

## DOSSIER

## L'entrepreneuriat comme voie d'intégration socioprofessionnelle et voie de contournement à la discrimination systémique lors du processus de recherche d'emploi des femmes immigrantes issues de minorités visibles au Québec

Valérie Mvogo Balla<sup>a</sup>

DOI : <https://doi.org/10.1522/revueot.v34n2.1959>



**RÉSUMÉ.** Cet article montre comment l'entrepreneuriat peut favoriser l'intégration socioprofessionnelle des femmes immigrantes tout en contournant certaines formes de discrimination présentes sur le marché de l'emploi québécois. La discrimination systémique, encore d'actualité au Québec et au Canada, contribue à l'hyperprécarité des femmes issues des minorités visibles, qui subissent une double discrimination liée à leur origine ethnoculturelle et à leur genre. Cela se manifeste par des taux plus élevés de chômage, de déqualification et de faibles revenus, nuisant à leur inclusion et au développement local. L'entrepreneuriat devient alors une voie stratégique pour se réaliser professionnellement et s'insérer socialement. Pour appuyer cette analyse, l'article propose d'abord un état des lieux de la discrimination en emploi, puis présente trois ressources actives au Québec qui soutiennent l'entrepreneuriat féminin (le Réseau MicroEntreprendre, Entreprendre ici et le Réseau des femmes d'affaires du Québec), avant de conclure sur les répercussions des entrepreneures sur le développement local.

**Mots clés :** Femmes, discrimination, minorités visibles, entrepreneuriat, développement local

**ABSTRACT.** This article aims to show how entrepreneurship serves as a pathway for the socio-professional integration of immigrant women, while at the same time acting to avoid as much as possible the various forms of discrimination they face in the Quebec job market. Systemic discrimination is a current issue that has been the subject of much discussion in Canada and Quebec. It can contribute to the hyper-precarity of immigrant women from visible minorities, who experience double discrimination due to their ethnocultural backgrounds and to the fact that they are women. Indicators of discrimination include higher rates of unemployment, deskilling and low income, with their effects on local development. We first provide an overview of systemic discrimination in employment. Then, we present three resources that support women's entrepreneurship throughout Quebec (MicroEntreprendre, Entreprendre ici, and the Réseau des femmes d'affaires du Québec). We conclude with the impacts of businesswomen on local development.

**Key words:** Women, discrimination, visible minorities, entrepreneurship, local development

<sup>a</sup> Ph. D., Entrepreneure/Travailleuse autonome, Divers'icitte Conseil

## Introduction

Selon la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP, 2025), « la discrimination est une action ou une décision qui a pour effet de traiter de manière négative une personne en raison, par exemple, de sa race, de son âge ou de sa déficience » (paragr. 1).

La discrimination systémique réfère à des pratiques, des politiques et des normes qui, intentionnellement ou non, perpétuent des inégalités et des désavantages pour certains groupes de personnes. Pour la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec (CDPDJ, s. d.), elle est :

la somme d'effets d'exclusion disproportionnés qui résultent de l'effet conjugué d'attitudes empreintes de préjugés et de stéréotypes, souvent inconscients, et de politiques et pratiques généralement adoptées sans tenir compte des caractéristiques des membres de groupes visés par l'interdiction de la discrimination. (paragr. 15)

La CDPDJ (2021) montre que la discrimination systémique existe au Québec et que celle-ci vise « les personnes autochtones, les personnes racisées, les personnes des communautés noires et les personnes immigrantes » (p. 14). Or, ces personnes sont loin de former un groupe homogène.

Dans cet article, nous avons choisi de nous pencher sur le cas des femmes immigrantes issues de minorités visibles, en mettant l'accent sur les femmes noires. En 2023, ces dernières sont plus affectées par la discrimination systémique, selon le rapport du Comité sénatorial permanent des droits de la personne (2023), qui analyse le racisme anti-Noirs, le sexisme et la discrimination systémique. Cela se manifeste souvent par un taux de chômage élevé, des opportunités restreintes et des traitements inéquitables dans le milieu de travail (ÉDIQ et Giroux, 2011; Posca et Mansour, 2020; IRIPII et collab., 2022; Harvey et Tremblay, 2024; Tremblay et collab., 2024).

Dans cette perspective, comment l'entrepreneuriat peut-il servir de moyen d'intégration socioprofessionnelle et de contournement des diverses formes de discrimination? En effet, l'entrepreneuriat est un moteur de développement économique et de résilience sociale, particulièrement pour les groupes marginalisés (Teixeira et Wei, 2015; Ba, 2020; Beye, 2021). En ce sens, devenir entrepreneure peut servir de voie d'intégration socioprofessionnelle pour les femmes immigrantes et racisées, tout en offrant un moyen de contourner les différentes formes de discrimination auxquelles elles font face en emploi.

