

## Mémoire présenté au Comité permanent de la condition féminine : Répercussions de la pandémie de COVID-19 sur les femmes

### Aperçu

Il a été démontré qu'une plus grande inclusivité au sein de l'économie canadienne aurait des avantages économiques importants. Grâce à une augmentation de seulement 10 % des PME détenues par des femmes au Canada, nous pourrions ajouter 198 milliards de dollars à notre PIB<sup>i</sup>. Les recherches menées par le Diversity Institute et d'autres organisations montrent que la COVID-19 a eu une incidence disproportionnée sur l'emploi des femmes et les entrepreneures. Ces répercussions sont amplifiées lorsqu'il s'agit de femmes racialisées, autochtones, LGBTQ2S+ ou handicapées.

### Répercussions sur l'emploi

De tout temps, le chômage a été plus élevé pour les femmes que pour les hommes. Toutefois, si les taux de chômage sont encore aujourd'hui légèrement plus élevés pour les femmes que pour les hommes, l'écart s'est réduit et en 1983, l'écart avait pratiquement disparu<sup>ii</sup>. Cependant, en 2020, les répercussions économiques de la COVID-19 ont fait reculer les gains d'emploi des femmes, inversant les tendances et creusant à nouveau l'écart entre les femmes et les hommes<sup>iii</sup>. Malgré une situation qui s'améliore lentement, les femmes occupent de manière disproportionnée des emplois aux conditions de travail moins bonnes, ce qui rend les travailleuses plus vulnérables aux baisses des salaires et à la perte d'emplois<sup>iv</sup>.

À titre d'employées, les femmes doivent également faire face à des obstacles bien précis qui n'ont été qu'aggravés par la pandémie.

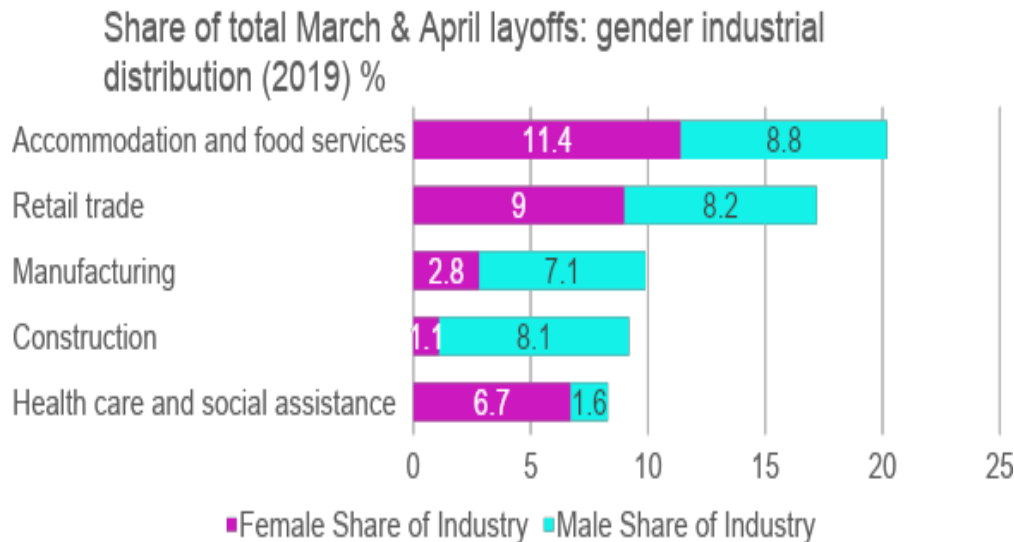
- En mars, les femmes âgées de 25 à 54 ans ont perdu plus de deux fois plus d'emplois que les hommes en Ontario<sup>v</sup>.
- Au cours de la période de réouverture progressive de l'économie entre avril et août, les gains d'emploi en Ontario ont été de 200 200 pour les hommes et de seulement 131 700 pour les femmes<sup>vi</sup>.
- Pendant la pandémie, la participation des femmes au marché du travail est tombée à son plus bas niveau en 30 ans et depuis lors, les femmes ont connu un réemploi plus lent que les hommes<sup>vii</sup>.
- L'emploi chez les femmes ayant des enfants en bas âge ou d'âge scolaire a diminué de 7 % de février à mai, contre 4 % chez les hommes ayant des enfants du même âge au Canada<sup>viii</sup>.
- La COVID-19 a exacerbé la persistance des inégalités de revenus salariaux entre hommes et femmes, et ces dernières sont plus susceptibles de vivre dans la pauvreté, en particulier les mères chefs de famille et les femmes âgées.
- Les femmes et les jeunes filles sont plus exposées à la violence et au harcèlement, lesquels peuvent être intensifiés par les ordres de confinement<sup>ix</sup>.
- 47 % des femmes qui ont perdu leur emploi entre février et juin 2020 gagnaient généralement 2 000 \$ par mois ou moins, ce qui signifie que leurs pertes de revenus étaient entièrement prises en compte par

la Prestation canadienne d'urgence (PCU) si elles choisissent d'y accéder. Les mères au revenu faible ou moyen sont victimes de mesures de dissuasion économique lorsque le retour au travail est tributaire d'un accès à des services de garde d'enfants<sup>x</sup>.

