L'ENTREPRENEURIAT DES FEMMES AUTOCHTONES AU CANADA

Ashley Richard est une femme autochtone fière qui réside actuellement sur le territoire du Traité n° 1. Elle a dix ans d'expérience de travail au sein de la communauté autochtone dans divers secteurs, notamment les associations à but non lucratif, l'éducation et le divertissement. Ashley est membre du conseil d'administration du Red River College, co-fondatrice du magazine *Red Rising* et du festival de comédie Laughter is Medicine Indigenous. Elle travaille également en tant que pigiste dans la production médiatique, l'organisation d'événements et la prise de parole en public. Elle est titulaire d'une licence en commerce (avec mention) de l'université du Manitoba et termine actuellement sa maîtrise en gestion, innovation et entrepreneuriat à l'université Queen's.

Samantha Morton est dirigeante influente d'un organisme sans but lucratif qui a démontré sa capacité à façonner les politiques par des recherches approfondies sur l'économie autochtone au Canada. En plus de diriger le service de recherche du CCAB, Samantha siège à plusieurs conseils et comités consultatifs de haut niveau, notamment le groupe de travail fédéral sur l'entreprise autochtone COVID-19, le groupe consultatif sur l'égalité entre les sexes et le commerce et le groupe de travail autochtone sur le commerce international pour Affaires mondiales Canada. Samantha est titulaire d'une licence en études du développement mondial (avec mention) de l'université Queen's et termine actuellement sa maîtrise professionnelle en administration publique (PMPA) à l'université Queen's.

« Il existe actuellement une communauté florissante de femmes autochtones chefs d'entreprise à travers le pays, chacune relevant des défis uniques et apportant une contribution précieuse à sa communauté. Malgré une pléthore d'obstacles, les femmes autochtones créent des entreprises et l'entrepreneuriat de ce groupe croît à un taux deux fois plus élevé que chez les femmes non autochtones. »

ENTREPRENEURIAT AUTOCHTONE

L'entrepreneuriat est un moyen qui peut aider les femmes autochtones à créer un avenir prometteur pour leurs communautés. Il existe actuellement une communauté florissante de femmes autochtones chefs d'entreprise à travers le pays, chacune relevant des défis uniques et apportant une contribution précieuse à sa communauté. Malgré une pléthore d'obstacles, les femmes autochtones créent des entreprises et l'entrepreneuriat de ce groupe croît à un taux deux fois plus élevé que chez les femmes non autochtones (Impakt, s.d.). Les effets

des pensionnats, de la loi sur les Indiens et d'autres mesures d'exclusion réglementaire et économique des peuples autochtones sont très répandus dans de nombreuses communautés et ne peuvent être écartés. Il a été prouvé que l'esprit d'entreprise enrichit non seulement la vie des femmes autochtones qui créent une entreprise, mais aussi celle de leurs familles et de communautés entières. L'analyse de la littérature actuelle sur l'entrepreneuriat des femmes autochtones a permis de dégager un thème commun : la maximisation des profits n'est pas la principale motivation à l'origine du lancement d'une entreprise. Les femmes autochtones créent souvent leur entreprise pour répondre à un besoin spécifique de la communauté ou par désir d'indépendance financière pour subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille.

> « Les femmes autochtones créent souvent leur entreprise pour répondre à un besoin spécifique de la communauté ou par désir d'indépendance financière pour subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille. »

En 2016, le Conseil canadien pour le commerce autochtone (CCAB) a publié *Promesse et prospérité : L'enquête sur les entreprises autochtones* (CCAB, 2016). Les tendances générales de cette enquête ont montré que les entreprises appartenant à des femmes autochtones avaient tendance à être plus petites, à être axées dans le secteur des services et à avoir une orientation communautaire/sociale (CCAB, 2016). Ces conclusions sont directement en accord avec un rapport de 2013, intitulé Entrepreneurship among First Nation Women in the Atlantic Region, qui a révélé que 88 % des entreprises existantes étaient considérées comme des micro-entreprises et que leurs idées d'entreprise se développaient suite à l'identification d'un besoin/d'une opportunité sur le marché (Diochon et al., 2014). L'enquête sur les entreprises autochtones de 2016 a révélé de précieuses conclusions sur l'état actuel de l'entrepreneuriat autochtone. La grande portée du rapport ne laisse pas beaucoup de place pour une enquête ciblée sur l'entrepreneuriat des femmes autochtones.

