OBSTACLES ET OPPORTUNITÉS : L'ESPRIT D'ENTREPRISE DES NOIRS AU CANADA

En tant que PDG de BrandEQ, **Nadine Spencer** a accéléré la croissance stratégique et la visibilité de la marque pour un portefeuille de clients diversifié. Elle a également été la pionnière de BrandEQ Black, la branche de BrandEQ consacrée à la sensibilité culturelle, dont l'objectif est de travailler avec des organisations et des gouvernements pour examiner les préjugés raciaux dans la publicité et le marketing. Nadine est présidente de la Black Business and Professional Association, qui a été fondée en 1983. La BBPA est une organisation caritative dont la mission est de faire progresser la communauté noire du Canada en abordant la question de l'équité et en proposant des programmes qui soutiennent l'excellence commerciale et professionnelle, l'enseignement supérieur et le développement économique. Championne dévouée de la communauté noire, Mme Spencer a consacré sa vie et son travail à la lutte contre la discrimination, à la lutte contre la pauvreté et à l'avancement de l'éducation des femmes.

Jodi-Ann Francis est candidate au doctorat en études politiques à l'université Ryerson et associée de recherche principale au Diversity Institute. Ses recherches portent sur les conditions qui ont conduit au développement de politiques (d'immigration) hybrides, telles que le projet pilote d'immigration dans l'Atlantique. Les principaux intérêts de Jodi-Ann comprennent (sans s'y limiter): l'élaboration de politiques d'immigration et leur impact sur les groupes racialisés et marginalisés ; la structure et la hiérarchie du pouvoir et son effet sur la promotion des femmes et des jeunes noirs ; et les études sur la diaspora. Jodi-Ann est également propriétaire et consultante principale en immigration chez Dalrymple Immigration Consulting.

INTRODUCTION

Alors que la sensibilisation au racisme anti-noir se développe au Canada depuis un certain temps, le meurtre de George Floyd a galvanisé les appels à l'action à travers le monde. L'accent a été mis sur le racisme systémique dans les principales institutions – police, éducation et soins de santé – ainsi que sur les obstacles à l'emploi et à la mobilité. Alors que 4 % de la population canadienne est noire, il existe des obstacles importants à l'emploi et à la promotion, et les Canadiens noirs sont dramatiquement surreprésentés dans les emplois peu rémunérés, peu qualifiés et précaires, et sous-représentés dans les postes de direction. Une étude récente sur les conseils d'administration, par exemple, a révélé que sur les 1600 membres de conseils d'administration d'entreprises au Canada, seuls 13 sont noirs.

« Alors que 4 % de la population canadienne est noire, il existe des obstacles importants à l'emploi et à la promotion, et les Canadiens noirs sont dramatiquement surreprésentés dans les emplois peu rémunérés, peu qualifiés et précaires, et sous-représentés dans les postes de direction. »

La communauté noire du Canada représente environ 4 % (Statistique Canada, 2019) de la population canadienne totale (tableau 1). Avec un schéma ethnique diversifié, la communauté noire est souvent homogénéisée, ce qui entraîne un manque de compréhension de la complexité de l'expérience noire, y compris les différences au niveau de la culture, des expériences historiques et des défis rencontrés par ceux qui

sont nés au Canada par rapport à ceux qui ont immigré au Canada, qui ont également des identités et des expériences culturelles distinctes (Kipusi, 2020). Dans le recensement de 2016, seulement 40 % de la communauté noire a déclaré être née au Canada, le reste étant né en Afrique et dans la diaspora. L'immigration et l'accroissement naturel continuent à expliquer la croissance démographique au sein de la communauté noire. En tant qu'immigrants, environ 70 % des Noirs arrivent au Canada par le biais de la catégorie économique et du regroupement familial, tandis qu'environ 30 % arrivent en tant que personnes protégées ou réfugiées. Au sein de la communauté noire, il existe des différences importantes entre ceux qui s'identifient comme étant originaires des Caraïbes et ceux qui viennent plus récemment d'Afrique. Il existe des différences importantes en ce qui concerne la scolarité et la catégorie professionnelle ainsi que l'identité et bien souvent au niveau des organisations et des réseaux sociaux distincts (l'annexe 1 présente certaines des organisations offrant un soutien aux entrepreneurs noirs).

« Avec un schéma ethnique diversifié, la communauté noire est souvent homogénéisée, ce qui entraîne un manque de compréhension de la complexité de l'expérience noire, y compris les différences au niveau de la culture, des expériences historiques et des défis rencontrés par ceux qui sont nés au Canada par rapport à ceux qui ont immigré au Canada, qui ont également des identités et des expériences culturelles distinctes. »