## Répercussions sur les entrepreneures

Alors que les entrepreneures sont plus susceptibles de travailler dans des secteurs particulièrement vulnérables aux chocs économiques, et que leurs entreprises ont tendance à être plus récentes, plus petites et moins bien financées que celles détenues par des hommes<sup>xi</sup>, les femmes ne représentent que 15,6 % des PME (environ 114 000) ayant un ou plusieurs employés et elles représentent 38 % des travailleurs indépendants<sup>xii</sup> (environ 1 000 000). Bien qu'elles représentent un nombre disproportionné de nouvelles entreprises, leurs activités sont nouvelles, de moindre envergure et plus fragiles. Notamment, plus de 83 % des PME détenues par des femmes utilisent des sources de financement personnelles pour démarrer leur entreprise<sup>xiii</sup>. Les femmes sont moins portées à demander du financement et ont moins de chances de l'obtenir (32,6 % contre 38 %) et les entreprises détenues par des hommes ont quatre fois plus de chances d'obtenir du capital de risque ou des fonds providentiels.

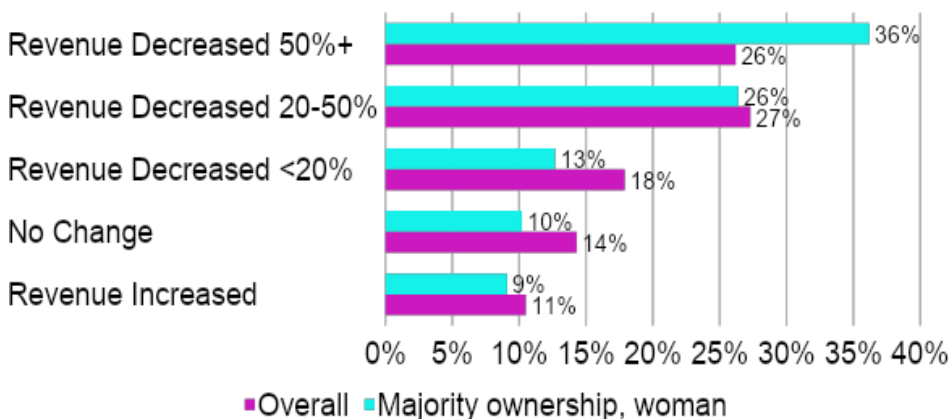
De nombreux programmes actuels qui ciblent les PME ayant des employés laissent involontairement passer les femmes entre les mailles du filet<sup>xiv, xv</sup>. En outre, les PME détenues par des femmes tendent davantage à se trouver dans les secteurs des services, de l'information et des industries culturelles, de l'hébergement et de la restauration. Ces industries comptent parmi les plus durement touchées par les répercussions économiques de la pandémie (voir ci-dessous).



Anglais	Français
Share of total March & April layoffs: gender industrial distribution (2019) %	Part du total des licenciements de mars et avril : répartition entre les industries en fonction du sexe (2019) en %
Accommodation and food services	Hébergement et services de restauration
Retail trade	Commerce de détail

Manufacturing	Secteur manufacturier
Construction	Construction
Soins de santé et aide sociale	Soins de santé et aide sociale
Female Share of Industry	Part des femmes dans l'industrie
Male Share of Industry	Part des hommes dans l'industrie

Plus souvent que les hommes, les femmes ont tendance à être des entrepreneures individuelles qui emploient des sous-traitants, ce qui signifie que les mesures de soutien aux PME destinées à aider les propriétaires d'entreprises à recruter et à maintenir en poste leur personnel en période de ralentissement économique ne profitent pas autant aux femmes propriétaires d'entreprise<sup>xvi</sup>. L'incidence de la COVID-19 a nui aux affaires des entreprises de moins de 20 employés de façon plus importante, et a fait plus de tort aux entreprises des secteurs des services – où l'on trouve plus d'entreprises dirigées par des femmes – qu'à celles des secteurs technologiques<sup>xvii</sup>. Parmi les 40,6 % entreprises qui ont licencié du personnel, 62 % des entrepreneures ont licencié 80 % de leur personnel, contre 45 % pour les autres entreprises. Dans le cadre d'une première étude des répercussions de la COVID-19 sur les entreprises au Canada, 61 % des fondatrices d'entreprises font état de difficultés contre 34 % pour l'ensemble des entreprises<sup>xviii</sup>. En effet, ces défis peuvent être comparés à l'évolution des revenus des entreprises (du T1 2019 au T1 2020) :



Anglais	Français
Revenue Decreased 50 %+	Diminution des revenus de plus de 50 %
Revenue Decreased 20-50 %	Diminution des revenus de 20 à 50 %
Revenue Decreased <20 %	Diminution des revenus de moins de 20 %
Revenue Increased	Augmentation des revenus
Overall	Dans l'ensemble
Majority ownership, woman	Participation majoritaire, femme

Lorsque l'on considère également la marginalisation des carrefours identitaires, les obstacles sont amplifiés. Par exemple, une étude de la Black Business & Professional Association comparant les réponses de ses membres à celles de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante a mis en évidence les énormes différences du point de vue des expériences.

	Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI)	Black Business & Professional Association
La Subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC) n'aidera pas	37 %	80 %
Ne pense pas être admissible à un Compte d'urgence pour les entreprises canadiennes (CUEC)	20 %	80 %
Entreprise ouverte à 100 %	20 %	10 %
Ne dispose pas de liquidités pour payer les factures d'avril	30 %	80 %
Craint une fermeture définitive	39 %	85 %
Incertitude quant à la possibilité de réouverture	32 %	60 %
Peut survivre moins d'un mois	25 %	85 %
Croit que le gouvernement devrait mettre des fonds d'urgence à la disposition des entreprises	86 %	98 %
A la capacité de s'endetter	56 %	96 %

## Le fardeau écrasant du travail non rémunéré

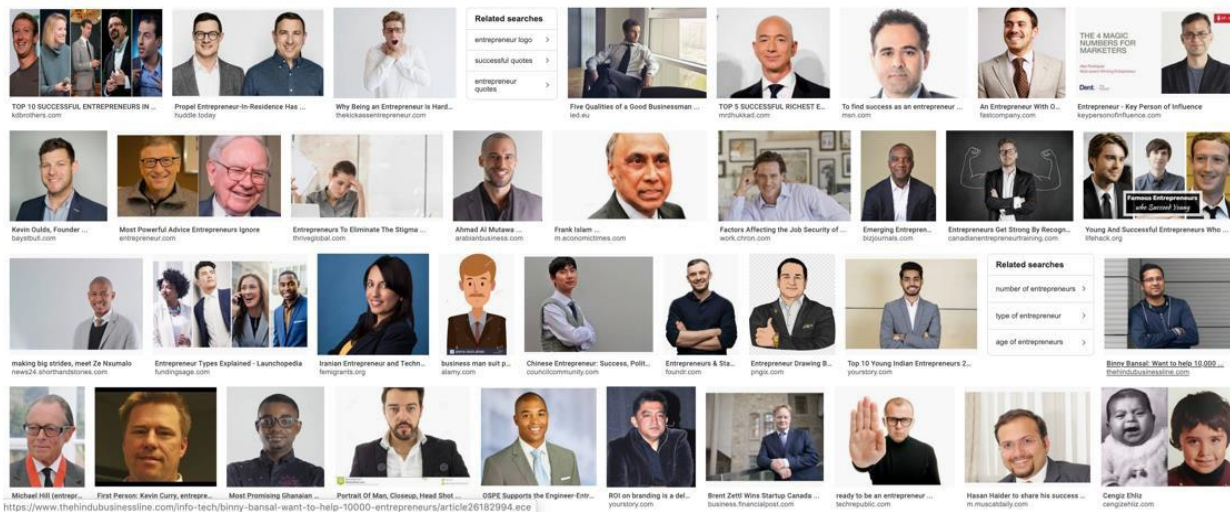
Les entrepreneures sont plus susceptibles d'assumer des tâches supplémentaires de garde d'enfants et d'école à la maison, ainsi que d'autres responsabilités domestiques. Les restrictions imposées aux écoles et aux garderies payantes ont imposé aux parents des heures supplémentaires non rémunérées rattachées à la vie familiale, et ce travail a été pris en charge en grande partie par les mères. Trente pour cent des femmes songent à quitter le marché du travail. Cette situation a atteint des proportions de crise. Selon Rocco Rossi, PDG de la Chambre de commerce de l'Ontario, « la garde d'enfants n'est pas un problème de femmes. Il s'agit d'un problème économique » [TRADUCTION]. En effet, une étude récente du Centre for Future Work estime qu'un système universel de garde d'enfants engendrerait de 17 à 29 milliards de dollars en recettes publiques annuelles, si l'on considère son incidence sur la création d'emplois ainsi que ses avantages indirects (CFW, 2020).

## Combattre les stéréotypes

Nous avons besoin d'un effort concerté pour remettre en question les stéréotypes qui produisent des préjugés dans tout le système. La manière dont l'innovation est définie, par exemple, a des conséquences involontaires. En outre, les recherches du Diversity Institute montrent que des organismes internationaux, dont l'OCDE, proposent l'imposition de nouvelles mesures pour évaluer les retombées des stratégies d'innovation. L'innovation ne consiste pas à créer une nouvelle technologie, mais bien de faire les choses différemment. Sans son adoption, il n'y a pas d'innovation. Par exemple, Shopify a connu une croissance explosive non pas grâce à une technologie révolutionnaire, mais parce que des organisations ont adopté sa plateforme. L'incidence d'un nouveau vaccin dépendra entièrement des plans de mise en œuvre qui l'accompagnent. Bien que les sciences, les technologies, l'ingénierie et les mathématiques (STIM) soient essentielles, elles sont nécessaires mais insuffisantes, et le fait de mettre trop l'accent sur les STIM a pour conséquence involontaire d'exclure et de négliger des facteurs importants qui sont essentiels à notre réussite économique et sociale. Par exemple, se

concentrer principalement sur la propriété intellectuelle peut exclure des innovations importantes dans les communautés rurales où l'application de la technologie, y compris l'Internet des objets, favorise la transformation en matière de nouveaux processus et de croissance. L'accent mis uniquement sur l'innovation à but lucratif exclut l'innovation sociale et l'innovation culturelle, lesquelles sont tout aussi importantes pour notre réussite en tant que nation, et se trouve être des domaines où nous trouvons plus de femmes, d'Autochtones et d'autres groupes sous-représentés. L'innovation inclusive a nécessité de repenser ces définitions.

Lorsqu'on demande de nommer des entrepreneurs, la forte association du mot avec les hommes de la Silicon Valley donnera probablement des noms comme Steve Jobs, Mark Zuckerberg et Elon Musk, et non pas la magnate des médias Oprah Winfrey, Kylie Jenner, qui est devenue milliardaire dans la vingtaine (qui a utilisé Shopify pour développer son empire), ou encore notre propre grande vedette internationale, Céline Dion, dont la valeur de sa société Feelings Inc., établie à Laval, est estimée à 800 milliards de dollars. Si nous faisons une recherche d'image sur Google en inscrivant « Entrepreneur », voici ce que nous obtenons.



