statistique Canada, <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/as-sa/fogs-spg/Facts-pr-fra.cfm?LANG=Fra&GK=PR&GC=48&TOPIC=9>.

TABLEAU 3

Colombie-Britannique

Proportion d'Autochtones dans la population de la Colombie-Britannique : 5,9 %			
Répartition des Autochtones		Traités et revendications territoriales	Date(s) de la ou des tables rondes
Membres des Premières Nations	63,8 %	Traité n° 8, Traités Douglas, Accord définitif des premières nations maa-nulthes, Traité Nisga'a, Accord définitif des Tla'amins (Sliammon)	04/06/2020
Métis	33 %		
Inuits	0,6 %		Participant(e)s : 43

Remarque : Une carte des territoires, traités et langues autochtones est disponible sur Native-Land.ca/?lang=fr.

Source de données : Statistique Canada, *Série « Perspective géographique », Recensement de 2016* : province de la Colombie-Britannique, 2017, n° 98-404-X2016001 au catalogue de Statistique Canada, <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/as-sa/fogs-spg/Facts-pr-fra.cfm?LANG=Fra&GK=PR&GC=59&TOPIC=9>.

TABLEAU 4

Manitoba

Proportion d'Autochtones dans la population du Manitoba : 18 %			
Répartition des Autochtones		Traités et revendications territoriales	Date(s) de la ou des tables rondes
Membres des Premières Nations	58,4 %	Traité n° 1, Traité n° 2, Traité n° 3, Traité n° 4, Traité n° 5, adhésion au Traité n° 5, adhésion au Traité n° 6 et adhésion au Traité n° 10	23/04/2020 (Sud du Manitoba)
Métis	40 %		28/05/2020 (Nord du Manitoba)
Inuits	0,3 %		Participant(e)s : 27

Remarque : Une carte des territoires, traités et langues autochtones est disponible sur Native-Land.ca/?lang=fr.

Source de données : Statistique Canada, *Série « Perspective géographique », Recensement de 2016* : province du Manitoba, 2017, n° 98-404-X2016001 au catalogue de Statistique Canada, <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/as-sa/fogs-spg/Facts-pr-fra.cfm?LANG=Fra&GK=PR&GC=46&TOPIC=1>.

TABLEAU 5

Nouveau-Brunswick

Proportion d'Autochtones dans la population du Nouveau-Brunswick : 4 %			
Répartition des Autochtones		Traités et revendications territoriales	Date(s) de la ou des tables rondes
Membres des Premières Nations	59,8 %	Traités de paix et d'amitié	26/06/2020
Métis	34,7 %		
Inuits	1,3 %		Participant(e)s : 22

Remarque : Une carte des territoires, traités et langues autochtones est disponible sur Native-Land.ca/?lang=fr.

Source de données : Statistique Canada, *Série « Perspective géographique », Recensement de 2016* : province du Nouveau-Brunswick, 2017, n° 98-404-X2016001 au catalogue de Statistique Canada, <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/as-sa/fogs-spg/Facts-pr-fra.cfm?LANG=Fra&GK=PR&GC=13&TOPIC=9>.

TABLEAU 6

Terre-Neuve-et-Labrador

Proportion d'Autochtones dans la population de Terre-Neuve-et-Labrador : 8,9 %			
Répartition des Autochtones		Traités et revendications territoriales	Date(s) de la ou des tables rondes
Membres des Premières Nations	62,1 %	Accord sur les revendications territoriales des Inuit du Labrador (Nunatsiavut) et Accord sur les revendications territoriales des Inuit du Nunavik	18/06/2020
Métis	17 %		
Inuits	14,1 %		Participant(e)s : 13

Remarque : Une carte des territoires, traités et langues autochtones est disponible sur Native-Land.ca/?lang=fr.

Source de données : Statistique Canada, *Série « Perspective géographique », Recensement de 2016* : province de Terre-Neuve-et-Labrador, 2017, n° 98-404-X2016001 au catalogue de Statistique Canada, <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/as-sa/fogs-spg/Facts-pr-fra.cfm?LANG=Fra&GK=PR&GC=10&TOPIC=9>.