LA LITTÉRATURE SUR LES ENTREPRENEURS NOIRS

Il existe un vaste corpus de recherches sur l'entrepreneuriat des Noirs aux États-Unis. Les données américaines montrent que les Noirs sont moins susceptibles d'être propriétaires d'une entreprise ou de travailler à leur compte que l'ensemble de la population américaine (Christnacht, Smith & Chenevert, 2018), qu'ils ont tendance à avoir moins de succès dans l'entrepreneuriat que leurs homologues blancs (Fairlie, 1999 ; Fairlee & Robb, 2007) et que leurs entreprises sont généralement plus jeunes (recensement, 2015) et de moindre envergure (Fairlie & Robb, 2008). Les recherches révèlent des facteurs complexes et croisés qui façonnent les performances des entrepreneurs noirs par rapport aux autres. L'accès au financement est un obstacle majeur pour les entrepreneurs noirs américains. Par exemple, les entreprises dirigées par des Noirs ont tendance à être plus petites et donc moins susceptibles d'avoir accès au financement. En outre, les disparités de richesse entre les ménages noirs et blancs constituent un facteur limitant la réussite des nouvelles entreprises (Lofstrom, Bates & Parker, 2014). En outre, les entreprises appartenant à des Noirs ont moins de chances d'obtenir des ressources à un niveau comparable à celui des entreprises appartenant à des Blancs, en raison de la différence de notation de crédit (Jaiswal, 2018). D'autres ont constaté que les entrepreneurs noirs sont plus susceptibles d'être des « emprunteurs découragés » qui s'attendent à être discriminés et sont donc peu susceptibles de rechercher un financement (Bates & Robb, 2016 ; Lee et al., 2019).

Des études ont également montré que le capital social est cité comme un obstacle à la réussite des entrepreneurs noirs. Howard (2019) a constaté que les Noirs n'ont pas le même accès aux réseaux sociaux professionnels que les entrepreneurs blancs et que ces réseaux sont souvent la clé du succès de l'expansion des entreprises. En outre, les Noirs américains n'ont pas les mêmes réseaux relationnels ni les mêmes enclaves ethniques que les autres groupes d'immigrants aux États-Unis et ne se développent donc pas au même rythme que les entreprises appartenant à d'autres groupes minoritaires.

« Le transfert intergénérationnel de richesse peut également se compliquer lorsque le sexe et la classe sociale sont ajoutés en tant que dimensions de l'identité laissant les femmes noires avec le moins de richesse par rapport aux hommes noirs, aux femmes blanches et aux hommes blancs. »

Des études menées aux États-Unis ont également confirmé que de nombreux Noirs deviennent entrepreneurs après avoir été exclus des emplois traditionnels, concluant que c'est devenu une « réponse logique au racisme » (Wingfield & Taylor, 2016). Une étude américaine indique toutefois que l'accès au capital devient un obstacle plus important à la croissance des entreprises afro-américaines surtout pour les femmes (Conley, 2018). Le manque de richesse personnelle de ces entrepreneurs constitue souvent un obstacle. Le transfert intergénérationnel de richesse peut également se compliquer lorsque le sexe et la classe sociale sont ajoutés en tant que dimensions de l'identité laissant les femmes noires avec le moins de richesse par rapport aux hommes noirs, aux femmes blanches et aux hommes blancs (Winfield & Taylor, 2016).

L'ENTREPRENARIAT DES NOIRS AU CANADA

Au Canada, cependant, il existe peu de recherches spécifiquement axées sur les entrepreneurs noirs, en partie à cause de la disponibilité limitée de données désagrégées qui distinguent l'expérience des entrepreneurs noirs par rapport aux autres entrepreneurs racialisés. Le tableau 1 présente des (micro) données désagrégées de Statistique Canada (2016), qui confir-

ment qu'environ 3,5 % de la population noire était constituée de travailleurs autonomes (Statistique Canada, 2016). De nombreux travailleurs indépendants canadiens sont engagés dans le travail à la pièce (gig work), qui est en croissance et, à certains égards, une nouvelle variante de travail contractuel de longue durée et de travail à la pièce semble se développer et dans l'économie du gig, il y a un nombre disproportionné de travailleurs racialisés et noirs. Souvent, les travailleurs et les entrepreneurs sont poussés vers le travail autonome en raison de leur exclusion de l'emploi ordinaire, mais dans d'autres cas, ils choisissent ce type de travail comme voie privilégiée.

> « Au Canada, cependant, il existe peu de recherches spécifiquement axées sur les entrepreneurs noirs, en partie à cause de la disponibilité limitée de données désagrégées qui distinguent l'expérience des entrepreneurs noirs par rapport aux autres entrepreneurs racialisés. »

Dans les dernières données d'enquête disponibles, on estime que les entrepreneurs indépendants noirs représentent 3,5 % de la population, soit environ 34 000 personnes. Parmi ceux-ci, environ 30 % sont des femmes, soit un peu moins que dans la population générale (voir tableau 1). En extrapolant à partir d'autres recherches, on s'attend à ce que les entrepreneurs noirs représentent une proportion plus élevée de travailleurs indépendants canadiens par rapport aux propriétaires majoritaires de PME. Les entrepreneurs indépendants, à leur tour, ont tendance à être sous-financés, plus petits, dans les secteurs des services et plus vulnérables en général que les PME.

Les recherches sur l'entrepreneuriat noir au Canada indiquent que les Noirs se lancent dans l'entrepreneuriat pour plusieurs raisons. Uneke (1996) a constaté que les propriétaires d'entreprises noirs ont choisi le travail indépendant pour avoir plus d'autonomie personnelle ou d'agence et pour gagner plus d'argent. De même, dans une étude menée sur les entrepreneurs noirs et portugais, Teixeira (2001) a constaté que les entrepreneurs noirs choisissaient le travail indépendant pour gagner en autonomie et en indépendance économique. Toutefois, il a également constaté que les Noirs étaient plus susceptibles de se lancer dans les affaires en raison du chômage ou du manque d'emplois disponibles.