Après avoir fait un état des lieux de la discrimination systémique dans le domaine de l'emploi au Québec, nous verrons trois ressources qui soutiennent l'entrepreneuriat des femmes à l'échelle de la province du Québec. Il s'agit du Réseau MicroEntreprendre, d'Entreprendre ici et du Réseau des femmes d'affaires du Québec (RFAQ). Ces organisations se concentrent sur le soutien entrepreneurial au Québec et sont complémentaires pour le développement de l'entrepreneuriat féminin. Finalement, nous examinerons les retombées de l'entrepreneuriat par les Québécoises et les néo-Québécoises. Elles se démarquent particulièrement par la création d'emplois et par l'engagement à la fois personnel et professionnel, contribuant ainsi au développement local.

## 1. Discrimination systémique en emploi au Québec

### 1.1 Portrait de la population issue de minorités visibles

D'après le *Guide de référence sur les minorités visibles et le groupe de population, Recensement de la population, 2021* (Statistique Canada, 2022) :

Le terme « minorité visible » réfère au fait qu'une personne appartient ou non à l'une des minorités visibles définies dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Selon cette dernière, on entend par minorités visibles « les personnes, autres que les autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche ». Les principales minorités visibles sont les personnes sud-asiatiques, chinoises, noires, philippines, arabes, latino-américaines, asiatiques du Sud-Est, asiatiques occidentales, coréennes et japonaises. Les personnes issues de minorités visibles peuvent être immigrantes ou non immigrantes. (paragr. 2)

Les indicateurs usuels pour examiner la discrimination systémique sont un taux de chômage élevé, un faible revenu et un fort taux de déqualification des personnes immigrantes au Québec (ÉDIQ et Giroux, 2011; Boulet, 2012; Chicha, 2012; Posca et Mansour, 2020). Selon le *Portrait des personnes issues de minorités visibles sur le marché du travail au Québec en 2021* (ISQ et Cloutier-Villeneuve, 2023), cette population représente 17,6 % de la population totale. Parmi elles, les personnes noires constituent le groupe le plus important, représentant 30 % des minorités visibles au Québec (ISQ et Cloutier-Villeneuve, 2023).

Ce portrait indique également que les personnes issues de minorités visibles âgées de 15 à 64 ans ont un niveau de scolarité universitaire (de baccalauréat et plus) supérieur (35 %) à celui du reste de la population (24 %). En effet, cela correspond au modèle d'immigration du gouvernement québécois, qui privilégie la sélection d'immigrants selon des critères spécifiques répondant aux besoins économiques et démographiques de la province. Ce modèle est centré sur l'attraction d'immigrants qualifiés qui peuvent contribuer à la croissance économique du Québec et s'intégrer facilement dans le marché du travail (MIFI, 2021). Ainsi, il n'est pas étonnant de constater que la plupart des personnes immigrantes au Québec aient un assez bon niveau de scolarité.

La forte proportion de personnes racisées s'explique par le fait que la majorité provient de l'Afrique subsaharienne, qui constitue un important bassin de pays francophones au monde. Les données de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ, 2024a) montrent qu'entre 2019 et 2023, le nombre de ressortissants des pays africains a fortement augmenté au Québec. En 2023, le Cameroun représentait 11,8 % des immigrants, se classant au deuxième rang derrière la France (13,0 %), en tête de file des pays d'origine des immigrants québécois.

Comme le montre le tableau 1, dans la population de 15 à 64 ans, le taux d'emploi<sup>1</sup> chez les personnes issues de minorités visibles se situe à 73,6 %, comparativement à 77,5 % chez les personnes non issues des minorités visibles et à 78,8 % pour les personnes noires. Le pourcentage élevé de personnes noires en emploi dissimule une concentration notable dans des emplois précaires et comportant des conditions difficiles (CDPDJ, 2022).

Le revenu d'emploi moyen<sup>2</sup> des personnes noires est le plus bas de tous les groupes (41 800 \$), bien que leur taux d'emploi soit le plus élevé et que leur taux de chômage soit relativement faible (8,2 %) comparé à l'ensemble des minorités visibles (9,9 %). L'écart de revenu moyen par rapport aux personnes non issues des minorités visibles est également le plus important pour la communauté noire, atteignant 25,8 %.

| Éléments de comparaison                             | Personnes non issues de minorités visibles | Personnes issues de minorités visibles | Personnes noires |
|---|--|--|------------------|
| Taux d'emploi                                       | 77,5 %                                     | 73,6 %                                 | 78,8 %           |
| Taux de chômage                                     | 5,5 %                                      | 9,9 %                                  | 8,2 %            |
| Revenu d'emploi                                     | 56 350 \$                                  | 43 840 \$                              | 41 800 \$        |
| Écart (minorités visibles – reste de la population) |  | -22,2 %                                | -25,8 %          |

Tableau 1 – Taux d'emploi, taux de chômage, revenu d'emploi et écart chez les personnes non issues de minorités visibles, les personnes issues de minorités visibles et les personnes noires, 25-64 ans, Québec, 2021

Source : ISQ et Cloutier-Villeneuve (2023, p. 15-17)

## 1.2 Portraits des femmes issues de minorités visibles au Québec

Le tableau 2 montre qu'en 2021, au Québec, il existe des écarts significatifs entre les femmes issues de minorités visibles et celles non issues de minorités visibles. Les premières présentent un taux d'emploi plus bas (68,5 % contre 75,3 %), un taux de chômage plus élevé (10,5 % contre 5,2 %) et un revenu d'emploi inférieur, avec un écart de -20,7 %.