TABLEAU 7

Territoires du Nord-Ouest

Proportion d'Autochtones dans la population des Territoires du Nord-Ouest : 50,7 %			
Répartition des Autochtones		Traités et revendications territoriales	Date(s) de la ou des tables rondes
Membres des Premières Nations	63,2 %	Traité n° 11, Entente sur la revendication territoriale globale des Dénés et des Métis du Sahtu, Convention définitive des Inuvialuit, Entente sur la revendication territoriale globale des Gwich'in, Accord Tlicheo, Traité n° 8 et Traité n° 8 (Première Nation des Dénés Yellowknives : territoire du chef Drygeese)	09/06/2020
Métis	16,3 %		
Inuits	19,6 %		Participant(e)s : 14

Remarque : Une carte des territoires, traités et langues autochtones est disponible sur Native-Land.ca/?lang=fr.

Source de données : Statistique Canada, *Série « Perspective géographique », Recensement de 2016* : Territoires du Nord-Ouest, 2017, n° 98-404-X2016001 au catalogue de Statistique Canada, <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/as-sa/fogs-spg/Facts-pr-fra.cfm?LANG=Fra&GK=PR&GC=61&TOPIC=9>.

TABLEAU 8

Nouvelle-Écosse

Proportion d'Autochtones dans la population de la Nouvelle-Écosse : 5,7 %			
Répartition des Autochtones		Traités et revendications territoriales	Date(s) de la ou des tables rondes
Membres des Premières Nations	50,2 %	Traités de paix et d'amitié	30/06/2020
Métis	45,3 %		
Inuits	1,5 %		Participant(e)s : 17

Remarque : Une carte des territoires, traités et langues autochtones est disponible sur Native-Land.ca/?lang=fr.

Source de données : Statistique Canada, *Série « Perspective géographique », Recensement de 2016* : province de la Nouvelle-Écosse, 2017, n° 98-404-X2016001 au catalogue de Statistique Canada, <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/as-sa/fogs-spg/Facts-pr-fra.cfm?LANG=Fra&GK=PR&GC=12&TOPIC=9>.

TABLEAU 9

Nunavut (table ronde nationale des femmes entrepreneures inuites)

Proportion d'Autochtones dans la population du Nunavut : 85,9 %			
Répartition des Autochtones		Traités et revendications territoriales	Date(s) de la ou des tables rondes
Membres des Premières Nations	0,6 %	Accord sur les revendications territoriales du Nunavut, Accord Tlicho et Traité n° 8 (Première Nation des Dénés Yellowknives : territoire du chef Drygeese)	24/06/2020
Métis	0,5 %		
Inuits	98,7 %		Participant(e)s : 5

Remarque : Une carte des territoires, traités et langues autochtones est disponible sur Native-Land.ca/?lang=fr.

Source de données : Statistique Canada, *Série « Perspective géographique », Recensement de 2016* : Nunavut, 2017, n° 98-404-X2016001 au catalogue de Statistique Canada, <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/as-sa/fogs-spg/Facts-pr-fra.cfm?LANG=Fra&GK=PR&GC=62&TOPIC=9>.

TABLEAU 10

Ontario

Proportion d'Autochtones dans la population de l'Ontario : 2,8 %			
Répartition des Autochtones		Traités et revendications territoriales	Date(s) de la ou des tables rondes
Membres des Premières Nations	63,2 %	Traité n° 3, Traité n° 5, adhésion au Traité n° 5, Traité n° 60 (Traité Robinson-Supérieur), Traité n° 9 (Traité de la Baie James), adhésions au Traité n° 9, Traité n° 61 (Traité Robinson-Huron), Traité n° 11 (Achat de l'île St-Joseph), Traité n° 45 (Traité de l'île Manitoulin), Traités Williams, Traité n° 5 (Achat de Penetanguishene), Traité n° 72, Traité n° 45 ½ (Traité Saugeen), Traité n° 29 (Achat de la parcelle Huron), Traité n° 18, Traité n° 6 (Achat du canton de London), Traité n° 7 (Achat du canton de Sombra), Traité n° 2 (Achat de McKee), Traité n° 35, Traité n° 21, Traité n° 3 (Achat entre les lacs), Traité Haldimand, Traité n° 4 (Lettre patente Simcoe), Traité n° 381 (Achat de terres sur la Niagara), Traité n° 3 ¼, Traité n° 13A, Traité n° 19, Traité n° 13, Traité n° 16, Traité n° 20, Traité n° 57, Traité n° 27 et Achats de Crawford	12/05/2020
Métis	32,2 %		
Inuits	1 %		Participant(e)s : 63