Alors que les organisations axées sur les Noirs, comme la Black Business Professional Association, célèbrent depuis longtemps les réalisations de la communauté noire, l'entrepreneuriat noir n'a pas fait l'objet d'une grande attention dans le monde des affaires canadien. Alors que des organisations telles que le Conseil canadien des fournisseurs autochtones et

TABLEAU 1: POPULATION DU CANADA METTANT EN ÉVIDENCE LES STATISTIQUES SUR LE TRAVAIL AUTONOME DES COMMUNAUTÉS RACIALISÉES

Groupe	Population	Travailleur autonome	Pourcentage travailleur autonome	Travailleur autonome		Pourcentage travailleurs autonomes qui sont des femmes
				Homme	Femme	
Canada	34 460 064	2 211 369	6,4 %	1 411 070	800,299	36,2 %
Autochtone	1 626 625	49,369	3,0 %	29,628	19,741	40,0 %
Arabe	506,003	30,369	6,0 %	23,296	7,073	23,3 %
Noir	994,793	34,370	3,5 %	24,222	10,148	29,5 %
Chinois	1 454 571	96,965	6,7 %	56,816	40,149	41,4 %
Philippin	731,099	14,259	2,0 %	6222	8,037	56,4 %
Latino-Américain	414,918	21,778	5,2 %	12,889	8,889	40,8 %
Autre Asiatique	700,624	52,740	7,5 %	32,518	20,222	38,3 %
Asiatique du Sud	1 805 102	106,443	5,9 %	78,443	28 000	26,3 %
Immigrant	7 493 196	601,738	8,0 %	400,220	201,518	33,5 %
– Avant 1990	2 623 136	235,779	9,0 %	162,375	73,404	31,1 %
– 1990-1999	1 420 855	140,743	9,9 %	92,443	48 300	34,3 %
– 2000-2010	2 119 718	166,519	7,9 %	105,740	60,779	36,5 %
– 2011-2016	1 122 971	45,626	4,1 %	30,740	14,886	32,6 %

Source: Statistique Canada (2016) Fichier de microdonnées à grande diffusion (FMGD) du recensement de 2016 ; Statistique Canada (2019). www150.statcan.gc.ca/n1/fr/catalogue/98M0002X

des minorités (CAMSC) encouragent les achats ciblés pour soutenir diverses entreprises, les stratégies ciblées pour les entreprises noires ont fait l'objet d'une attention limitée. Bien que le milliardaire Michael Lee Chin soit fier de son héritage jamaïcain, il y a peu d'entrepreneurs de renom qui sont noirs. Les Canadiens à travers le pays célèbrent la mobilisation de Viola Desmond, peu savent qu'elle était une entrepreneure à succès.

« Bien que le milliardaire Michael Lee Chin soit fier de son héritage jamaïcain, il y a peu d'entrepreneurs de renom qui sont noirs. Les Canadiens à travers le pays célèbrent la mobilisation de Viola Desmond, peu savent qu'elle était une entrepreneure à succès. »

LES ENTREPRENEURS NOIRS À TORONTO

En 2015, la ville de Toronto a entrepris une étude (2015a) pour examiner les moyens par lesquels la ville pourrait améliorer son action auprès des petites entreprises noires. L'étude a mis en évidence les obstacles systémiques auxquels se heurte actuellement la communauté des entrepreneurs noirs. À Toronto, environ 200 000 personnes se sont déclarées noires (8,5 % de la population totale de Toronto), ce qui en fait la plus grande représentation de la communauté noire au Canada. L'étude a inclus un nombre plus élevé d'individus de la communauté caribéenne, et les réponses peuvent donc être biaisées en faveur de la communauté afro-caribéenne. Sur les 242 entreprises dirigées par des Noirs qui ont répondu au questionnaire, 133 étaient situées dans la ville de Toronto.

Les résultats de l'enquête indiquent que les services professionnels (32 %), y compris les publicités et les conseils aux entreprises, sont le domaine d'activité principal des entreprises dirigées par des Noirs, tandis que les services éducatifs (11 %), les arts et les divertissements (15 %) représentent d'autres industries ou les Noirs sont actifs. En 2014, les cinq premiers secteurs d'emploi à Toronto étaient les soins de santé et l'assistance sociale, l'hébergement et les services de restauration, les finances et les assurances, les services professionnels et le commerce de détail (ville de Toronto, 2015b). Ces cinq industries représentaient la moitié de tous les emplois de la ville. Les résultats de l'enquête montrent que plus de la moitié des entreprises dirigées par des Noirs opèrent également dans les cinq premiers secteurs. En outre, les entreprises noires ont tendance à être assez récentes, car les résultats de l'enquête montrent que la majorité des entreprises appartenant à des Noirs (59 %) à Toronto sont en activité depuis cinq ans ou moins. En outre, sur les 133 personnes interrogées à Toronto, une majorité écrasante est constituée de petites entreprises (98 %), dont environ la moitié (48 %) sont des travailleurs indépendants et 32 % emploient entre deux et cinq personnes.