Et nous obtenons des résultats similaires si nous cherchons « ingénieur » ou « charpentier ». Les stéréotypes exercent une influence subtile et souvent invisible sur tous les aspects de la vie des femmes, des personnes racialisées, des personnes handicapées, des Autochtones et de ceux qui s'identifient comme des personnes LGBTQ2S+. Nous devons remettre en question ces stéréotypes et célébrer la réussite de ceux qui sont allés au-delà des stéréotypes, parce qu'il est nécessaire de s'inspirer pour se réaliser.

## Comprendre les implications du point de vue des compétences

Notre écosystème de compétences et d'emplois est actuellement fragmenté et loin d'être optimal. Nous avons besoin de cadres pour mieux définir, évaluer, développer et utiliser les compétences nécessaires dans tous les secteurs, en particulier dans les entreprises et les PME qui sont souvent exclues du débat. Nous savons que la ségrégation professionnelle et l'exclusion des femmes des emplois lucratifs dans les TIC contribuent à l'écart salarial. Après 30 ans de défense des droits, on retrouve moins de femmes aujourd'hui en informatique et seulement un peu plus en ingénierie qu'il y a trois décennies. Certaines écoles d'ingénieurs ont dépassé les 30 % de femmes, alors que d'autres se situent encore autour de 15 %, ce qui laisse penser que le problème n'est pas le bassin, mais le processus. Nous avons besoin de stratégies intentionnelles qui utilisent des leviers tels que le financement et l'accréditation pour produire un réel changement. Parallèlement, nous devons également reconnaître que si les sciences, la technologie, l'ingénierie et les mathématiques (STIM) sont importantes, un accent excessif mis sur ces disciplines et compétences peut nous amener à ignorer d'importants besoins qui exigent d'autres compétences, comme l'intelligence sociale et émotionnelle, les compétences entrepreneuriales

ou la culture financière et la littératie numérique. Et grâce à l'essor des solutions qui exigent peu ou pas de codage, de nouvelles occasions s'ouvrent pour les personnes sans qualifications en STIM qui recherchent des postes en technologie. En outre, les recherches montrent que la demande et les salaires dans le domaine des sciences sont plus comparables à ceux des sciences sociales et humaines qu'à ceux de l'ingénierie et de l'informatique. Nous avons besoin d'une analyse plus détaillée de l'offre et de la demande. Par exemple, des recherches récentes de Brookfield (2019) et de l'OCDE (2020) soulignent l'importance des compétences numériques, mais une analyse plus approfondie démontre que cela inclut un éventail de compétences. Bien que les développeurs Java et les programmeurs soient importants, ils ne représentent que 10 % des compétences requises. Soixante-quinze pour cent des répondants faisaient référence à l'utilisation de tableurs et de Microsoft Office lorsqu'ils ont évoqué les compétences numériques. Les compétences numériques SONT essentielles et nous devons soutenir les approches innovantes en matière d'amélioration et de recyclage des compétences au moyen de mesures d'aide aux PME, mais nous devons également veiller à définir avec soin le problème que nous réglons et à mettre l'accent sur les compétences nécessaires pour choisir, appliquer et utiliser la technologie afin de résoudre les problèmes organisationnels, et sur celles nécessaires pour élaborer des solutions technologiques. Si nous devons continuer à promouvoir une meilleure représentation au sein des disciplines liées à la technologie et à l'ingénierie, la reconnaissance de la valeur des autres disciplines crée également davantage de possibilités pour les femmes et les autres groupes sous-représentés dans ces disciplines.

Compétences		Avis de postes à pourvoir	
Java	68 847	10 %	<b>Compétences</b> Capacités développées
Développement de logiciels	76 120		
Soutien technique*	64 084	15 %	<b>Techniques</b> Approche particulière
SAP	62 525		
SQL	100 167		
Tableurs	73 447	75 %	<b>Outils</b> Logiciels/programmes
Microsoft Word	145 048		
Microsoft PowerPoint	149 155		
Microsoft Office	306 588		
Microsoft Excel	382 851		

## Recommandations

Nos recherches et nos consultations nous ont permis de formuler plusieurs recommandations que nous soumettons à votre examen. Nous pensons que ces recommandations contribueront à assurer une reprise plus rapide et plus efficace de l'économie canadienne après la COVID-19, et que l'économie peut devenir plus inclusive et plus innovante, notamment pour les entrepreneurs de divers horizons, dont les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées, les minorités racialisées et les nouveaux arrivants. En bref, l'innovation et la relance inclusives exigent une optique de genre et de diversité assortie d'objectifs et de responsabilités.

### 1. *Appliquer une optique de genre et de diversité à l'échelle des programmes*

Les fonds ciblés tels que la Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat favorisent la transformation. Toutefois, il faut continuer de travailler à la création d'un système d'innovation véritablement inclusif. Il est essentiel d'appliquer une analyse de genre et de diversité à l'ensemble des politiques et des programmes afin de cerner les domaines dans lesquels la discrimination et les préjugés systémiques ont des conséquences involontaires. La collecte de données ventilées sur les personnes concernées et les bénéficiaires est essentielle. L'outil d'évaluation de la diversité (OED) du Diversity Institute a montré comment cette analyse combinée à des mesures stratégiques peut permettre de cerner les simples changements qui augmentent l'accès pour les groupes sous-représentés.