Remarque : Au total, 11 des 63 participant(e)s faisaient également partie de la table ronde nationale du secteur de la création que le PCFE a organisée en partenariat avec l'Université de l'EADO. Une carte des territoires, traités et langues autochtones est disponible sur Native-Land.ca/?lang=fr.

Source de données : Statistique Canada, Série « Perspective géographique », Recensement de 2016 : province de l'Ontario, 2017, n° 98-404-X2016001 au catalogue de Statistique Canada, <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/as-sa/fogs-spg/Facts-pr-fra.cfm?LANG=Fra&GK=PR&GC=35&TOPIC=1>.

TABLEAU 11

Île-du-Prince-Édouard

Proportion d'Autochtones dans la population de l'Île-du-Prince-Édouard : 2 %			
Répartition des Autochtones		Traités et revendications territoriales	Date(s) de la ou des tables rondes
Membres des Premières Nations	68,4 %	Traités de paix et d'amitié	25/06/2020
Métis	25,9 %		
Inuits	2,7 %		Participant(e)s : 14

Remarque : Une carte des territoires, traités et langues autochtones est disponible sur Native-Land.ca/?lang=fr.

Source de données : Statistique Canada, Série « Perspective géographique », Recensement de 2016 : province de l'Île-du-Prince-Édouard, 2017, n° 98-404-X2016001 au catalogue de Statistique Canada, <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/as-sa/fogs-spg/Facts-pr-fra.cfm?LANG=Fra&GK=PR&GC=11&TOPIC=1>.

TABLEAU 12

Québec

Proportion d'Autochtones dans la population du Québec : 2,3 %			
Répartition des Autochtones		Traités et revendications territoriales	Date(s) de la ou des tables rondes
Membres des Premières Nations	50,7 %	Achats de Crawford, Traité de Murray (Nionwentsïo), Convention de la Baie James et du Nord québécois, Accord sur les revendications territoriales concernant la région marine d'Eeyou, Accord sur les revendications territoriales des Inuit du Nunavik et Traités de paix et d'amitié	10/06/2020
Métis	37,9 %		
Inuits	7,6 %		Participant(e)s : 15

Remarque : Une carte des territoires, traités et langues autochtones est disponible sur Native-Land.ca/?lang=fr.

Source de données : Statistique Canada, *Série « Perspective géographique », Recensement de 2016* : province du Québec, 2017, n° 98-404-X2016001 au catalogue de Statistique Canada, <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/as-sa/fogs-spg/Facts-pr-fra.cfm?LANG=Fra&GK=PR&GC=24&TOPIC=9>.

TABLEAU 13

Saskatchewan

Proportion d'Autochtones dans la population de la Saskatchewan : 16,3 %			
Répartition des Autochtones		Traités et revendications territoriales	Date(s) de la ou des tables rondes
Membres des Premières Nations	65,5 %	Traité n° 2, Traité n° 4, Traité n° 5, Traité n° 6, Traité n° 8 et Traité n° 10	27/05/2020
Métis	33,1 %		
Inuits	0,2 %		Participant(e)s : 25

Remarque : Une carte des territoires, traités et langues autochtones est disponible sur Native-Land.ca/?lang=fr.

Source de données : Statistique Canada, *Série « Perspective géographique », Recensement de 2016* : province de la Saskatchewan, 2017, n° 98-404-X2016001 au catalogue de Statistique Canada, <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/as-sa/fogs-spg/Facts-pr-fra.cfm?LANG=Fra&GK=PR&GC=47&TOPIC=9>.