LES FEMMES ENTREPRENEURES

S'il existe peu de recherches sur les entrepreneurs noirs en général, il y en a encore moins sur les femmes en particulier, bien que des preuves anecdotiques suggèrent que les obstacles sont amplifiés pour les femmes noires. Il est bien documenté que les femmes entrepreneures sont confrontées à un certain nombre d'obstacles structurels et liés au genre, notamment les stéréotypes (c'est-à-dire que les hommes dans le domaine de la technologie sont généralement considérés comme des entrepreneurs) et l'accès aux aides (WEKH, 2020) telles que les possibilités de financement et de formation. Même lorsque des programmes ont été élaborés à l'intention des entrepreneurs noirs, les femmes n'y sont souvent pas incluses.

« S'il existe peu de recherches sur les entrepreneurs noirs en général, il y en a encore moins sur les femmes en particulier, bien que des preuves anecdotiques suggèrent que les obstacles sont amplifiés pour les femmes noires. »

La recherche de la ville de Toronto (2015a) indique également que les obstacles à la croissance des entreprises noires comprennent un manque d'accès au crédit dû au fait d'avoir de nouvelles entreprises ou des entreprises de moins de cinq ans, un manque de possibilités de mise en réseau et un accès limité à la formation de développement professionnel. Cela met particulièrement en danger les entreprises dirigées par des femmes noires, car l'enquête a révélé que les entreprises détenues et gérées par des femmes noires sont généralement plus récentes (68 %), contrairement à celles gérées par leurs homologues masculins (48 %).

Si les obstacles à la réussite des femmes noires chefs d'entreprise sont nombreux, l'esprit d'entreprise présente également des avantages. Par exemple, la majorité des propriétaires d'entreprise immigrants, s'ils ont la possibilité d'occuper un emploi avec un revenu similaire, choisissent de rester à leur compte (Hou & Wang, 2011). L'esprit d'entreprise peut souvent offrir aux femmes des alternatives à l'emploi traditionnel. Une étude sur les femmes ghanéennes chefs d'entreprise au Canada a révélé que la principale motivation pour l'entrepreneuriat était la flexibilité permettant un meilleur équilibre entre le travail et la famille (Nkrumah, 2016). Ce sentiment que le travail indépendant peut être une solution pour les femmes ayant des responsabilités domestiques a été repris dans d'autres études (Jeon & Ostrovsky, 2016).

« Si les obstacles à la réussite des femmes noires chefs d'entreprise sont nombreux, l'esprit d'entreprise présente également des avantages... L'esprit d'entreprise peut souvent offrir aux femmes des alternatives à l'emploi traditionnel. »

OBSTACLES ET DOMAINES DE SOUTIEN

Des recherches ont montré que les entrepreneurs noirs au Canada sont plus susceptibles de déclarer avoir rencontré des obstacles à la création de leur entreprise que ne le sont d'autres groupes ethnoraciaux tels que les Portugais (Teixeira, 2011) et les Chinois (Uneke, 1996).

Les recherches très limitées sur les entrepreneurs noirs au Canada ont montré que les entrepreneurs noirs sont souvent confrontés à des obstacles pour accéder à une aide financière et doivent souvent compter sur leurs économies personnelles. Une étude portant sur les entrepreneurs noirs et chinois au Canada a révélé que les propriétaires d'entreprises noires sont moins susceptibles de recevoir des prêts commerciaux d'une institution financière que les propriétaires d'entreprises chinoises (47% par rapport à 84% respectivement) (Uneke, 1996). L'étude a révélé que l'absence de garanties et de fonds propres adéquats était la principale raison du rejet d'une demande d'aide financière. De même, par rapport aux propriétaires d'entreprises portugais qui indiquent que la maîtrise de la langue est le principal obstacle à la création de leur entreprise, les propriétaires d'entreprises noirs sont les plus susceptibles de déclarer que l'accès au financement est le principal obstacle. Ce sentiment a été repris dans l'étude de Toronto (2015a) où les jeunes entrepreneurs (18-34 ans) ainsi que les propriétaires d'entreprises en activité depuis cinq ans ou moins déclarent que l'accès au financement est le domaine dans lequel ils ont le plus besoin d'un soutien de la part de la ville. La difficulté d'accès au financement pour ces deux groupes est probablement due au manque de crédit établi.

Outre l'accès au financement, l'étude de Toronto (2015a) a révélé que le marketing (58%) et les possibilités de réseautage et d'apprentissage (55%) étaient également des domaines dans lesquels ils souhaitaient que la ville les soutienne. Les jeunes entrepreneurs (âgés de 18 à 34 ans) également cité la mise en relation avec des mentors bien informés (54%) comme étant un domaine supplémentaire où l'aide de la ville est nécessaire. Les répondants de Toronto ont également déclaré que l'expansion de leur entreprise et l'obtention d'un espace abordable (41%) étaient des domaines qui nécessitaient un soutien plus important. Les besoins varient également en fonction de l'industrie dans laquelle les entrepreneurs noirs sont impliqués. Ceux du commerce de détail, par exemple, ont souligné le besoin d'accéder à des opportunités de marketing (80%) et de financement (60%), tandis qu'une proportion nettement plus faible (20%) se préoccupait des possibilités de mentorat. L'expansion (67%) et l'exportation (67%) sont les principales préoccupations des entrepreneurs noirs dans le domaine des services de santé.