Parmi les femmes issues de minorités visibles, les femmes noires affichent des résultats relativement meilleurs, avec un taux d'emploi plus élevé (76,5 %), un taux de chômage plus faible (8,3 %) et un revenu supérieur à celui de plusieurs autres groupes de femmes minoritaires. Cependant, leur revenu reste inférieur à celui des femmes non issues de minorités visibles. Ces statistiques ne précisent pas s'il s'agit d'emplois à temps partiel ou à temps plein. Selon la CDPDJ (2022), ces statistiques varient considérablement selon l'origine ethnoculturelle des femmes noires et d'autres indicateurs doivent être pris en compte pour examiner les inégalités persistantes que les personnes racisées et les immigrantes rencontrent dans le domaine de l'emploi. Il s'agit, comme nous l'avons déjà mentionné, de l'occupation d'emplois précaires, peu ou pas qualifiés et à faible revenu.

| Femmes                           | Taux d'emploi | Taux de chômage | Revenu d'emploi | Écart   |
|----------------------------------|---------------|-----------------|-----------------|---------|
| Non issues de minorités visibles | 75,3 %        | 5,2 %           | 47 680 \$       |         |
| Issues de minorités visibles     | 68,5 %        | 10,5 %          | 37 800 \$       | -20,7 % |
| Noires                           | 76,5 %        | 8,3 %           | 38 680 \$       | -18,9 % |
| Arabes                           | 61,7 %        | 12,3 %          | 36 360 \$       | -23,7 % |
| Latino-Américaines               | 71,5 %        | 9,7 %           | 36 520 \$       | -23,4 % |
| Chinoises                        | 63,9 %        | 12,4 %          | 40 600 \$       | -14,8 % |
| Sud-Asiatiques                   | 58 %          | 14,3 %          | 36 400 \$       | -23,7 % |

Tableau 2 – Taux d'emploi, taux de chômage, revenu d'emploi et écart chez les femmes, 25-64 ans, Québec, 2021

Source : ISQ et Cloutier-Villeneuve (2023, p. 15-17)

Les données de la *Vitrine statistique sur l'égalité entre les femmes et les hommes*, mises à jour par l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) en 2025, confirment les écarts persistants entre les femmes issues des minorités visibles et celles qui n'en sont pas issues, malgré certaines améliorations entre les données de 2021 publiées en 2023 (ISQ et Cloutier-Villeneuve, 2023) et celles de 2023 publiées en 2025 (ISQ, 2025). Les femmes issues des minorités visibles constituent le groupe affichant la plus forte proportion de personnes titulaires d'un diplôme universitaire au Québec, toutes catégories de population confondues. Bien que 39 % d'elles détiennent un diplôme universitaire, contre 28 % des femmes non

issues des minorités visibles, le taux de chômage des femmes issues des minorités visibles demeure plus élevé : 7,6 % comparativement à 3,1 % pour les femmes non issues des minorités visibles (ISQ, 2025).

Toujours selon les statistiques publiées en 2025, la rémunération horaire moyenne est aussi révélatrice de cet écart : 27 \$ pour les femmes issues des minorités visibles, contre 31,70 \$ pour les autres. S'ajoute à cela une surreprésentation dans des emplois de qualité faible (36 % contre 22 %) et une sous-représentation dans les emplois de qualité élevée (32 % contre 40 %). Ces données révèlent que, malgré un niveau de scolarité supérieur, les femmes issues des minorités visibles continuent de faire face à des obstacles dans l'accès à des emplois stables, bien rémunérés et valorisants.

Si les statistiques, dont spécifiquement le taux d'emploi, des femmes racisées semblent favorables, il n'en demeure pas moins que celles-ci sont limitées dans leurs perspectives d'emploi en raison entre autres de la déqualification. La déqualification est « le fait pour des personnes hautement qualifiées de travailler dans des professions moyennement ou peu qualifiées; le fait pour des personnes moyennement qualifiées de travailler dans des emplois peu qualifiés » (Chicha, 2009, p. 20).