TABLEAU 14

Yukon

Proportion d'Autochtones dans la population du Yukon : 23,3 %			
Répartition des Autochtones		Traités et revendications territoriales	Date(s) de la ou des tables rondes
Membres des Premières Nations	81,6 %	Traité n° 11, Entente définitive du Conseil des Tlingits de Teslin, Entente définitive de la Première Nation de Carcross-Tagish, Entente définitive de la Première nation de White River, Entente définitive de la Première nation de Kluane, Entente définitive des Premières Nations de Champagne et de Aishihik, Entente définitive de la Première nation des Kwanlin Dun, Entente définitive de la Première nation de Little Salmon/Carmacks, Entente définitive de la Première nation des Nacho Nyak Dun, Entente définitive des Tr'ondëk Hwëch'in, Entente définitive de la Première nation de Selkirk, Entente définitive de la Première nation des Gwitchin Vuntut et entente conclue avec les Tetlit Gwich'in	09/04/2020
Métis	12,4 %		
Inuits	2,7 %		Participant(e)s : 10

Remarque : Une carte des territoires, traités et langues autochtones est disponible sur Native-Land.ca/?lang=fr.

Source de données : Statistique Canada, *Série « Perspective géographique », Recensement de 2016* : Yukon, 2017, n° 98-404-X2016001 au catalogue de Statistique Canada, <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/as-sa/fogs-spg/Facts-pr-fra.cfm?LANG=Fra&GK=PR&GC=60&TOPIC=9>.

Références

- 1 H. Bobiwash, *Indigenous Women Entrepreneurs in Canada: Summary of National Survey Findings*, juillet 2020, consulté en septembre 2020, <https://nacca.ca/wp-content/uploads/2020/07/NACCA-IWE-Survey-Report.pdf>.
- 2 Impakt Corp., *Creating a New Narrative: Empowering Indigenous Women Through Entrepreneurship*, n. d., <http://www.indianbc.ca/reports/newnarrative.pdf>.
- 3 Bobiwash, *Indigenous Women Entrepreneurs in Canada*, 2020.
- 4 Conseil national de développement économique des Autochtones, *Réconciliation : stimuler l'économie canadienne de 27,7 milliards \$*, 2017, http://www.naedb-cndea.com/french/reports/infographic_reconciliation_27_7_billion_fr.pdf.
- 5 W. Cukier, S. Gagnon, L. M. Lindo, C. A. Hannan et S. Amato, « A [critical] ecological model to enabling change: Promoting diversity and inclusion », dans V. Malin, J. Murphy et M. Siltaoja (dir.), *Getting things done: Dialogues in critical management studies*, 2014, p. 245-275, Emerald Group Publishing Limited.
- 6 E. Stam, « Measuring entrepreneurial ecosystems », dans A. O'Connor, E. Stam, F. Sussan et D. B. Andretsch (dir.), *Entrepreneurial ecosystems*, 2018, p. 173-197, Springer.
- 7 R. Baron, « Opportunity recognition as pattern recognition: How entrepreneurs "connect the dots" to identify new business opportunities », *Academy of Management Journal*, 2006, vol. 20, n° 1, p. 104-119.
- 8 W. Cukier, S. Gagnon, J. Hodson, T. Saba, G. Grandy, S. Morton, M. Elmi, K. Stolarick et Z. Hassannezhad Chavoushi, *État des lieux de l'entrepreneuriat féminin au Canada*, 2020, Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat, https://wekh.ca/wp-content/uploads/2020/10/Etat_des_lieux_de_lentrepreneuriat_feminin_au_Canada_2020.pdf.
- 9 Gouvernement du Canada, « Les PME exportatrices canadiennes appartenant à des femmes », 8 mars 2019, <https://www.deleguescommerciaux.gc.ca/canadexport/0003553.aspx?lang=fra>.
- 10 Statistique Canada, *Enquête sur la population active : fichier de microdonnées à grande diffusion* (janvier 2019), 2020, consulté via ODESI, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/190208/dq190208a-fra.pdf>.
- 11 *Loi sur les Indiens*, L.R.C. (1985), ch. I-5, 1985, <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/i-5/page-1.html>.
- 12 Cukier et coll., *État des lieux de l'entrepreneuriat féminin au Canada*, 2020.
- 13 Conseil canadien pour l'entreprise autochtone, *Promesse et prospérité : Sondage sur les commerces autochtones 2016*, 2016, <https://www.ccab.com/wp-content/uploads/2017/04/CCAB-PP-Report-V2-FR-SQ.pdf>.
- 14 Bobiwash, *Indigenous Women Entrepreneurs in Canada*, 2020.
- 15 Bobiwash, *Indigenous Women Entrepreneurs in Canada*, 2020.
- 16 Innovation, Sciences et Développement économique Canada, *Résumé de l'Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises*, 2018, gouvernement du Canada, <https://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/fra/03086.html>.
- 17 Innovation, Sciences et Développement économique Canada, *Résumé de l'Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises*, 2018.
- 18 Cukier et coll., *État des lieux de l'entrepreneuriat féminin au Canada*, 2020.
- 19 Bobiwash, *Indigenous Women Entrepreneurs in Canada*, 2020.
- 20 Innovation, Sciences et Développement économique Canada, *Résumé de l'Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises*, 2018.
- 21 S. Morton, K. Jae et H. Hon, *Indigenous women entrepreneurs: Preliminary report*, 2020, Conseil canadien pour l'entreprise autochtone et Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat, https://www.ccab.com/wp-content/uploads/2020/09/Indigenous_Women_Entrepreneurs_EN_FINAL.pdf.