> « Même s'il faut plus d'efforts, de patience, de soutien et de temps pour soutenir les femmes entrepreneures autochtones, le taux global de réussite des entreprises des femmes autochtones est plus élevé que celui des hommes. »

En 2016, l'Indian Business Corporation (IBC) a lancé son premier fonds pour les entreprises des femmes autochtones. En 2019, l'IBC a entrepris une évaluation du fonds par une tierce partie et a rencontré 33 femmes autochtones chefs d'entreprise. Lorsqu'on leur a demandé de se décrire, les femmes autochtones qui ont participé à l'étude ont identifié quatre thèmes principaux : résilience, ingéniosité, impact et influence (Indigenous Business Corporation, s.d.). En outre, cette étude a prouvé que si les femmes autochtones sont confrontées à des obstacles supplémentaires et peuvent avoir besoin de davantage de souplesse dans les processus d'octroi de prêts et d'un soutien plus important pour leur plan d'entreprise, elles sont plus susceptibles de rembourser leurs prêts que les hommes (Indigenous Business Corporation, n.d.).

L'évaluation indépendante a révélé que 57 % des femmes autochtones avaient besoin d'un soutien pour leur plan d'entreprise, par rapport à 41 % de leurs homologues masculins ; 50 % avaient besoin d'un accompagnement financier, par rapport à 38 % des hommes autochtones ; 43 % avaient besoin d'un soutien pour la rédaction de leur demande de subvention, par rapport à 35 % des hommes autochtones. L'évaluation a même révélé que les femmes autochtones étaient 16 % plus susceptibles que les hommes autochtones de manquer deux paiements ou plus. Toutefois, l'IBC a indiqué que seuls 5 % des prêts accordés aux femmes autochtones restaient à rembourser, par rapport à 18 % des prêts accordés aux hommes autochtones (Indigenous Business Corporation, s.d.). Cette évaluation a prouvé que, même s'il faut plus d'efforts, de patience, de soutien et de temps pour soutenir les femmes entrepreneures autochtones, le taux global de réussite des entreprises des femmes autochtones est plus élevé que celui des hommes.

À l'heure actuelle, la littérature et les données sur l'entrepreneuriat des femmes autochtones au Canada sont rares, mais l'intérêt pour ce sujet ne cesse de croître. Le fait de méconnaître les besoins particuliers des femmes autochtones les exclut des programmes qui peuvent sembler neutres sur le plan du genre (Indigenous Business Corporation, s.d.). L'analyse de l'IBC, réalisée par un tiers, bien qu'utilisant un petit échantillon, a attiré l'attention sur le fait que les femmes autochtones sont confrontées au sexisme manifeste, à la violence latérale et à des difficultés à être prises au sérieux ou traitées avec respect (Indigenous Business Corporation, s.d.). La résolution de tous ces problèmes, à laquelle il faut ajouter le besoin de consacrer plus de temps et de soutien aux femmes autochtones, exigera un travail acharné, mais sera essentiel pour progresser vers une économie équitable.

En appliquant une perspective de diversité et de genre, ce document utilise les données de l'enquête sur les entreprises autochtones de 2016 afin de décrire plus clairement la situation actuelle des femmes autochtones chefs d'entreprise, en particulier les types d'entreprises qu'elles possèdent, les stratégies qu'elles utilisent pour surmonter les obstacles, ainsi que la technologie et l'innovation qu'elles utilisent pour maintenir leur activité.

METTRE L'ACCENT SUR LES FEMMES AUTOCHTONES CHEFS D'ENTREPRISE

Le CCAB, en collaboration avec Environics Research, un cabinet de recherche, a mené l'enquête 2016 sur les entreprises autochtones par téléphone auprès de 101 propriétaires d'entreprises des Premières nations (dans les réserves et hors réserves), inuits et métis, à travers le Canada, entre le 10 février et le 10 mars 2015. Toutes les personnes interrogées se sont identifiées comme autochtones et possédaient une entreprise. Environ 37 % des répondants étaient des femmes et 73 % des hommes ; 52 se sont identifiés comme Métis, 47 % comme membres des Premières nations et 2 % comme Inuits (CCAB, 2016).