De nombreuses études révèlent que les immigrantes issues de minorités visibles sont celles qui connaissent le taux de déqualification le plus élevé (Chicha, 2009, 2012; Boulet, 2012; Ba, 2020; RAFIQ, 2022). Il n'est plus à démontrer que les femmes racisées se trouvent au centre de l'intersectionnalité, laquelle se manifeste par une combinaison d'effets d'exclusion (Beye, 2021; Boussahba et collab., 2021; Lépinard et Mazouz, 2021; IRIPII et collab., 2022; Amoako et collab., 2023).

Une analyse de la CDPDJ (2022) sur la discrimination systémique sur le marché de l'emploi indique que celle-ci se traduit en partie par la sous-représentation des femmes racisées dans la composition du personnel des institutions publiques et privées. La même analyse mentionne que « les barrières produites sur les membres des groupes racisés dans un secteur donné peuvent avoir des impacts dans d'autres secteurs d'activités. Les répercussions de l'exclusion peuvent en effet se faire sentir dans différentes sphères, et sur plusieurs générations » (CDPDJ, 2022, p. 9). Cela va dans le même sens que le bilan des 50 ans d'égalité entre les femmes et les hommes au Québec. Le Conseil du statut de la femme (2024) mentionne que certaines femmes immigrantes issues de minorités visibles sont plus touchées par des inégalités accrues, entre autres par rapport au revenu, à leur insertion socioprofessionnelle et à leur accès à des postes de pouvoir. Bien que ces réalités soient de plus en plus couvertes par les médias (Arnaud-Sicari, 2024; Caleb, 2024; Lacroix-Couture, 2024), « on peine à prendre la mesure puisque les données à leur sujet s'avèrent souvent insuffisantes » (CSF, 2024, p. 95).

Bref, l'état des lieux de la discrimination systémique dans l'emploi au Québec révèle qu'elle est bien réelle et se manifeste sous diverses formes d'inégalité, qui affectent plus particulièrement les femmes issues de minorités visibles.

Dans le but d'apporter des solutions, le gouvernement québécois collabore avec certaines organisations pour promouvoir l'entrepreneuriat féminin afin de réduire l'écart salarial, qui est encore plus marqué pour les femmes de groupes sous-représentés, ainsi que la sous-représentation des femmes dans les postes de direction et à la tête d'entreprises (RFAQ, 2023a). Trois organisations, le Réseau MicroEntreprendre, Entreprendre ici et le Réseau des femmes d'affaires du Québec (RFAQ), ont suscité notre intérêt en raison de leur engagement à la diversité économique et à l'inclusion.

## 2. Trois ressources de soutien à l'entrepreneuriat féminin au Québec

Cette section présente successivement le Réseau MicroEntreprendre, Entreprendre ici et le RFAQ ainsi que leur apport dans le soutien à l'entrepreneuriat des femmes.

## 2.1 Le Réseau MicroEntreprendre

### *Présentation*

Le Réseau MicroEntreprendre est le premier maillon de l'écosystème entrepreneurial québécois (MicroEntreprendre, 2022). Créé en 2000 sous le nom de Réseau québécois de crédit communautaire, l'organisme deviendra MicroEntreprendre le 15 mars 2017 (Mvogo Balla, 2023).

MicroEntreprendre est dédié au développement de l'entrepreneuriat au Québec à travers le microcrédit entrepreneurial. Plus spécifiquement, le réseau a pour mission de promouvoir et de développer l'approche du microcrédit entrepreneurial comme un outil unique d'inclusion sociale et de développement économique au Québec.

Il offre aux responsables d'entreprise, par l'entremise de ses 20 organismes, de l'accompagnement de proximité et l'accès aux microprêts. Ces derniers constituent «la première porte d'entrée pour les entrepreneurs qui n'accèdent pas aux produits financiers des institutions bancaires ni aux programmes normés d'autres organismes» (MicroEntreprendre, 2024, p. 6). Les services de MicroEntreprendre incluent de l'accompagnement personnalisé pour aider les entrepreneurs à structurer et à développer leur plan d'affaires, les formations, le coaching, le mentorat et la possibilité de développer leur réseau d'affaires.

Également, MicroEntreprendre contribue à combattre l'exclusion sociale puisqu'il répond aux besoins de personnes exclues des réseaux de financement traditionnels par le microcrédit entrepreneurial. Ainsi, les organismes de microcrédit offrent leurs services entre autres à des femmes à faible revenu et aux personnes immigrantes. En 2023, l'organisme a ouvert le Fonds de prêts pour les femmes en entrepreneuriat, destiné exclusivement aux entrepreneures du Québec, afin de contribuer à la réussite entrepreneuriale de celles-ci (MicroEntreprendre, 2024, p. 6). Ce fonds, financé par le gouvernement du Canada, est une résultante du partenariat de MicroEntreprendre avec Evol (anciennement appelé Femmessor) et Entreprendre ici.