- 22 Conseil canadien pour l'entreprise autochtone, *Promesse et prospérité*, 2016.
- 23 A. B. Baur, *Les petites et moyennes entreprises exportatrices appartenant à des Autochtones au Canada*, 2019, Affaires mondiales Canada et Conseil canadien pour l'entreprise autochtone, https://www.international.gc.ca/trade-commerce/inclusive_trade-commerce_inclusif/indigenous-autochtone/indigenous_sme-pme_autochtones.aspx?lang=fra.
- 24 Bobiwash, *Indigenous Women Entrepreneurs in Canada*, 2020.
- 25 Cukier et coll., *État des lieux de l'entrepreneuriat féminin au Canada*, 2020.
- 26 Morton, Jae et Hon, *Indigenous women entrepreneurs*, 2020.
- 27 Morton, Jae et Hon, *Indigenous women entrepreneurs*, 2020.
- 28 Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2019.
- 29 Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2019.
- 30 Morton, Jae et Hon, *Indigenous women entrepreneurs*, 2020.
- 31 Bobiwash, *Indigenous Women Entrepreneurs in Canada*, 2020.
- 32 Morton, Jae et Hon, *Indigenous women entrepreneurs*, 2020.
- 33 S. M. Danes, J. Garbow et B. H. Jokela, « Financial management and culture: The American Indian case », *Journal of Financial Counseling and Planning*, 2016, vol. 27, n° 1, p. 61-79, <http://dx.doi.org.uml.idm.oclc.org/10.1891/1052-3073.27.1.61>.
- 34 C. L. Juntunen, D. J. Barraclough, C. L. Broneck, G. A. Seibel, S. A. Winrow et P. M. Morin, « American Indian perspectives on the career journey », *Journal of Counseling Psychology*, 2001, vol. 48, n° 3, p. 274-285, <http://dx.doi.org/10.1037/0022-0167.48.3.274>.
- 35 G. Veeraraghavan et coll., *Déboursier pour se nourrir : Un rapport sur le coût des aliments dans le Nord*, Réseau pour une alimentation durable, https://foodsecurecanada.org/sites/foodsecurecanada.org/files/debourser_pour_se_nourrir_-_rapport_sur_evaluation_du_cout_des_aliments_dans_le_nord_rad.pdf.
- 36 Danes, Garbow et Jokela, « Financial management and culture », 2016.
- 37 M. Diochon, A. Mathie, E. Alma et S. Isaac (dir.), *Entrepreneurship among First Nations Women in the Atlantic Region*, 2013, Secrétariat du Congrès des chefs des Premières Nations de l'Atlantique.
- 38 Paul Hanley Consulting. *Strengthening Métis Women Entrepreneurship*, 2012, Women of the Métis Nation.
- 39 Impakt Corp., *Creating a New Narrative*, n. d.
- 40 D. M. Hechavarría et A. E. Ingram, « Entrepreneurial ecosystem conditions and gendered national-level entrepreneurial activity », *Small Business Economics*, 2019, vol. 53, n° 2, p. 431-458.
- 41 Cukier et coll., *État des lieux de l'entrepreneuriat féminin au Canada*, 2020.
- 42 Cukier et coll., *État des lieux de l'entrepreneuriat féminin au Canada*, 2020.
- 43 D. Grekou, J. Li et H. Liu, *Entreprises appartenant à des femmes au Canada*, Statistique Canada, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/en/pub/11-626-x/11-626-x2018083-fra.pdf>.
- 44 Morton, Jae et Hon, *Indigenous women entrepreneurs*, 2020.
- 45 Bobiwash, *Indigenous Women Entrepreneurs in Canada*, 2020.
- 46 Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées, *Réclamer notre pouvoir et notre place : Le sommaire du Rapport final de l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées*, 2019. <https://www.mmiwg-ffada.ca/wp-content/uploads/2019/06/Le-sommaire.pdf>.
- 47 Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées, *Réclamer notre pouvoir et notre place*, 2019.
- 48 A. R. Reuber et E. Fischer, « International entrepreneurship in internet-enabled markets », *Journal of Business Venturing*, 2011, vol. 26, n° 6, p. 660-679.
- 49 S. Arcand, T. Saba et J. Stambouli, « Les différentes formes de diversité au sein des sociétés et des organisations : regard sur l'ethnie, l'âge et le genre », dans S. Arcand, J.-P. Dupuis, J. Facal et P. Pelletier (dir.), *Sociologie de l'entreprise* (3^e éd.), Chenelière Éducation.