En partenariat avec le Women's Entrepreneurship Knowledge Hub, le CCAB a mené une analyse quantitative supplémentaire en utilisant les données pondérées de l'enquête pour comparer les entrepreneurs autochtones femmes et hommes afin de révéler les caractéristiques des entreprises détenues par les femmes autochtones et les défis auxquels elles sont confrontées. Les résultats préliminaires sont publiés dans le *Indigenous Women's Entrepreneurs Report*.

L'évaluation indépendante a révélé que 57 % des femmes autochtones avaient besoin d'un soutien pour leur plan d'affaires, comparé à 41 % de leurs homologues masculins ; 50 % avaient besoin d'un accompagnement financier, comparé à 38 % des hommes autochtones ; 43 % avaient besoin d'un soutien pour la rédaction de leur demande de subvention, comparé à 35 % des hommes autochtones. L'évaluation a même révélé que les femmes autochtones étaient 16 % plus susceptibles que les hommes autochtones de manquer deux paiements ou plus. Toutefois, l'IBC a signalé que seuls 5 % des prêts accordés aux femmes autochtones étaient des annulations, par rapport à 18 % des prêts accordés aux hommes autochtones (Indigenous Business Corporation, s.d.). Cette évaluation a prouvé que, même s'il faut plus d'efforts, de patience, de soutien et de temps pour soutenir les femmes autochtones chefs d'entreprise, le taux global de réussite des femmes autochtones est plus élevé que celui des hommes.

TAILLE DES ENTREPRISES

La plupart des femmes (83 %) et la plupart des hommes (75 %) ne possèdent qu'une seule entreprise, et ceux qui en possèdent plusieurs sont plus souvent des hommes. 67 % des femmes dirigent une entreprise individuelle, comparé à 57 % des hommes. Les femmes sont légèrement plus nombreuses que les hommes (11 %) à avoir des partenariats (13 %) et les hommes (31 %) sont plus nombreux que les femmes (20 %) à avoir des sociétés.

« Une majorité d'entrepreneurs autochtones ont des entreprises dans le secteur des services, dans des domaines tels que les services professionnels, scientifiques et techniques, les arts, le divertissement et les loisirs, les services éducatifs et les soins de santé. Les femmes entrepreneures sont plus concentrées dans ce secteur. »

Une majorité d'entrepreneurs autochtones ont des entreprises dans le secteur des services, dans des domaines tels que les services professionnels, scientifiques et techniques, les arts, le divertissement et les loisirs, les services éducatifs et les soins de santé. Les femmes entrepreneures sont plus concentrées dans ce secteur – près des trois quarts (74 %) des femmes autochtones chefs d'entreprise travaillent dans l'industrie des services, par rapport à 54 % des hommes entrepreneurs.

Les industries secondaires, telles que le commerce de détail, le transport et l'entreposage, et la fabrication, sont comparables entre les sexes (17 % d'hommes et 18 % de femmes). Les entreprises des femmes se situent rarement dans le secteur de la construction (5 %) et des ressources naturelles (3 %). Cela peut s'expliquer par le fait que les femmes sont plus susceptibles de posséder une entreprise sans employés, de sorte qu'elles n'ont pas souvent la capacité de travailler dans des domaines où les projets à grande échelle sont répandus.

Alors que la majorité (71 %) des entrepreneurs autochtones, à égalité entre les femmes et les hommes, avaient leur entreprise en dehors d'une réserve des Premières nations, les femmes sont légèrement plus susceptibles d'avoir une entreprise exploitée depuis leur domicile (69 %), comparé à 64 % des entreprises appartenant à des hommes.