### 2. *Référencer, fixer des objectifs et recueillir des données désagrégées pour évaluer les répercussions*

Le manque de données désagrégées constitue un obstacle à l'élaboration d'une stratégie efficace. On observe peu de cohérence entre les organismes dans la manière dont les données sont recueillies – certaines, par exemple, combinent tous les groupes désignés en une seule catégorie –, ce qui a également entravé notre capacité à déterminer ce qui fonctionne.

### 3. *Leadership, responsabilité et gestion par l'exemple*

Un leadership intersectoriel est nécessaire pour fixer des objectifs ambitieux et des plans de mise en œuvre concrets de façon à aborder les questions d'égalité des sexes, de diversité et d'inclusion et, surtout, pour renforcer les avantages économiques et sociaux globaux d'une collaboration visant à « reconstruire en mieux ». Lorsque les temps sont durs, ces questions risquent de passer au second plan, même si c'est justement le moment où nous devons les garder à l'avant-plan. Nous devons communiquer de façon percutante que l'intégration de l'égalité des sexes et de la diversité dans nos stratégies est non seulement la bonne chose à faire, mais qu'elle sera avantageuse pour nous tous.

### 4. *Accès à des services de garde d'enfants accessibles et abordables*

Les services de garde d'enfants abordables devraient être une priorité de premier plan. Le programme pilote de recherche « Copain d'études » (Study Buddy) du Diversity Institute, qui offre un tutorat en ligne gratuit aux familles marginalisées, a démontré les effets « multiplicateurs » de tels investissements ainsi que leur effet sur l'atténuation du stress familial.

### 5. *Soutien et structures de travail flexibles*

La COVID-19 a accéléré le rythme de l'automatisation et de la numérisation, et de plus en plus d'organisations ont adopté des modalités de travail flexibles qui resteront probablement en place. Bien que ces dernières puissent offrir des possibilités importantes à de larges segments de la population, l'augmentation du « travail à la demande » peut également créer des risques d'exploitation et d'exclusion. Il est essentiel d'examiner les incidences et les moyens de garantir que le « travail à domicile » ne se transforme pas en une « vie de travail » et que les travailleurs aient accès à des prestations transférables et à des aides appropriées.

### 6. *Compétences de la main-d'œuvre et stratégie*

L'adoption rapide de la technologie a accéléré la demande pour des stratégies de recyclage et d'amélioration des compétences avec des résultats concrets et des systèmes de mesure du rendement pour évaluer ce qui fonctionne, ce qui ne fonctionne pas, et pour qui. Alors que les grandes entreprises dominant souvent la discussion, les entrepreneurs et les PME doivent être au cœur de cette stratégie.

## 7. *Processus d'acquisition stratégique*

L'acquisition est l'un des plus importants leviers pour favoriser le changement. Le gouvernement fédéral et l'industrie disposent d'un pouvoir important pour appuyer les femmes et les entrepreneurs diversifiés en créant une stratégie d'acquisition ciblée. L'établissement d'objectifs doit cependant s'accompagner d'un plan de mise en œuvre intentionnel pour renforcer la sensibilisation, les compétences et la capacité à s'engager directement ou par l'entremise de partenariats. Les politiques, les processus et les procédures doivent être examinés sous l'angle de l'égalité des sexes et de la diversité afin de simplifier et d'éliminer les obstacles inutiles et la complexité.

## 8. *Accent sur la jeunesse et investissement dans l'avenir*

Le Programme de stages pratiques pour étudiants est un outil puissant qui permet à la fois d'offrir des occasions aux jeunes et aux autres populations exclues, et de tirer parti de leurs talents pour contribuer à la reprise. L'examen des façons de rendre le programme plus souple pour soutenir les jeunes diplômés, les nouveaux arrivants et d'autres personnes, et d'en tirer parti pour soutenir les entreprises tout au long de leur transition dans le cadre de la COVID-19, est une proposition gagnante pour tous. La plateforme numérique des rues principales, par exemple, financée en partie par FedDev, est un excellent exemple de la manière dont cela peut fonctionner, mais il est possible de faire plus. L'apprentissage intégré au travail peut également aider les organisations à mettre au point de nouvelles stratégies, à entreprendre des recherches, à évaluer de nouveaux marchés, à élaborer des contenus de médias sociaux, à mettre en place des systèmes, à mettre au point des stratégies de diversité et d'inclusion, à accéder à des programmes et à des formations du gouvernement et bien d'autres choses encore, tout en offrant une formation et une expérience professionnelle inestimables. Il existe également de nombreuses possibilités de soutenir les organisations non gouvernementales et les associations ayant des modèles similaires. Nous avons non seulement tiré parti du Programme de stages pratiques pour étudiants pour soutenir les PME, mais le programme du Diversity Institute (AdaPT), par exemple, de concert avec Technation, a obtenu un taux de placement de 88 % pendant la pandémie pour les diplômés de toutes les disciplines, dont 75 % sont des femmes ou appartiennent à des groupes désignés. Notre programme Copain d'études a permis à des centaines d'étudiants en enseignement d'avoir accès à l'apprentissage intégré au travail et d'autres programmes ont offert des occasions d'aider les immigrants à faire la transition vers le marché du travail. Les programmes existants présentent des caractéristiques qui les rendent moins adaptables à ces objectifs généraux – par exemple, les fonds de contrepartie constituent un obstacle pour les PME et les ONG en difficulté, et les conditions d'admissibilité (pour l'inscription dans un établissement d'enseignement postsecondaire) présentent des obstacles pour ceux qui ont le plus besoin de cette possibilité, soit les jeunes diplômés.