### *Apport à l'entrepreneuriat féminin*

MicroEntreprendre est particulièrement sensible aux besoins spécifiques des entrepreneures. Il comprend que celles-ci font face à des défis uniques, notamment en matière de conciliation travail-famille, de discrimination ou d'accès limité à des réseaux d'affaires. En effet, l'accès au financement demeure l'un des plus grands obstacles pour les femmes en affaires, surtout lorsqu'il s'agit de femmes issues de milieux défavorisés ou de minorités visibles.

Des travaux montrent qu'à MicroEntreprendre, de 2013 à 2018, les femmes étaient plus nombreuses que les hommes à démarrer une entreprise (Tremblay et collab., 2022a, 2022b). Selon les données plus récentes, en 2023 et 2024, environ 57 % des bénéficiaires des services de MicroEntreprendre sont des femmes (MicroEntreprendre, 2023a; 2024). Ainsi, à travers ses programmes de microcrédit d'une valeur maximale de 20 000 \$, l'organisme a permis à de nombreuses femmes de financer leur projet d'entreprise. Cela reflète une forte implication de l'organisme dans le soutien à l'entrepreneuriat féminin, comme on peut le voir dans ses rapports annuels (MicroEntreprendre, 2023a, 2024).

Parmi la clientèle de MicroEntreprendre, la proportion des personnes issues de minorités ethniques ou de l'immigration est passée de 21 % en 2023 à 23 % en 2024 (MicroEntreprendre, 2023a, 2024). Cela illustre les impacts de l'organisme dans le soutien aux groupes minoritaires à surmonter les obstacles spécifiques à l'intégration économique et à l'accès au financement.

## 2.2 Entreprendre ici

### *Présentation*

Créé en juin 2018, Entreprendre ici est une initiative soutenue par le gouvernement du Québec à travers le ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie du Québec (Entreprendre ici, 2022). L'organisme a pour objectif d'offrir de l'accompagnement sur mesure aux entrepreneurs – hommes et femmes – de la diversité ethnoculturelle au Québec pour faciliter la concrétisation de leur projet. Il se donne pour mission de permettre à ces personnes d'assurer l'épanouissement économique du Québec par des actions concrètes pour la valorisation et l'intégration de la diversité ethnoculturelle (Entreprendre ici, 2022). Il crée également leur accès aux ressources de l'écosystème entrepreneurial ainsi que des alliances stratégiques en vue, d'une part, de développer la compétitivité et les compétences en affaires et, d'autre part, d'influencer de façon positive et proactive les décideurs.

Ainsi, Entreprendre ici se déploie pour favoriser un meilleur accès à l'information à sa clientèle cible. Entre autres, il anime à une fréquence régulière des ateliers adaptés aux réalités et aux enjeux spécifiques rencontrés par les entrepreneurs dans leur cheminement en affaires afin de démystifier et vulgariser les informations. En effet, certaines personnes immigrantes ont pour premier défi d'intégration socioéconomique la barrière de la langue. Dans ce contexte, elles éprouvent de la difficulté à comprendre clairement les informations. Or, ne pas connaître ou ne pas comprendre l'information peut être considéré comme un facteur d'exclusion sociale, car on ne peut pas bénéficier de ce dont on ignore l'existence ni le revendiquer.

Par ses programmes, par exemple le Programme d'éducation financière subventionné par la Banque Scotia pour les entrepreneures issues de la diversité ethnoculturelle du Québec, Entreprendre ici (2022) agit en faveur du renforcement des compétences financières des immigrantes.

Aussi, l'organisme œuvre pour briser l'isolement et pour surmonter les barrières systémiques rencontrées par les entrepreneurs de la diversité ethnoculturelle partout au Québec (Entreprendre ici, 2022). Sa démarche principale consiste à mettre en relation les porteurs de projets issus de l'immigration et les organismes ou experts de l'écosystème entrepreneurial qui font partie d'un réseau de partenaires présents sur l'ensemble des régions administratives. En fonction des profils et des besoins des entrepreneurs, ses conseillers les redirigent vers les ressources appropriées, tout en leur offrant de l'accompagnement sur mesure.

À cet égard, Entreprendre ici est le point de contact qui oriente les entrepreneurs issus de l'immigration vers toutes les ressources nécessaires pour démarrer, structurer ou développer une entreprise au Québec. Il offre des services entièrement gratuits pour soutenir la progression des entrepreneurs et pour leur permettre de maximiser leur chance de succès et la pérennisation de leur entreprise.

### *Apport à l'entrepreneuriat féminin*

Entreprendre ici contribue à la promotion de l'entrepreneuriat des femmes immigrantes au Québec en les aidant à prendre leur place dans l'économie québécoise. En 2022, 53 % des bénéficiaires de ses services étaient des femmes, comparativement à 47 % d'hommes (Entreprendre ici, 2022). En 2023, cette proportion a augmenté à 66 % de femmes, contre 34 % d'hommes (Entreprendre ici, 2023). L'organisme a ainsi permis à de nombreuses immigrantes de créer des entreprises dans des secteurs variés, notamment le commerce de détail, la restauration, la mode, les services alimentaires, la culture et l'art, les technologies et le développement durable.