- 50 N. Vershinina, K. Woldesenbet Beta et W. Murithi, « How does national culture enable or constrain entrepreneurship? Exploring the role of Harambee in Kenya », *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 2018, vol. 25, n° 4, p. 687-704.
- 51 Bobiwash, *Indigenous Women Entrepreneurs in Canada*, 2020.
- 52 Bobiwash, *Indigenous Women Entrepreneurs in Canada*, 2020.
- 53 Small Business BC, « Find business resources and support for Indigenous peoples », 30 septembre 2020, <https://smallbusinessbc.ca/article/support-for-indigenous-peoples/>.
- 54 K. G. Brown, J. E. Tulk et M. B. Doucette (dir.), *Indigenous business in Canada: principles and practices*, 2016, Cape Breton University Press.
- 55 K. H. Huarng, A. Mas-Tur et T. H. K. Yu, « Factors affecting the success of women entrepreneurs », *International Entrepreneurship and Management Journal*, 2012, vol. 8, n° 4, p. 487-497.
- 56 A. Emre Demirci, « Cross-cultural differences in entrepreneurial tendencies: An exploratory view in Turkey and Canada », *International Journal of Entrepreneurship*, 2013, vol. 17, p. 21-40, <https://uml.idm.oclc.org/login?url=https://search-proquest.com.uml.idm.oclc.org/docview/1367565465?accountid=14569>.
- 57 Morton, Jae et Hon, *Indigenous women entrepreneurs*, 2020.
- 58 Indian Business Corporation, *Indigenous business women*, 2020, <http://www.indianbc.ca/reports/Indigenous%20Business%20Women.pdf>.
- 59 Cukier et coll., *État des lieux de l'entrepreneuriat féminin au Canada*, 2020.
- 60 K. G. Brown, J. E. Tulk et M. B. Doucette (dir.), *Indigenous business in Canada: principles and practices*, 2016, Cape Breton University Press.
- 61 Brown, Tulk et Doucette (dir.), *Indigenous business in Canada*.
- 62 Cukier et coll., *État des lieux de l'entrepreneuriat féminin au Canada*, 2020.
- 63 Bobiwash, *Indigenous Women Entrepreneurs in Canada*, 2020.
- 64 Bobiwash, *Indigenous Women Entrepreneurs in Canada*, 2020.
- 65 Brown, Tulk et Doucette (dir.), *Indigenous business in Canada*.
- 66 Brown, Tulk et Doucette (dir.), *Indigenous business in Canada*.
- 67 Affaires autochtones et du Nord Canada, *Admissibilité au Programme de marchés réservés aux entreprises autochtones*, <https://www.aadnc-aandc.gc.ca/fra/1100100032808/1610329701945>.
- 68 D. J. Kelley, B. S. Baumer, C. Brush, P. G. Greene, M. Mahdavi, M. Majbouri, M. Cole, M. Dean et R. Heavlow, *Women's Entrepreneurship 2016/2017 Report*, Global Entrepreneurship Monitor, <https://www.gemconsortium.org/report/gem-20162017-womens-entrepreneurship-report>.
- 69 Grekou, Li et Liu, *Entreprises appartenant à des femmes au Canada*, 2018.
- 70 Morton, Jae et Hon, *Indigenous women entrepreneurs*, 2020.
- 71 Bobiwash, *Indigenous Women Entrepreneurs in Canada*, 2020.
- 72 Women in Business Network, *Welcome to Mentorship: A Model for Inuit Women*, n. d., PAUKTUUTIT Inuit Women of Canada, https://www.pauktuutit.ca/iwbn/wp-content/uploads/Welcome_to_Mentorship_English.pdf.
- 73 Bobiwash, *Indigenous Women Entrepreneurs in Canada*, 2020.
- 74 Bobiwash, *Indigenous Women Entrepreneurs in Canada*, 2020.
- 75 M. Mendelson, *Improving primary and secondary education on reserves in Canada*, 2006, Caledon Institute of Social Policy.
- 76 Impakt Corp., *Creating a New Narrative*, n. d.
- 77 Fiscal Realities Economists. *Réconciliation : stimuler l'économie canadienne de 27,7 milliards \$ (Contextes et méthodes)*, novembre 2016, http://www.naedb-cndea.com/french/reports/naedb_report_reconciliation_27_7_billion_fr.pdf.
- 78 Cukier et coll., *État des lieux de l'entrepreneuriat féminin au Canada*, 2020.
- 79 Indian Business Corporation, *Indigenous business women*, 2020.