En termes de taille d'entreprise, les entreprises autochtones détenues par des femmes ont tendance à avoir moins d'employés que les entreprises autochtones détenues par des hommes. 30 % des femmes autochtones chefs d'entreprise ont des employés, par rapport à 40 % des hommes autochtones. La moyenne d'employés dans les entreprises appartenant à des femmes est de 9, tandis que la moyenne d'employés dans les entreprises appartenant à des hommes est de 14. Bien que les hommes et les femmes autochtones aient tous deux des employés autochtones, les entreprises détenues par des femmes ont tendance à avoir un pourcentage plus élevé d'employés autochtones. En moyenne, 61 % du personnel permanent à temps plein des entreprises appartenant à des femmes autochtones sont autochtones, alors que ce pourcentage n'est que de 51 % dans les entreprises appartenant à des hommes autochtones. En outre, les femmes autochtones sont plus susceptibles d'avoir un personnel entièrement autochtone, soit 44 % des répondants par rapport à 26 % des entreprises appartenant à des hommes (tableau 1).

TABLEAU 1: EMPLOYÉS AUTOCHTONES À TEMPS COMPLET DANS LES ENTREPRISES APPARTENANT AUX ENTREPRENEURS AUTOCHTONES

Employés autochtones	Hommes	Femmes
Aucun	21 %	20 %
1-9 %	1 %	-
10-19 %	6 %	4 %
20-29 %	7 %	5 %
30-39 %	7 %	4 %
40-49 %	4 %	1 %
50-59 %	12 %	7 %
60-69 %	7 %	5 %
70-79 %	2 %	4 %
80-89 %	6 %	5 %
90-99 %	1 %	-
100 %	26 %	44 %
Moyenne (incluant 0)	51 %	61 %

DÉFIS FINANCIERS

En général, les entreprises appartenant à des femmes autochtones ne se portent pas aussi bien que celles appartenant à des hommes autochtones. Les entreprises appartenant à des femmes autochtones ont connu une croissance des revenus moins importante en 2015 que celle de leurs homologues masculins. Seules 36 % des femmes entrepreneures, par rapport à 44 % des hommes entrepreneurs, ont fait état d'une augmentation de leurs revenus, et 22 % des femmes entrepreneures, par rapport à 16 % des hommes, ont fait état d'une diminution de leurs revenus en 2015 (Fig. 1). Moins de femmes autochtones propriétaires d'entreprises (71 %) ont déclaré un bénéfice net au cours de l'exercice précédent, par rapport aux hommes autochtones (79 %).

La majorité des entrepreneurs autochtones, hommes et femmes, dépendent de l'épargne personnelle comme principale source de financement lorsqu'ils démarrent leurs entreprises. Par rapport aux hommes autochtones, les femmes autochtones sont plus susceptibles d'utiliser leur épargne personnelle (60 % comparé à 52 %). La deuxième source de financement des hommes autochtones est constituée par les prêts aux entreprises ou les lignes de crédit des institutions financières (16 %), tandis que pour les femmes autochtones, ce sont les agences de prêt ou les sociétés de capitaux (8 %). Il est clair que les femmes entrepreneures sont moins susceptibles d'utiliser les prêts ou les lignes de crédit des institutions financières ou les subventions gouvernementales (Tab. 2). Cela est également vrai pour le financement de leur entreprise dans la phase d'établissement.

« Par rapport aux hommes autochtones, les femmes autochtones sont plus susceptibles d'utiliser leur épargne personnelle (60 % comparé à 52 %). »

OBSTACLES AU SUCCÈS

Les femmes et les hommes autochtones ont une perception semblable de la réussite de leur entreprise. Environ la moitié des femmes autochtones (53 %) et des hommes (51 %) perçoivent leur entreprise comme étant extrêmement ou très prospère. Peu de femmes autochtones (5 %) et d'hommes (6 %) considèrent que leur entreprise n'est pas très ou pas du tout prospère. Pour ceux qui ont identifié leur entreprise comme extrêmement ou très réussie, les hommes et les femmes entrepreneurs ont convenu que les principales raisons de leur succès étaient :

- un travail acharné et beaucoup de temps et d'efforts;
- une bonne base de clientèle et un travail stable; et
- une bonne réputation et une bonne reconnaissance.