Le manque de capital social et de réseaux relationnels a été cité dans les recherches américaines comme explication du manque de succès des entrepreneurs noirs (voir Howard, 2019). Des résultats semblables quant au manque de réseaux relationnels ont été constatés au Canada. Des recherches comparant les entrepreneurs chinois et noirs au Canada ont révélé que la majorité des propriétaires d'entreprises chinois (76%) faisaient appel à du personnel familial non rémunéré, comparé à 24% des propriétaires d'entreprises noirs (Uneke, 1996). L'étude a également révélé que les propriétaires d'entreprises noirs n'avaient pas accès aux mêmes organisations commerciales et aux mêmes ressources collectives que les propriétaires d'entreprises chinoises. Dans l'étude canadienne comparant les entrepreneurs portugais et noirs, Teixeira (2001) a constaté que les entrepreneurs noirs étaient moins susceptibles de compter sur les ressources/informations de la communauté et dépendaient moins de la famille et des amis que leurs homologues portugais.

Comme indiqué précédemment, la communauté noire n'est pas une entité homogène, comme le prouvent les besoins distincts des différents groupes ethniques dans le milieu des affaires noir de Toronto. Par exemple, bien que les possibilités de réseautage et apprentissage et le marketing soient les deux préoccupations les plus courantes en général, les propriétaires d'entreprises de Toronto qui s'identifient comme étant d'origine africaine affirment que l'expansion de leurs entreprises et l'obtention de locaux abordables sont des domaines particulièrement essentiels qui ont besoin du soutien de la ville. De leur côté, les entreprises dirigées par des ressortissants des Caraïbes ou de l'Inde occidentale considèrent que l'accès au financement est un domaine crucial, en plus de la mise en réseau et du marketing. Une autre différence importante entre les entrepreneurs noirs des Caraïbes et ceux d'Afrique noire est la barrière linguistique que rencontrent les entrepreneurs noirs africains à Toronto. Une étude sur les femmes ghanéennes chefs d'entreprise au Canada a révélé que la maîtrise de la langue constitue un obstacle à la réussite de l'entreprise (Nkrumah, 2016). Ce n'est pas autant le cas des entrepreneurs des Caraïbes, car l'anglais est généralement leur langue maternelle. Cependant, la discrimination contre les accents étrangers a tendance à affecter les Noirs des Caraïbes et d'Afrique.

> « Les sentiments anti-noirs envers les entrepreneurs et les entreprises noires de la part des institutions financières ont été cités comme un facteur important dans le manque d'accès à l'aide financière. »

Dans ce contexte, la communauté noire est confrontée à la discrimination sous la forme d'un racisme systémique et de micro-agressions, qui se traduisent par des obstacles à l'avancement socio-économique, en particulier pour la communauté noire en matière d'entrepreneuriat. Les micro-agressions sont généralement menées par le biais de brèves interactions où l'agresseur insulte ou utilise des stéréotypes, intentionnellement ou involontairement, par exemple contre les personnes de couleur, alors que le racisme systémique fait référence aux

systèmes d'oppression et aux politiques racistes établies au sein des institutions (Matthews, 2020). Par exemple, les sentiments anti-noirs envers les entrepreneurs et les entreprises noires de la part des institutions financières ont été cités comme un facteur important dans le manque d'accès à l'aide financière (Uneke, 1996). Dans cette même étude, les propriétaires d'entreprises noires ont relaté avoir vécu des rejets de demandes de prêts financiers pour raison du stéréotype que les noirs ne sont pas traditionnellement associés à la réussite entrepreneuriale (Uneke, 1996). En outre, il y a eu une discrimination historique à l'encontre des Noirs qui ont été exclus des événements et des clubs où le réseautage social se produit normalement et où les contacts d'affaires sont traditionnellement établis (Uneke, 1996). Il en est résulté une pénurie d'entreprises noires (Uneke, 1996) et de modèles de référence noirs dans le monde des affaires. Les entrepreneurs noirs ont dû trouver un certain nombre de stratégies pour lutter contre le racisme et la discrimination à leur égard, notamment en restant à l'écart ou en étant « sans visage » dans la gestion de leur entreprise (Nkrumah, 2016).

OBSTACLES SUPPLÉMENTAIRES CRÉÉS PAR LA COVID-19

La COVID-19 a touché tous les Canadiens. Cependant, certains sont beaucoup plus touchés que d'autres. Alors que les petites et moyennes entreprises et les entrepreneurs indépendants ont subi des effets catastrophiques – en termes de licenciements et de fermetures – les entrepreneurs noirs sont confrontés à un fardeau encore plus lourd, en partie à cause de l'inégalité structurelle, de la discrimination et de la difficulté d'accès aux soutiens nécessaires. Les effets sur les femmes entrepreneures noires sont aggravés par l'impact écrasant des fermetures d'écoles et de garderies, le fardeau du travail non rémunéré à la maison et l'accès aux infrastructures de base.