- 80 Inuit Women in Business Network. *A Guide for Inuit Women Interested in Building Their Own Business*, 2013, https://www.pauktuutit.ca/iwbn/wp-content/uploads/Pauktuutit_How-to-Guidebook_English.pdf.
- 81 S. Ward, *Statistics on Canadian Women in Business: What women entrepreneurs in Canada are like?*, 2019, <https://www.thebalancesmb.com/statistics-on-canadian-women-in-business-2948029>.
- 82 Bobiwash, *Indigenous Women Entrepreneurs in Canada*, 2020.
- 83 Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées, *Réclamer notre pouvoir et notre place*, 2019.
- 84 Bobiwash, *Indigenous Women Entrepreneurs in Canada*, 2020.
- 85 Statistique Canada, *Les familles, la situation dans le ménage et le travail non rémunéré*, 2015, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-503-x/2010001/article/11546-fra.htm>.
- 86 Cukier et coll., *État des lieux de l'entrepreneuriat féminin au Canada*, 2020.
- 87 OCDE, « Le manque de confiance en soi des filles », dans *L'égalité des sexes dans l'éducation : Aptitudes, comportement et confiance*, 2015, p. 67-101, https://www.oecd-ilibrary.org/fr/education/l-egalite-des-sexes-dans-l-education/le-manque-de-confiance-en-soi-des-filles_9789264230644-6-fr.
- 88 Hill Strategies, *Profil statistique des artistes au Canada en 2016*, 2019, <https://hillstrategies.com/resource/profil-statistique-des-artistes-au-canada-en-2016/?lang=fr>.
- 89 Conseil canadien pour l'entreprise autochtone, *Promesse et prospérité*, 2016.
- 90 A. Hausmann et A. Heinze, « Entrepreneurship in the Cultural and Creative Industries: Insights from an Emergent Field », *Artivate : A Journal of Entrepreneurship in the Arts*, 2016, vol. 5, n° 2, p. 7-22.
- 91 J. Woronkowicz et D. Noonan, « Who Goes Freelance? The Determinants of Self-Employment for Artists », *Entrepreneurship Theory and Practice*, 2017, vol. 43, n° 4, p. 651-672.
- 92 M. Mahon, B. McGrath, L. Ó Laoire et P. Collins, « Artists as workers in the rural; precarious livelihoods, sustaining rural futures », *Journal of Rural Studies*, 2018, vol. 63, p. 271-279.
- 93 C. M. Nelson-Kavajecz, « Midwestern Artists' Responses to the Demands of Entrepreneurial Management », thèse de doctorat, Université Walden, 2019.
- 94 L. Schediwy, E. Loots et P. Bhansing, « With their feet on the ground: a quantitative study of music students' attitudes towards entrepreneurship education », *Journal of Education and Work*, 2018, vol. 31, n° 7-8, p. 611-627.