Les hommes et les femmes entrepreneurs qui ont déclaré avoir des entreprises moins performantes ont identifié les mêmes raisons pour leurs difficultés. Ces raisons semblent être plus difficiles pour les femmes que pour les hommes.

- Difficultés de commercialisation (38 % pour les femmes et 21 % pour les hommes);
- Économie/marché pauvre (34 % pour les femmes et 17 % pour les hommes);
- Pas totalement engagé dans les affaires/travaillant à temps partiel (24 % pour les femmes et 15 % pour les hommes).

FIGURE 1: CHIFFRE D'AFFAIRES BRUT DES ENTREPRISES AU COURS DE L'ANNÉE ÉCOULÉE

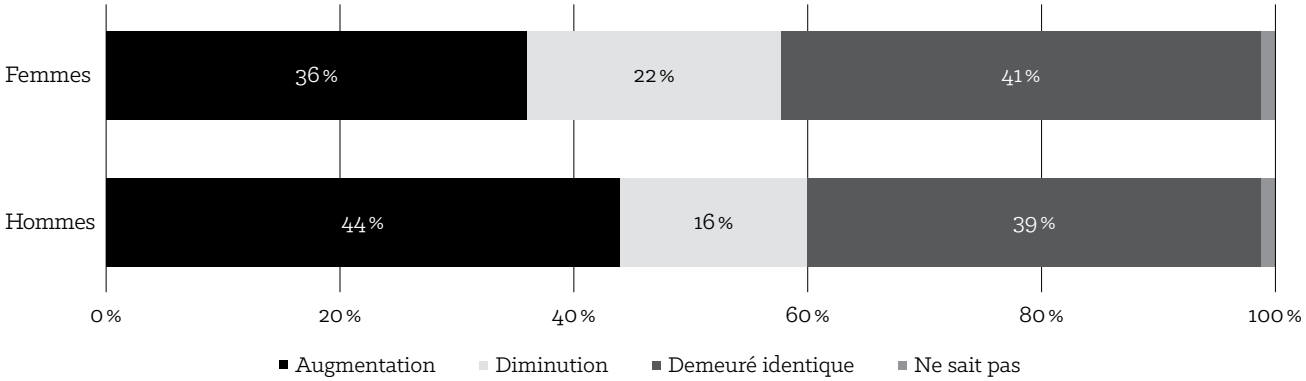


TABLEAU 2: LA PRINCIPALE SOURCE DE FINANCEMENT UTILISÉE POUR LA CRÉATION DES ENTREPRISES

Source de financement	Hommes	Femmes
Épargne personnelle	52 %	60 %
Prêts aux entreprises ou lignes de crédit des institutions financières	16 %*	7 %
Organismes de prêt ou sociétés de capitaux autochtones	7 %	8 %
Prêts personnels ou lignes de crédit des institutions financières	7 %	6 %
Subventions ou prêts du gouvernement fédéral	4 %	6 %
Bénéfices non distribués	2 %	-
Subventions ou prêts des gouvernements provinciaux/territoriaux	2 %	1 %
Prêts des institutions financières (non spécifiés)	1 %	-
Aide financière de la famille/des amis	-	1 %
Entreprise autochtone Canada	-	1 %
Autre	4 %	3 %
Ne sais pas	4 %	6 %

RÉSEAUX D'ENTREPRISES

Les entrepreneurs considèrent que le financement, le marketing et la croissance de leurs entreprises sont étroitement liés à leurs réseaux d'affaires et aux communautés locales. Les femmes autochtones chefs d'entreprise, par rapport à leurs homologues masculins, sont plus susceptibles de demander des conseils formels (27 % par rapport à 21 %) et informels (63 % par rapport à 56 %) pour leur entreprise au sein d'un tel réseau. L'enquête a révélé que 83 % des femmes autochtones jugeaient leurs relations avec la communauté comme étant le facteur le plus important pour la réussite de leur entreprise, et que 80 % des hommes autochtones jugeaient leurs fournisseurs comme étant les plus importants (tableau 3).