> « Les entrepreneurs noirs sont plus susceptibles d'avoir des entreprises dans le secteur des services, de posséder des petites entreprises et d'être autofinancés, ce qui les rend parmi les plus susceptibles d'être perturbés par la COVID-19. »

En outre, les entrepreneurs noirs sont plus susceptibles d'avoir des entreprises dans le secteur des services, de posséder des petites entreprises et d'être autofinancés, ce qui les rend parmi les plus susceptibles d'être perturbés par la COVID-19[1]. Par exemple, les données montrent que les trois principaux secteurs industriels en Amérique du Nord dans lesquels les entreprises dirigées par des Noirs opèrent, selon les catégories du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord, sont les services professionnels, les arts, le divertissement et les loisirs, et les services éducatifs. Il convient de noter que ce sont les entreprises qui ont connu le plus de perturbations au cours des phases initiales de la COVID-19. Les recherches sur les entrepreneurs noirs en général, et sur les femmes entrepreneures noires en particulier, révèlent également l'absence de modèles de référence. Les médias sont dominés par les stéréotypes technologiques et les voix qui défendent le secteur de la technologie et de l'innovation, excluant souvent les commerces de rue et de services que les Noirs canadiens sont les plus susceptibles de posséder (Senior & Cukier, 2020).

En réponse aux défis présentés par la COVID-19, le gouvernement fédéral a mis en place divers programmes pour atténuer les difficultés créées par la pandémie (tableau 2), mais comme l'indique la recherche de la BBPA, de nombreuses entreprises noires ne sont pas en mesure d'en tirer parti. Bien que ces programmes abordent certains des problèmes rencontrés par les entrepreneurs, la communauté noire a souligné la nécessité d'un soutien supplémentaire.

> « Pendant les premières phases de la fermeture, seuls 10 % des entreprises appartenant à des Noirs sont restées ouvertes, et 80 % des entreprises ont déclaré ne pas avoir de liquidités pour les factures d'avril et 85 % étaient préoccupées par la menace d'une fermeture définitive. »

La Black Business and Professional Association (BBPA) a participé à une enquête sur « l'impact de la COVID-19 sur votre entreprise » administrée par la province de l'Ontario. L'enquête faisait partie d'une étude pilote et comparait les expériences des membres de la BBPA et des membres de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI) en ce qui concerne les aides disponibles auprès du gouvernement fédéral. Interrogés sur la subvention salariale d'urgence du Canada, 80 % des membres de la BBPA ont déclaré qu'elle ne leur serait pas profitable, comparé à seulement 37 % des membres de la FCEI. Alors que la COVID-19 a eu un impact sur les entreprises en raison des fermetures prolongées, l'effet sur les entreprises détenues par des entrepreneurs noirs a été plus prononcé. Pendant les premières phases de la fermeture, seuls 10 % des entreprises appartenant à des Noirs sont restées ouvertes, et 80 % des entreprises ont déclaré ne pas avoir de liquidités pour les factures d'avril et 85 % étaient préoccupées par la menace d'une fermeture définitive. Cela contraste avec

1 Diversity Institute (2020). *Black Canadian Women in Action.*

les membres de la FCEI qui ont déclaré que 20 % des entreprises étaient encore entièrement ouvertes, et par rapport aux entreprises noires, moins de la moitié des entreprises étaient préoccupées par le problème de liquidités pour les factures d'avril (30 %) et par la fermeture définitive (39 %). En ce qui concerne la capacité d'endettement, 56 % des membres de la FCEI étaient incapables de contracter des dettes supplémentaires, par rapport à 98 % des membres interrogés par la BBPA. Le tableau 2 présente un échantillon des réponses de l'enquête.

« Dans un effort visant à améliorer l'accès aux aides pour les entrepreneurs noirs, il est nécessaire de prendre en compte la diversité dans l'élaboration et la mise en œuvre des programmes de soutien aux petites entreprises. »

RECOMMANDATIONS

Le point de départ d'une réponse fondée sur des preuves est de disposer de meilleures données, notamment de données ventilées par origine ethnique et par genre. Le monde des affaires noir n'est pas homogène et nous devons mieux comprendre les besoins de ses entreprises. Dans un effort visant à améliorer l'accès aux aides pour les entrepreneurs noirs, il est nécessaire de prendre en compte la diversité dans l'élaboration et la mise en œuvre des programmes de soutien aux petites entreprises. De plus, en considérant les barrières historiques et systémiques qui persistent au sein de la communauté noire, une vision nuancée des impacts inégaux de la COVID-19 doit être prise en compte par les décideurs politiques, les chercheurs et les entreprises.