Chaque année en automne, une somme de 600 000 \$ est octroyée par le ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie du Québec, sous forme de 24 bourses d'honneur d'une valeur de 25 000 \$. Ces bourses stimulent l'entrepreneuriat au Québec et sont destinées aux entrepreneurs de la diversité ethnoculturelle issus de l'immigration qui sont porteurs d'un projet entrepreneurial visant le développement économique et l'innovation (Entreprendre ici, 2024). En 2022, parmi les 50 finalistes, 36 étaient des femmes et 14 des hommes (Entreprendre ici, 2022). Pour l'édition de 2023, les données chiffrées n'apparaissent pas dans le rapport annuel. Le 26 juin 2024, la septième édition des bourses d'honneur de la diversité ethnoculturelle a été lancée (Entreprendre ici, 2024).

Cela montre qu'Entreprendre ici a des répercussions sur la croissance du nombre de microentreprises créées par les immigrantes au Québec. Dans la mesure où les microentreprises jouent un rôle dans le développement économique local à l'échelle de la province et dans la diversification de son tissu entrepreneurial (Mvogo Balla, 2023), on peut reconnaître que cet organisme occupe une place importante dans l'intégration socioéconomique des néo-Québécoises. Il permet d'accroître la visibilité des femmes issues de la diversité ethnoculturelle, à briser les stéréotypes et à encourager d'autres femmes issues de minorités visibles à oser élaborer un projet d'entreprise.

L'organisme est aussi un pont pour la communauté entrepreneuriale immigrante dans le milieu des affaires. Son rapport annuel de 2022-2023 souligne les réalisations de ses cinq premières années d'existence (Entreprendre ici, 2023). Entre 2018 et 2023, 6 323 personnes ont été sensibilisées et 3 128 ont bénéficié d'accompagnement. Par ailleurs, l'organisme a développé des relations d'affaires qui ont contribué au référencement de 3 800 personnes à des partenaires de l'écosystème entrepreneurial au cours de ces cinq années (Entreprendre ici, 2022).

Malheureusement, plusieurs indicateurs nécessaires pour apprécier l'évolution de l'entrepreneuriat des immigrants font défaut dans ce bilan. Il serait intéressant de connaître entre autres le pourcentage d'hommes et de femmes bénéficiaires des services, les secteurs d'activités des entreprises, le taux de pérennité et la proportion des entreprises bénéficiaires en région. Étant donné que l'organisme dessert l'ensemble du Québec, il serait pertinent de connaître aussi le pourcentage de personnes provenant des régions éloignées. Cela permettrait d'évaluer les impacts de l'organisme dans les territoires au-delà des métropoles.

### 2.3 Réseau des femmes d'affaires du Québec

#### *Présentation*

Le Réseau des femmes d'affaires du Québec (RFAQ) est un organisme qui vise à promouvoir et à soutenir les femmes entrepreneures et gestionnaires au Québec depuis sa création en 1981 (RFAQ, 2023a, 2023b). Pour ce faire, il offre une large gamme de services, notamment des activités de réseautage, des formations professionnelles et des programmes de mentorat. Par ces initiatives, « le RFAQ forme et accompagne les entrepreneures afin qu'elles intègrent les chaînes d'approvisionnement de grandes entreprises, qu'elles décrochent des appels d'offres publics et privés et qu'elles réalisent des partenariats d'affaires entre elles » (RFAQ, 2023a, p. 5).

Parmi la variété d'activités proposées pour accompagner, former et préparer les femmes dans leur développement d'affaires, il y a le maillage interentreprises (*business-to-business* ou B2B). Il désigne l'ensemble des interactions commerciales entre entreprises, par opposition aux échanges entre entreprises et consommateurs (*business-to-consumer* ou B2C), où les entreprises vendent directement aux consommateurs finaux. Le RFAQ organise aussi des activités régulières de réseautage (en ligne et en présentiel) dans l'ensemble de la province et des ateliers de formation virtuels.

L'organisme est l'instigateur d'événements qui mettent en lumière des femmes d'exception (p. ex., le *Prix Femmes d'affaires du Québec*), qui connectent les entrepreneures à de nouveaux marchés (p. ex., *Cap vers la réussite*) ou qui inspirent et permettent de se projeter vers l'avenir (p. ex., la *Journée internationale des femmes*) (RFAQ, 2023a).

Également, le RFAQ sensibilise les acteurs économiques afin de les mobiliser pour transformer la société et l'économie dans l'optique de les rendre plus inclusives, humaines et prospères. Son expertise unique dans la croissance et le développement de l'entrepreneuriat féminin par l'accès à de nouveaux marchés et par la diversification des fournisseurs est reconnue tant à l'échelle nationale (PCFE, 2023) qu'internationale, où il a collaboré en 2019 à la rédaction d'une recommandation sur le sujet lors du G7 (Conseil consultatif pour l'égalité entre les femmes et les hommes, 2019; RFAQ, 2023a). De plus, le RFAQ représente fièrement le Québec au sein de l'organisation Femmes chefs d'entreprises mondiales, établissant ainsi des partenariats solides dans plus de 120 pays (RFAQ, 2023b).