Moins d'un tiers des entreprises détenues par des hommes et des femmes (32 % pour les deux) ont l'expérience du recours aux prêts et subventions publics pour les petites entreprises, et encore moins d'entre elles ont eu recours au soutien financier du gouvernement pour l'emploi, la formation et l'apprentissage – les entreprises détenues par des femmes ayant un pourcentage légèrement supérieur à celui des entreprises détenues par des hommes (27 % comparé à 23 %). Parmi ces programmes, Entreprise autochtone Canada (AANDC) et les programmes des gouvernements provinciaux et territoriaux sont les deux principales sources auxquelles les entreprises appartenant à des hommes et à des femmes ont eu recours. Les programmes d'apprentissage (7 %) et les programmes fédéraux pour les hommes (7 %) arrivent en troisième position pour les entreprises appartenant à des femmes.

L'UTILISATION DE L'INNOVATION ET DE LA TECHNOLOGIE

Les femmes autochtones chefs d'entreprise font preuve d'une attitude plus ouverte que les hommes à l'égard de l'innovation et des nouvelles technologies. En 2015, 52 % des hommes et 55 % des femmes entrepreneurs ont lancé de nouveaux produits ou services, tandis que 45 % des hommes et 44 % des femmes ont introduit de nouveaux processus. En outre, les femmes autochtones chefs d'entreprise utilisent systématiquement les médias sociaux dans une proportion plus élevée que les hommes, Facebook (56 %), le site web de leur entreprise (27 %), LinkedIn (28 %), Twitter (21 %) et le courrier électronique (14 %) étant les plus courants (Tab. 4). 26 % des femmes et 35 % des hommes entrepreneurs n'utilisaient pas les médias sociaux au moment de l'entretien. Dans l'ensemble, plus de 85 % des entreprises disposent d'une connexion internet.

> « Les femmes autochtones chefs d'entreprise font preuve d'une attitude plus ouverte à l'égard de l'innovation et des nouvelles technologies. [...] En outre, les femmes autochtones chefs d'entreprise utilisent systématiquement les médias sociaux dans une proportion plus élevée que les hommes. »

DISCUSSION

Le rapport du CCAB a révélé que 67 % des femmes autochtones dirigeaient des entreprises individuelles et étaient plus susceptibles d'exploiter une entreprise à domicile. Les femmes autochtones considèrent l'entrepreneuriat comme un moyen d'accéder à l'indépendance financière, au contrôle et à la liberté. Mais elles sont également contraintes d'équilibrer de nombreux rôles, souvent non rémunérés, en tant que dispensatrices de soins et membres de la communauté. Lorsque les femmes autochtones dirigent leur entreprise à partir de leur domicile, elles gèrent les besoins de leur ménage, de leurs enfants et de leur entreprise. Pour de

TABLEAU 3: OPINIONS SUR L'IMPORTANCE DES DIFFÉRENTS RÉSEAUX POUR LA RÉUSSITE DES ENTREPRISES

Réseaux	Hommes	Femmes
Communauté locale	77 %	83 %
Fournisseurs	80 %	72 %
Banques, coopératives de crédit ou autres institutions financières	74 %	74 %
Autres entreprises autochtones ou non autochtones avec lesquelles vous collaborez	72 %	72 %
Leadership politique autochtone	57 %	63 %

nombreuses femmes autochtones, la famille passe avant tout, ce qui signifie qu'elles sont souvent incapables de se consacrer à temps plein à leur entreprise.

> « Les femmes autochtones considèrent l'entrepreneuriat comme un moyen d'accéder à l'indépendance financière, au contrôle et à la liberté. Mais elles sont également contraintes d'équilibrer de nombreux rôles, souvent non rémunérés, en tant que dispensatrices de soins et membres de la communauté. »