## 9. *Élimination des obstacles structurels*

Tel qu'il a été mentionné, la recherche indique que les entreprises dirigées par des femmes et d'autres entrepreneurs diversifiés tendent davantage à se trouver dans des secteurs de services touchés par la COVID-19, et elles ont tendance à être plus petites, plus récentes et moins bien financées. De nombreux programmes sont destinés aux PME ayant un ou plusieurs employés, ce qui exclut de nombreuses entrepreneures, des entrepreneurs autochtones et noirs ainsi que de nombreux nouveaux arrivants qui sont plus susceptibles d'être des travailleurs indépendants. Le gouvernement s'est adapté et a manœuvré admirablement pour essayer de combler certaines des lacunes et il doit continuer à le faire. Le Diversity Institute poursuit ses recherches pour comprendre où se situent les lacunes, et il conçoit également des programmes, par exemple, pour encourager les travailleurs autonomes canadiens à évaluer de quelle façon la constitution en personne morale peut donner accès à plus de ressources et réduire les risques.

## 10. *Renforcement des capacités en matière de culture financière et d'accès aux ressources financières*

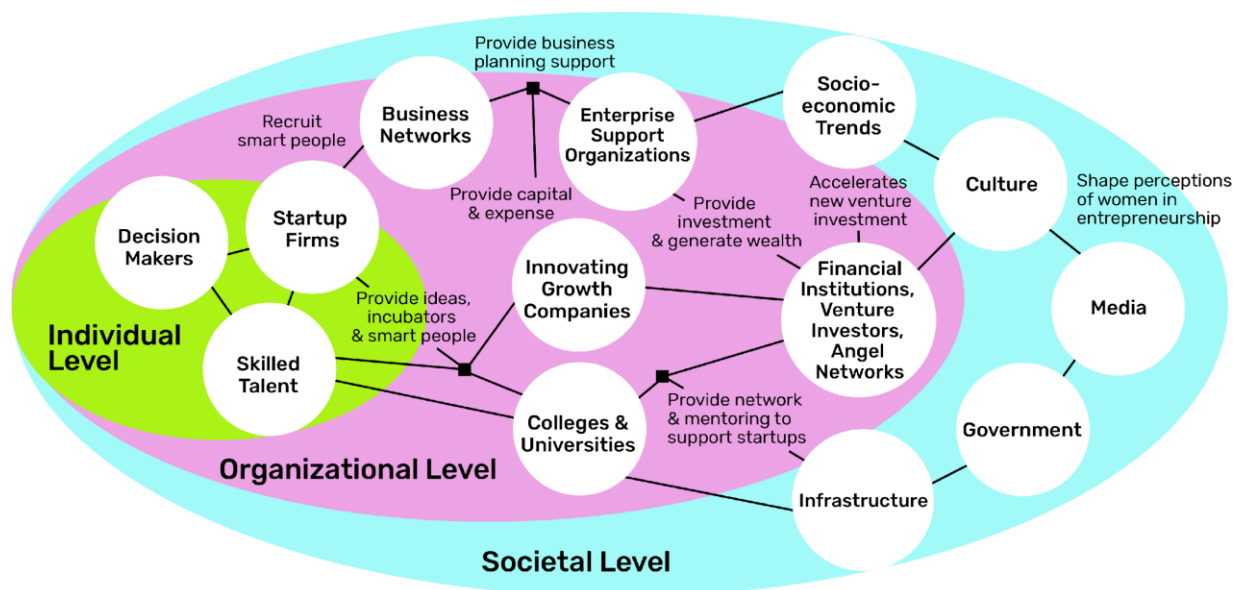
Les femmes, et plus particulièrement les femmes racialisées, les femmes autochtones et les femmes immigrantes, ont été mal servies par la communauté financière, et cela est dû en partie à des problèmes structurels, mais aussi à un manque de formation et de soutien en matière de culture financière. Bien qu'il existe



de nombreux programmes visant à fournir des investissements aux entreprises établies, la plupart des entreprises démarrent avec 5 000 \$ ou moins. Au Canada, il existe des programmes de microfinancement et de subventions limités, alors que nous avons entendu, lors de nos consultations, que ces programmes répondraient à des besoins importants. Notre expérience de programmes tels que Summer Company, le Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat, le Newcomer Hub (avec l'aide du Scadding Court) et d'autres programmes ciblant les nouveaux arrivants et les groupes marginalisés, suggère que les petites subventions ou les subventions combinées à des prêts avec des cadres de responsabilité et des services complets peuvent favoriser la transformation et devraient être davantage explorées.

## Conclusion : Vers un écosystème d'innovation inclusif

Nous avons besoin d'une stratégie intégrée qui s'attaque aux obstacles à tous les niveaux du système.