Nous devons poursuivre nos efforts pour lutter contre la discrimination systémique et en particulier contre le racisme

TABLEAU 2: ÉCHANTILLON DE RÉPONSES DE L'ENQUÊTE SUR LES ENTREPRISES TOUCHÉES PAR LA COVID-19

	Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI)	Black Business & Professional Association
La subvention canadienne d'urgence pour les salaires ne dépannera pas	37 %	80 %
Ne pensent pas qu'ils pourront bénéficier d'un compte d'urgence pour entreprises au Canada (CEBA)	20 %	80 %
Sont entièrement ouverts	20 %	10 %
Ne disposent pas de liquidités pour payer les factures d'avril	30 %	80 %
Soucieux du risque de fermeture définitive	39 %	85 %
Incertitude quant à la possibilité de réouverture	32 %	60 %
Peuvent survivre pendant moins d'un mois dans les conditions actuelles	25 %	85 %
Estiment que le gouvernement devrait mettre des fonds d'urgence à la disposition des entreprises qui ont été le plus durement touchées pour couvrir les coûts fixes	86 %	98 %
Manque de capacité à assumer des dettes	56 %	96 %

Source: Black Business and Professional Association. (2020). « L'enquête de la Black Business and Professional Association révèle des disparités marquées entre les effets de la COVID-19 sur les entreprises noires et les autres entreprises au Canada ». Toronto, 2020.

noir, pour remettre en question les stéréotypes et célébrer les succès des entrepreneurs noirs. « Si vous ne le voyez pas, vous ne pouvez pas le devenir » et bien que des initiatives telles que les prix Harry Jerome et l'initiative Great Black North soient importantes, nous devons nous attaquer de front aux stéréotypes dans les médias et au sein de la culture dominante. De même, il est essentiel de comprendre les problèmes structurels qui touchent les entrepreneurs indépendants et ceux du secteur des services. Il est également essentiel de tenir compte du genre et de la diversité dans les grands programmes, en leur assignant des objectifs spécifiques et en les responsabilisant.

> « Les politiques d'approvisionnement du gouvernement et des grandes entreprises, qui attribuent une partie des dépenses organisationnelles aux entreprises noires, associées à des programmes de renforcement des capacités, se sont avérées efficaces aux États-Unis et peuvent être étendues au Canada. »

Au niveau institutionnel, nous avons besoin de plus de données sur les processus et les politiques des institutions financières, des organisations de soutien aux entreprises, des incubateurs et d'autres éléments clés de l'écosystème de l'entrepreneuriat et de l'innovation afin d'éliminer les obstacles auxquels sont confrontés les entrepreneurs noirs, et en particulier les femmes immigrantes et les femmes entrepreneures, compte tenu des enjeux intersectoriels. Des investissements financiers ciblés et des programmes de subventions sont nécessaires pour aider à uniformiser les règles du jeu ainsi que le soutien aux organisations conçues spécifiquement pour aider les entrepreneurs noirs. Les politiques d'approvisionnement du gouvernement et des grandes entreprises, qui attribuent une partie des dépenses organisationnelles aux entreprises noires, associées à des programmes de renforcement des capacités, se sont avérées efficaces aux États-Unis et peuvent être étendues au Canada.

Nous devons également renforcer les capacités des entrepreneurs noirs dès leur plus jeune âge. Il est essentiel de mettre l'accent sur les possibilités offertes par l'esprit d'entreprise, les connaissances financières, les compétences commerciales et technologiques pour constituer le bassin d'entrepreneurs en devenir. Il est également important de mettre en place des programmes de formation ciblés sur les entrepreneurs noirs et en particulier sur les femmes entrepreneures noires. L'accès à un mentorat, un encadrement et un parrainage culturellement adaptés sont également essentiels.

RÉFÉRENCES

Bates, T. & Robb, A. (2016). « Impacts of Owner Race and Geographic Context on Access to Small-Business Financing ». *Economic Development Quarterly*, 30(2), 159 – 170.

Black Business and Professional Association. (2020). « Black Business and Professional Association Survey Reveals Marked Disparities Between COVID-19 Effects on Black Businesses and Other Businesses in Canada ». Toronto, 2020.

Christnatcht, C., Smith, A. & Chenevert, R. (2018). « Measuring Entrepreneurship in the American Community Survey: A Demographic and Occupational Profile of Self-Employed Workers ». *Social, Economic, and Housing Statistics Division Working Paper Number 2018-28*. Extrait de www.census.gov/content/dam/Census/library/working-papers/2018/demo/SEHSD-WP2018-28.pdf.

City of Toronto (2015a). « Black-led Businesses in Toronto: Building Opportunities for Growth and Prosperity » . Extrait de www.toronto.ca/wp-content/uploads/2017/11/8ff2-EDC-Black-led-Businesses-Toronto.pdf.

City of Toronto (2015b). *2014 Toronto Employment Survey*. Extrait de www.toronto.ca/legdocs/mmis/2015/pg/bgrd/background-file-76162.pdf.

Conley, N. (2018). *Barriers and facilitators of growth in Black entrepreneurial ventures: Thinking outside the Black box* (thèse de doctorat, Case Western Reserve University).

Diversity Institute. (2017). *The Black Experience Project in the GTA*. www.ryerson.ca/content/dam/diversity/reports/black-experience-project-gta---1-overview-report.pdf.

Fairlie, R. W. (1999). « The absence of the African-American-owned business: An analysis of the dynamics of self-employment ». *Journal of Labor Economics*, 17(1),80 – 108.

Fairlie, R. W. & Robb, A.M. (2007). « Why are black-owned businesses less successful than white-owned businesses? The role of families, inheritances and business human capital ». *Journal of Labor Economics*, 25(2), 289 – 323.

Howard, T. (2019). *The state of Black entrepreneurship in America: Evaluating the relationship between immigration and minority business ownership*. Center for Policy Analysis and Research. www.cbcfinc.org/wp-content/uploads/2019/05/CPAR-Report-Black-Entrepreneurship-in-America.pdf.