Notre analyse a révélé que 60 % des femmes autochtones utilisent leur épargne personnelle pour financer leurs entreprises. Les banques traditionnelles sont réticentes à accorder des prêts aux femmes autochtones chefs d'entreprise opérant dans les réserves en raison des restrictions imposées par la loi sur les Indiens de 1876, qui restreint et réglemente fortement tous les aspects de la vie des peuples autochtones du Canada jusqu'à cette date. Malgré des dizaines de révisions, la notion initiale de contrôle est toujours d'actualité et représente aujourd'hui une forme de sanction économique pour les peuples autochtones. La loi sur les Indiens interdit que tout bien personnel ou immobilier soit utilisé comme garantie pour un prêt financier traditionnel, restreint l'utilisation des terres dans les réserves à des fins commerciales et affecte la fiscalité. Tous les entrepreneurs autochtones qui souhaitent créer une entreprise dans une réserve doivent se familiariser avec ces règlements, ces exigences et ces formalités administratives. Il est trois fois plus complexe de démarrer une entreprise dans une réserve en raison du ministère des Affaires autochtones et du Nord canadien et de la bureaucratie de la politique des bandes (Brown et al., 2016).

> « La loi sur les Indiens interdit que tout bien personnel ou immobilier soit utilisé comme garantie pour un prêt financier traditionnel, restreint l'utilisation des terres dans les réserves à des fins commerciales et affecte la fiscalité. [...] Il est trois fois plus complexe de démarrer une entreprise dans une réserve en raison du ministère des Affaires autochtones et du Nord canadien et de la bureaucratie de la politique des bandes. »

Les conclusions concernant les difficultés financières rencontrées par les entrepreneurs autochtones sont également conformes à un rapport publié par le Conseil national de développement économique des autochtones en 2017, qui indique que 51 % des entreprises autochtones ont identifié la recherche de sources de financement potentielles comme un

TABLEAU 4: UTILISATION DES MÉDIAS SOCIAUX PAR LES ENTREPRENEURS AUTOCHTONES

Médias sociaux	Hommes	Femmes
Facebook	40 %	56 %
Site web de l'entreprise	23 %	27 %
LinkedIn	20 %	28 %*
Twitter	21 %	23 %
Courrier électronique	7 %	14 %
Google+	4 %	5 %
Sites de partage de photos comme Instagram et Flickr	3 %	6 %
YouTube	3 %	4 %
Pinterest	1 %	5 %
Autres médias (par exemple, radio, journaux, publicités télévisées)	3 %	2 %
Internet (nonspécifié)	2 %	2 %
Blog d'entreprise	1 %	2 %
Kijiji	1 %	
Autres	4 %	5 %
N'utilise pas les médias sociaux	35 %	26 %
Ne sait pas	2 %	1 %

obstacle au développement des entreprises (Conseil national de développement économique des autochtones, 2017). Au Canada, les entrepreneurs autochtones sont confrontés à de nombreux défis et obstacles lorsqu'il s'agit d'accéder à des capitaux, ce qui les oblige à recourir à des « solutions » moins qu'idéales, telles que : puiser dans leurs économies personnelles, emprunter auprès de leur famille et de leurs amis, utiliser des cartes de crédit et occuper plusieurs emplois (The Conference Board of Canada – Northern and Aboriginal Policy, 2017). Le capital est essentiel pour que les entrepreneurs et leurs entreprises puissent prospérer. (Conseil national de développement économique des autochtones, 2017). Alors que les entrepreneurs autochtones se heurtent à des obstacles dans l'accès au capital au niveau individuel, les institutions financières autochtones (IFA) sont également confrontées à des obstacles dans l'accès au financement, ayant souvent une demande de prêt plus importante que les capitaux dont elles disposent (Impakt, n.d.).

Les femmes autochtones entrepreneurs se heurtent à des obstacles supplémentaires dans l'accès au financement, car leurs besoins de financement sont souvent différents de ceux des hommes autochtones. Malheureusement, de nombreux prêts et programmes offerts par les IFA ne sont pas spécifiquement destinés aux femmes. Par exemple, les femmes autochtones sont plus susceptibles de créer une petite entreprise ou une micro-entreprise qui n'a pas besoin d'un gros capital au départ et qui bénéficierait davantage d'un microcrédit (Impakt, n.d.).

> « L'empathie et la création de réseaux sont les clés du succès de tout programme dans une communauté autochtone. »

De nombreux programmes de soutien à l'entrepreneuriat autochtone proposent une formule « taille unique ». Toutefois, notre analyse a révélé que les femmes et les hommes autochtones sont confrontés à des obstacles différents. Selon le NIEDB (The National Aboriginal Economic Development Board, 2017), les IFA constituent actuellement la meilleure opportunité de financement pour les entrepreneurs autochtones, mais moins d'une poignée d'entre elles offrent actuellement des programmes spécifiques aux femmes.