Anglais	Français
Individual Level	Niveau individuel
Decision Makers	Décideurs
Startup Firms	Entreprises en démarrage
Skilled Talent	Talent qualifié
Organizational Level	Niveau organisationnel
Recruit smart people	Recruter des personnes intelligentes
Business Networks	Réseaux d'entreprises
Provide business planning support	Fournir un soutien à la planification des activités
Enterprise Support Organizations	Organisations de soutien aux entreprises
Provide investment & generate wealth	Fournir des investissements et produire de la richesse
Financial Institutions, Venture Investors, Angel Networks	Institutions financières, investisseurs en capital de risque, réseaux d'investisseurs providentiels
Accelerates new venture investment	Accélérer les nouveaux investissements à risque
Innovating Growth Companies	Entreprises de croissance innovantes
Provide ideas, incubators & smart people	Fournir des idées, des incubateurs et des personnes intelligentes
Colleges & Universities	Collèges et universités
Provide network & mentoring to support startups	Fournir un réseau et du mentorat pour soutenir les

	entreprises en démarrage
Societal Level	Niveau de la société
Infrastructure	Infrastructure
Government	Gouvernement
Media	Médias
Shape perceptions of women in entrepreneurship	Façonner les perceptions concernant les femmes en entrepreneuriat
Culture	Culture
Socio-economic Trends	Tendances socioéconomiques

## À propos du Diversity Institute

Depuis 20 ans, le Diversity Institute entreprend des recherches et des programmes visant à faire progresser la diversité et l'inclusion pour stimuler la croissance économique et l'innovation. Notre réseau de plus de 250 partenaires comprend des PME ainsi que de grandes entreprises, des gouvernements, des organisations à but non lucratif et des instituts de recherche. Ces partenariats vont de la Chambre de commerce de l'Ontario et de la Banque TD au Canadian Aboriginal Business Council, à la Black Business & Professional Association, au Conseil commercial Canada-Pakistan, à la Canada India Foundation, à l'Urban Alliance for Race Relations, aux conseils régionaux de l'immigration et de l'emploi dans tout le Canada. Notre équipe de chercheurs comprend plus de 100 experts de 30 établissements d'enseignement postsecondaire du Canada. Le Diversity Institute est responsable de la recherche au nouveau Centre des compétences futures et il dirige le Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat (PCFE) ainsi que de nombreux autres projets axés sur l'examen des stratégies et des meilleures pratiques pour faire progresser la diversité, l'inclusion, la croissance économique et l'innovation.

**Nous soutenons la mise en œuvre du projet de loi C-25 et du Défi 50-30** par l'entremise d'une série d'initiatives visant à faire progresser la diversité et l'inclusion au sein des organisations.

- Depuis plus d'une décennie, nous assurons le suivi de [la diversité des dirigeants et des secteurs](#)<sup>xix</sup>.
- Notre boîte à outils exclusive, soit l'outil d'évaluation de la diversité, qui a été utilisée dans tous les secteurs (services financiers, technologies de l'information, soins de santé, industries culturelles, gouvernement, services de police, médias, communications et petites et moyennes entreprises) ainsi que l'écosystème de l'innovation (agences de recherche et de financement, incubateurs, accélérateurs et organisations de soutien aux entreprises) nous aident à évaluer et à guider l'élaboration de stratégies visant à faire progresser la diversité et l'inclusion.
- Notre base de données des pratiques exemplaires soutient une gouvernance plus inclusive, l'évaluation comparative, les ressources humaines, la culture, la sensibilisation ou l'optique de genre et de diversité appliquée à toute la chaîne de valeur (acquisition, recherche et développement, activités, prestation de produits et de programmes, marketing, services et soutien).
- Notre base de données contient plus de 4 000 femmes et dirigeants divers – qui occupent des postes au sein de conseils d'administration et au sein des échelons les plus élevés des plus grandes entreprises, des organisations à but non lucratif, des organismes, des conseils et des commissions, des hôpitaux et des universités du Canada.
- Nos programmes standards et personnalisés de formation et de renforcement des capacités peuvent aider les organisations, petites et grandes, à atteindre leurs objectifs.

Notre **Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat (PCFE)** a parrainé une série de projets.

- Nous avons publié le projet [She-Covery](#) avec la Chambre de commerce de l'Ontario, ainsi que le programme « The Impact of COVID-19 on Women Entrepreneurs and Women Business Owners and the Impact of COVID-19: BMO Celebrating Women Grant Program » qui nous ont démontré que les entreprises dirigées par des femmes sont décimées tandis que les femmes jonglent avec le travail et la garde d'enfants.
- Une nouvelle [plateforme de partage](#) Demande ou Don a été mise sur pied pour soutenir les entrepreneures tout au long de la crise.
- Un large éventail de webinaires de renforcement des compétences et des capacités sur la [culture financière](#) [DISPONIBLE EN ANGLAIS SEULEMENT], la numérisation, la constitution en personne morale et autres stratégies essentielles pour permettre aux microentreprises de survivre.
- Formation et encadrement en ligne pour les entrepreneurs mal desservis et sous-représentés, y compris les initiatives [Boss Women Program](#) de la Black Business & Professional Association, [We-Hub](#) et [Newcomer Hub](#) [DISPONIBLES EN ANGLAIS SEULEMENT] destinées aux entrepreneurs immigrants et aux entrepreneures de la RGT.
- Nous travaillons sur les projets de recherche suivants liés à COVID-19 : « COVID, Work, and Skills: Deep diving what comes next »; « COVID-19 in Canada: Adaptation, Innovation and Resilience from Small Business Owners and Entrepreneurs », « Supporting Immigrant & Newcomer Entrepreneurs in Canada during the COVID-19 Pandemic »; « Systemic Inequality Amplifies Impact of COVID-19 on the Black Community »; et « COVID-19 Database ».
- Nous venons également de lancer une nouvelle campagne [« S'inspirer. Se réaliser. »](#) pour célébrer les entrepreneures qui réussissent et défaire les stéréotypes.