#### *Apport à l'entrepreneuriat féminin*

Toute femme propriétaire d'une entreprise située au Québec peut devenir membre du RFAQ, moyennant une cotisation annuelle. Toutefois, en raison des ententes avec certaines chambres de commerce du Québec (p. ex., la Chambre de commerce et d'industrie Saguenay-Le Fjord), les membres du RFAQ deviennent automatiquement membres de la chambre de commerce de leur territoire, pour la première année. Ceci veut dire que pendant 12 mois, ces entrepreneures bénéficient à la fois des avantages-membres du RFAQ et de ceux de la Chambre de commerce.

Le RFAQ propose à ses membres le marrainage, une initiative clé pour soutenir et guider les entrepreneures à travers des relations de mentorat étalées sur plusieurs mois. Ce programme offre une opportunité précieuse aux femmes d'affaires d'être accompagnées par des marraines expérimentées qui les aident à naviguer dans le monde des affaires et à développer leur réseau professionnel. Il repose sur un jumelage entre une entrepreneure (la marrainée) et une femme d'affaires expérimentée (la marraine). Le processus de sélection est basé sur les besoins spécifiques de l'entrepreneure et sur les compétences de la marraine pour garantir de l'accompagnement efficace et pertinent. La relation de marrainage se traduit par des rencontres régulières entre la marraine et la marrainée. Ces séances peuvent inclure des discussions sur la gestion d'entreprise, des conseils sur les défis actuels et des réflexions stratégiques. En plus des séances de mentorat, le RFAQ organise des événements où les marrainées peuvent rencontrer d'autres entrepreneures membres du réseau et accéder à des opportunités de développement professionnel.

Le programme de marrainage du RFAQ a des impacts notables sur la réussite des femmes d'affaires de tous horizons, y compris les immigrantes. Il permet de favoriser la rétention et la croissance des entreprises dirigées par des femmes en offrant du soutien à long terme et en les aidant à traverser des périodes de transition. Pour les femmes immigrantes et issues de minorités visibles, il contribue notamment à accélérer l'intégration dans le milieu des affaires québécois en leur fournissant de l'accompagnement personnalisé (RFAQ, 2023a).

Le RFAQ prend position contre l'exclusion économique des femmes issues des groupes minoritaires par la sensibilisation auprès du gouvernement, comme on peut le lire dans le mémoire présenté au ministre des Finances du Québec en février 2023 (RFAQ, 2023a).

L'organisme prend des mesures concrètes pour l'inclusion, notamment en participant au *Défi 50-30*, qui est promu par le ministère de l'Innovation, des Sciences et du Développement économique du Canada (ISDE) depuis la fin d'année 2020 :

Le *Défi 50-30* est une initiative cocréée par le gouvernement du Canada, la société civile et le secteur privé qui vise à atteindre la parité entre les sexes et une représentation significative (au moins 30 %) des groupes sous-représentés dans les conseils afin de bâtir un avenir économique plus diversifié, inclusif et dynamique pour les Canadiens. Le Défi permettra à diverses organisations de participer à trois volets de programmes, y compris les petites et moyennes entreprises (PME) et les organisations à but non lucratif, et celles qui n'ont pas de conseil d'administration ou d'équipes de direction. (ISDE, 2020, p. 2)

Ce programme volontaire encourage la parité entre les hommes et les femmes ainsi qu'une représentation significative des groupes sous-représentés dans les postes de direction au sein des entreprises canadiennes. En effet, le Défi a permis au RFAQ de se conscientiser et d'agir intentionnellement pour que les choses changent (ISDE, 2022 s. d.). En 2019, son conseil d'administration a adopté une politique qui prône la parité et la diversité. Concrètement, pour chacun des postes disponibles au RFAQ, au moins une candidature provient d'une personne issue des différentes minorités (ISDE, s. d.). Cela constitue une illustration authentique de la volonté du RFAQ d'être ce qu'il prêche ou de prêcher par l'exemple, surtout lorsqu'on sait que seulement 2 710 organisations dans l'ensemble du Canada peuvent se vanter d'avoir participé à ce défi en date du 21 octobre 2024 (ISDE, s. d.).

En encourageant le maillage interentreprises, le RFAQ influence la portée de l'entrepreneuriat des femmes sur le développement économique. Le maillage favorise la collaboration, l'innovation et l'optimisation des ressources à travers différents secteurs d'activités. Les réseaux d'affaires, tels que les grappes d'entreprises (*clusters*) ou pôles d'innovation, illustrent l'importance de ces échanges dans l'épanouissement des écosystèmes économiques (Proulx, 2012, 2019; Tanguy et Uzunidis, 2016).