L'empathie et la création de réseaux sont les clés du succès de tout programme dans une communauté autochtone, et les mêmes règles s'appliquent à la création de programmes de soutien aux femmes autochtones entrepreneures. Cela signifie que les acteurs de l'écosystème doivent revoir fondamentalement leur façon de fonctionner afin que des programmes soient créés par des femmes autochtones pour des femmes autochtones.

CONCLUSION

Il est important de soutenir l'entrepreneuriat des femmes autochtones pour assurer la prospérité de leurs communautés, surtout quand on sait que plus de 80 % des femmes autochtones chefs d'entreprise qualifient leurs relations avec la communauté comme étant les plus importantes pour la réussite de leur entreprise. Leurs entreprises offrent des possibilités d'emploi aux autres membres de la communauté. Les entreprises appartenant à des femmes autochtones ont tendance à avoir un pourcentage plus élevé d'employés autochtones.

Bien que ce document ait identifié certains des obstacles rencontrés par les femmes autochtones chefs d'entreprise, il est important de noter qu'en dépit des obstacles connus, les entreprises appartenant à des femmes autochtones ont été florissantes ces dernières années. En 2016, 71 % des entreprises appartenant à des femmes autochtones ont déclaré un bénéfice net au cours de l'exercice financier précédent. Il sera crucial d'utiliser l'analyse des besoins en entrepreneuriat des femmes autochtones du PCFE (à venir) comme un outil, lors de l'élaboration de programmes visant à répondre aux besoins uniques des femmes autochtones entrepreneures et à soutenir en permanence leur croissance et leur réussite. Ce rapport met en évidence les domaines dans lesquels les organismes de soutien aux entreprises peuvent concentrer leurs efforts et les lacunes du système actuel nous permettant de soutenir au mieux les femmes autochtones chefs d'entreprise.

RÉFÉRENCES

Brown, K. G., Doucette, M. B., & Tulk, J, E. (Eds.). (2016). *Indigenous business in Canada: Principles and practices*. Cape Breton University Press. www.cbu.ca/indigenous-affairs/purdy-crawford-chair-in-aboriginal-business-studies/textbook-indigenous-business-in-canada-principles-and-practices/.

CCAB (Canadian Council for Aboriginal Business). (2016). *Promise and prosperity: The 2016 Aboriginal business survey*. www.ccab.com/wp-content/uploads/2016/10/CCAB-PP-Report-V2-SQ-Pages.pdf.

Diochon, M., Mathie, A., Alma, E., & Isaac, S. (2014). « Entrepreneurship among First Nations women in the Atlantic region ». *The Atlantic Aboriginal Economic Development Integrated Research Program Report*, Atlantic Policy Congress of First Nations Chiefs Secretariat. Extrait de www.apcfnc.ca/wp-content/uploads/2020/06/FINALREPORT-EntrepreneurshipamongFirstNationsWomenApril2014.pdf.

Impakt. (n.d.). « Creating a new narrative: Empowering Indigenous women through entrepreneurship ». Extrait de www.ccab.com/wp-content/uploads/2016/10/CCAB-PP-Report-V2-SQ-Pages.pdf.

Indian Business Corporation. (n.d.). *Indigenous Business Women*. Extrait de www.indianbc.ca/reports/Indigenous%20Business%20Women.pdf.

The Conference Board of Canada - Northern and Aboriginal Policy. (2017). « Barriers to Aboriginal entrepreneurship and options to overcome them ». Extrait de https://nacca.ca/wp-content/uploads/2017/04/Research-Module-3_NACCA-BDC_Feb14_2017.pdf.

The National Aboriginal Economic Development Board. (2017). « Recommendations report on improving access to capital for Indigenous Peoples in Canada ». Extrait de https://nacca.ca/wp-content/uploads/2017/04/NAEDB_ImprovingAccessToCapital.pdf.