Grâce à notre travail avec le **Centre de compétences futures**, nous continuons à essayer d'examiner les tendances et les répercussions ainsi que les approches innovantes pour combler le déficit de compétences, notamment :

- Notre série [« Compétences de l'avenir »](#) et des recherches approfondies sur l'incidence de la pandémie sur divers secteurs et diverses populations, rédigées par des experts à l'échelle du pays et produites en collaboration avec le Forum des politiques publiques.
- Des consultations approfondies menées auprès de plus de 300 organisations et particuliers ainsi que des enquêtes menées avec Environics et d'autres organismes au sujet des répercussions de la COVID-19 sur la façon dont les Canadiens travaillent, apprennent et vivent.
- Nous avons transféré le [programme de formation professionnelle et avancée sur le numérique](#) [DISPONIBLE EN ANGLAIS SEULEMENT] en ligne avec Technation. Financé par le Centre des compétences futures (CCF), le programme aide les étudiants et les diplômés en arts et en sciences sociales à s'orienter vers des postes techniques et a atteint un taux de placement de 88 % malgré la pandémie. Les trois quarts des participants sont issus de groupes désignés.
- Une nouvelle initiative stratégique de [microcertification avec e-Campus Ontario](#) par l'intermédiaire du CCF.
- Notre initiative [Copain d'études](#) [DISPONIBLE EN ANGLAIS SEULEMENT] qui fournit gratuitement du tutorat aux familles noires, immigrantes et marginalisées qui doivent faire face à l'école à la maison, avec des partenaires de la région du Grand Toronto, de Kitchener-Waterloo et de North Bay, et qui offre des occasions aux étudiants et aux nouveaux diplômés.
- Nos recherches sur [l'utilisation de la technologie pour combler le fossé entre les zones urbaines et rurales](#) [DISPONIBLE EN ANGLAIS SEULEMENT] qui montrent l'importance de l'accès aux infrastructures à large bande dans les communautés rurales, mais aussi l'importance de l'accessibilité financière et des compétences, même dans les centres urbains.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec :

**Wendy Cukier, M.A., M.B.A., Ph. D., LL.D. (hon.) D.U. (hon.) M. Sc.**

Professeure, Entrepreneuriat et stratégie

Ted Rogers School of Management

Directrice du Diversity Institute

[wcukier@ryerson.ca](mailto:wcukier@ryerson.ca) | [LinkedIn](#) | 416-979-5000, poste 6740

Diversity Institute, Ted Rogers School of Management, Université Ryerson

350, rue Victoria, Toronto (Ontario) M5B 2K3 | [ryerson.ca/diversity](http://ryerson.ca/diversity) | [@RyersonDI](#)

---

<sup>i</sup> Économique RBC, « Les Canadiennes prennent le flambeau », 2013.

<sup>ii</sup> Statistique Canada, « Recensement de 2016 », n° de catalogue de Statistique Canada 98-400-X2016365, 2018a.

<sup>iii</sup> D. Desjardins, C. Freestone et N. Powell, « Pandemic threatens decades of women's labour force gains », 2020.

<sup>iv</sup> Organisation internationale du travail, « The gender gap in employment: What's holding women back? », 2017.

<sup>v</sup> Statistique Canada, « Caractéristiques de la population active selon le sexe et le groupe d'âge détaillé, données mensuelles non désaisonnalisées », 2020b.

<sup>vi</sup> *Ibid.*

<sup>vii</sup> Économique RBC, « Pandemic Threatens Decades of Women's Labour Force Gains », 2020.

<sup>viii</sup> *Ibid.*

<sup>ix</sup> Finance Canada, « Budget 2017 », gouvernement du Canada, <https://www.budget.gc.ca/2017/docs/plan/chap-05-txt-fr.html>, 2017.

<sup>x</sup> D. Desjardins, C. Freestone et N. Powell, « Pandemic threatens decades of women's labour force gains », 2020.

<sup>xi</sup> Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat, « L'état des lieux de l'entrepreneuriat féminin au Canada », <https://wekh.ca/letat-des-lieux-de-lentrepreneuriat-feminin-au-canada-2020/?lang=fr>, 2020.

<sup>xii</sup> *Ibid.*

<sup>xiii</sup> Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat, « L'état des lieux de l'entrepreneuriat féminin au Canada », <https://wekh.ca/letat-des-lieux-de-lentrepreneuriat-feminin-au-canada-2020/?lang=fr>, 2020.

<sup>xiv</sup> Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat, « The impact of COVID-19 on Women Entrepreneurs », <https://wekh.ca/the-impact-of-covid-19-on-women-entrepreneurs/>, 2020.

<sup>xv</sup> E. Miller, T. Fraser et S. Siemens, « Women-led small businesses are among the most undercapitalized and vulnerable to failing, and they'll need more than a 10 percent wage subsidy », <https://policyoptions.irpp.org/magazines/march-2-2020/federal-aid-package-wont-save-small-businesses-from-covid-19-fallout/>, 20 mars 2020.

<sup>xvi</sup> Statistique Canada, « Étude : Les Canadiens qui travaillent à leur propre compte : Qui sont-ils et pourquoi le font-ils? », 2019.

<sup>xvii</sup> Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat, « The impact of COVID-19 on women entrepreneurs », 2020.

<sup>xviii</sup> Statistique Canada, « Enquête canadienne sur la situation des entreprises : les répercussions de la COVID-19 sur les entreprises au Canada, mars 2020 », <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/200429/dq200429a-fra.htm>.

<sup>xix</sup> <https://www.ryerson.ca/diversity/reports/diversity-leads-diverse-representation-in-leadership-a-review-of-eight-canadian-cities/> [DISPONIBLE EN ANGLAIS SEULEMENT].