Jaiswal, M. (2018). « Black vs. white-owned new venture performance: a study of mediating effects ». *New England Journal of Entrepreneurship* (21)2, pp. 81 – 100. Extrait de https://doi.org/10.1108/NEJE-06-2018-0012.

Jeon, S. & Ostrovsky, Y. (2016). « Balancing family and work: Transition to self-employment among new mothers ». *Analytical Studies Branch Research Paper Series*. Catalogue no. 11F0019M – No. 385. Extrait de www150.statcan.gc.ca/n1/en/pub/11f0019m/11f0019m2016385-eng.pdf?st=orAxF_Wv.

Kipusi, S. S. (2020). *Examination of Black Entrepreneurs in Toronto, Canada: Critical Analysis of the Role of Financial Literacy* (doctoral dissertation).

Lee, A., Mitchell, B. & Lederer, B. (2019). « Disinvestment, discouragement and inequity in small business lending ». https://ncrc.org/wp-content/uploads/2019/09/NCRC-Small-Business-Research-FINAL.pdf.

Lofstrom, M., Bates, T. & Parker, S. (2014). « Why are some people more likely than others to become owners of small businesses? Entrepreneurial entry and industry-specific barriers ». *Journal of Business Venturing*, 29, 232 – 251.

Nkrumah, A. (2016). « Ghanaian female immigrant entrepreneurs in Canada: Experiences, challenges, and coping strategies ». *Open Journal of Social Sciences*, 4(10), 59 – 78.

Senior, P. & Cukier, W. (Feb. 28, 2020). « It is important to rethink the entrepreneur stereotype ». WEKH. Available at https://wekh.ca/paulette-senior-wendy-cukier-it-is-important-to-rethink-the-entrepreneur-stereotype.

Statistics Canada. (2016). *Census 2016 Public Use Microdata File (PUMF).* Statistics Canada (2019). Extrait de www150.statcan.gc.ca/n1/en/catalogue/98M0002X.

Statistics Canada (2019). *Diversity of the Black population in Canada: An overview*. Extrait de www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-657-x/89-657-x2019002-eng.htm.

Statistics Canada (2020). *SME Profile: Ownership demographic statistics*. Extrait de www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/eng/h_03115.html.

Teixeira, C. (2001). « Community Resources and Opportunities in Ethnic Economies: A Case Study of Portuguese and Black Entrepreneurs in Toronto ». *Urban Studies*, 38(11), 2055 – 2078. Extrait de https://doi.org/10.1080/00420980120080934.

Uneke, O. (1996) « Ethnicity and Small Business Ownership: Contracts Between Blacks and Chinese in Toronto ». *Work, Employment and Society*, 10, 529 – 548.

United States Census Bureau. (2015). *Number of Minority-Owned Employer Firms Increased in 2015.* Extrait de www.census.gov/newsroom/press-releases/2017/minority-owned-employer-firms.html.

WEKH (2020). « The State of Women's Entrepreneurship in Canada 2020 ». *Women Entrepreneurship Knowledge Hub*. Toronto: Diversity Institute, Ryerson University.

Wingfield, A. H. & Taylor, T. (2016). « Race, gender, and class in entrepreneurship: Intersectional counterframes and black business owners ». *Ethnic and Racial Studies*, 39(9), 1676 – 1696.

ORGANISATIONS APPORTANT UN SOUTIEN AUX ENTREPRENEURS NOIRS (CARTOGRAPHIE DES ÉCOSYSTÈMES):

Africa-Canada Chamber of Commerce	www.canadaafrica.ca
African-Canadian Development Cooperation (ACADEC)	www.africandevelopment.ca
Audace au féminin – Salon international de la femme noire	www.sifn-montreal.com
Black Business and Professional Association	www. bbpa.org
Black Business Initiative	www.bbi.ca
Black Canadian Women in Action	www.bcwinaction.ca
Black Professionals in Tech Network	www.bptn.ca
Canada East Africa Chamber of Commerce	www.canada-eastafrica.com
Canadian Association of Urban Financial Professionals	www.caufp.ca
Canadian Black Chamber of Commerce	www.blackchamber.ca
Canadian Council on Africa	www.ccafrica.ca
Caribbean-Canadian Chamber of Commerce & Community	www.c5ontario.com
CASA Foundation	www.casafoundation.ca
Chantier d'Afrique du Canada (CHAFRIC)	www.chafric.ca
Force leadership africain	www.forceleadershipafricain.org
Forum économique international des Noirs (IBEF)	www.fein-ibef.com/home
How She Hustles	www.howshehustles.com
Impact Hub	www.impacthub.net
Jeune chambre du Congo-Kinshasa au Québec	No website available
M3E	www.missionentreprenelle.com/index.php
Nigerian-Canadian Business Association	www.ncbn.ca
Programme d'aide à l'entrepreneuriat (PAEN)	www.economie.gouv.qc.ca/bibliotheques/programmes/aide-financiere/programme-daide-a-lentrepreneuriat-paen/?no_cache=1
Réseau des entrepreneurs et professionnels africains	www.repaf.org

Source: Diversity Institute Ecosystem Mapping of organizations within the DI Network. 2020.