- 95 M. Scherdin et I. Zander (dir.), *Art Entrepreneurship*, Edward Elgar Publishing, 2011.
- 96 J. Hernandez-Acosta, « Cultural Entrepreneurship: Building from the Artists' Experiences », dans G. Hagoort, A. Tomassen et R. Kooyman (dir.), *Pioneering Minds Worldwide: On the Entrepreneurial Principles of the Cultural and Creative Industries*, Eburon Academic Publishers, 2012, p. 42.
- 97 Bobiwash, *Indigenous Women Entrepreneurs in Canada*, 2020.
- 98 Statistique Canada, *Série « Perspective géographique », Recensement de 2016*, avril 2019, <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/as-sa/fogs-spg/Facts-pr-fra.cfm?LANG=Fra&GK=PR&GC=24&TOPIC=9>.
- 99 Statistique Canada, *Série « Perspective géographique », 2019*.
- 100 Équipe spéciale COVID-19 pour les entreprises autochtones, *Sondage sur la COVID-19 dans les entreprises autochtones*, juillet 2020, <https://www.ccab.com/wp-content/uploads/2020/07/FR-COVID-19-Indigenous-Business-Survey-FINAL-DRAFT-July-29-KJ.pdf>.
- 101 Bobiwash, *Indigenous Women Entrepreneurs in Canada*, 2020.
- 102 Cukier et coll., *État des lieux de l'entrepreneuriat féminin au Canada*, 2020.
- 103 Grekou, Li et Liu, *Entreprises appartenant à des femmes au Canada*, 2018.
- 104 Gouvernement du Canada, *Maladie à coronavirus (COVID-19) : Mise à jour sur l'écllosion*, 13 septembre 2020, <https://www.canada.ca/fr/sante-publique/services/maladies/2019-nouveau-coronavirus.html>.
- 105 Équipe spéciale COVID-19 pour les entreprises autochtones, *Sondage sur la COVID-19 dans les entreprises autochtones*, 2020.

- 106 Équipe spéciale COVID-19 pour les entreprises autochtones, *Sondage sur la COVID-19 dans les entreprises autochtones*, 2020.
- 107 Cukier et coll., *État des lieux de l'entrepreneuriat féminin au Canada*, 2020.
- 108 Cukier et coll., *État des lieux de l'entrepreneuriat féminin au Canada*, 2020.
- 109 Cukier et coll., *État des lieux de l'entrepreneuriat féminin au Canada*, 2020.
- 110 Cukier et coll., *État des lieux de l'entrepreneuriat féminin au Canada*, 2020.
- 111 Cukier et coll., *État des lieux de l'entrepreneuriat féminin au Canada*, 2020.
- 112 Cukier et coll., *État des lieux de l'entrepreneuriat féminin au Canada*, 2020.



University
of Manitoba

ASPER



SCHOOL OF
BUSINESS



Portail de
connaissances
pour les femmes
en entrepreneuriat

TED
ROGERS
SCHOOL
OF MANAGEMENT

DiVERSITY
INSTITUTE



brookfield
institute
for innovation + entrepreneurship

Finance par le
gouvernement
du Canada

Canada