## 2.4 Liens entre les trois organismes

MicroEntreprendre, Entreprendre ici et le RFAQ jouent un rôle dans la promotion et le soutien de l'entrepreneuriat féminin au Québec. Ensemble, ils contribuent à créer un environnement où les femmes, en particulier celles issues de groupes minoritaires, peuvent surmonter les obstacles pour accéder à des ressources financières, à des réseaux professionnels et à de l'accompagnement personnalisé. Grâce à ces efforts, l'entrepreneuriat féminin au Québec continue de croître, tout en intégrant de plus en plus les femmes issues de la diversité culturelle.

Bien que chacun de ces organismes ait ses propres objectifs et cibles spécifiques, ils partagent tous un engagement commun envers la promotion de l'entrepreneuriat féminin et de la diversité au Québec, contribuant ainsi activement au développement local : MicroEntreprendre est le chef de file du microcrédit entrepreneurial au Québec (MicroEntreprendre, 2023a, 2024); Entreprendre ici est le fier porte-étendard de la richesse collective issue de la diversité ethnoculturelle entrepreneuriale (Entreprendre ici, 2022); et le RFAQ est le pionnier pour la sensibilisation et le soutien aux entrepreneures en matière de diversification des fournisseurs (PCFE, 2023).

Un partenariat officiel est d'ailleurs en cours entre Envol, Entreprendre ici et MicroEntreprendre (Entreprendre ici, 2023; MicroEntreprendre, 2023b.). Il a été lancé sous la forme du Fonds de prêts pour les entrepreneures au Québec. Inauguré le 1<sup>er</sup> décembre 2022 par la ministre canadienne du Commerce international, de la Promotion des exportations, de la Petite Entreprise et du Développement économique, ce fonds vise à offrir du financement abordable à des entrepreneures en démarrage ou aux groupes sous-représentés. Il a contribué à consolider la relation entre Entreprendre ici et MicroEntreprendre, qui peuvent d'ailleurs recommander leurs bénéficiaires aux programmes du RFAQ pour une meilleure intégration dans les réseaux d'affaires, et vice versa. Certaines entrepreneures d'Entreprendre ici sont également des membres du RFAQ. Les trois organismes collaborent

régulièrement lors d'événements tels que le *Gala des bourses d'honneur de la diversité ethnoculturelle* par Entreprendre ici ainsi que des conférences et des ateliers de réseautage, souvent en partenariat pour maximiser les impacts de leurs initiatives.

En somme, ces collaborations permettent d'offrir aux immigrantes québécoises issues de minorités visibles du soutien assez global, qui englobe le financement, le mentorat et le réseautage afin de les aider à surmonter les obstacles (discrimination, manque de financement et réseautage limité).

### 3. Retombées de l'entrepreneuriat féminin sur le développement local

Dans le cadre de cet article, nous avons fait face à une insuffisance de données pertinentes et récentes en ce qui concerne les répercussions de l'entrepreneuriat des Québécoises et néo-Québécoises. Les statistiques disponibles sur l'entrepreneuriat au Québec ne permettent pas d'évaluer pleinement l'évolution de l'entrepreneuriat féminin. Ce qui suit est un état des lieux basé sur diverses sources qui couvrent différents profils d'entrepreneures, dans l'optique de montrer la contribution des entrepreneures au développement local.

#### 3.1 Au Canada et au Québec

Selon le Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat (PCFE, 2023) et la Banque de développement du Canada (BDC, 2019), l'entrepreneuriat des femmes au Québec est un domaine en pleine expansion, avec une augmentation notable du nombre de femmes qui se lancent en affaires au cours des dernières décennies.

Une étude menée par la BDC sur l'évolution de l'entrepreneuriat au Canada de 1978 à 2018 révèle que les entreprises détenues par des femmes connaissent une croissance plus rapide que celles détenues par des hommes, avec une augmentation annuelle de 3,1 % pour les premières, contre 1,9 % pour les secondes (BDC, 2019). Cette tendance a notamment conduit à une augmentation marquée du nombre de travailleuses autonomes employant du personnel, qui a crû 2,5 fois plus vite que celui des femmes salariées (BDC, 2019).

Le rapport intitulé *État des lieux de l'entrepreneuriat féminin au Canada* (PCFE, 2023), principale source de référence sur la recherche en entrepreneuriat féminin au Canada, indique qu'environ 99,8 % des entreprises détenues par des femmes sont des PME. De plus, plus de la moitié des PME canadiennes sont situées en Ontario (36,9 %) et au Québec (21 %). Cela est particulièrement significatif, car les PME représentent près de 90 % des emplois dans le secteur privé au Canada (PCFE, 2023). Ainsi, l'entrepreneuriat féminin joue un rôle crucial non seulement dans la création d'emplois et dans la stimulation de l'innovation et de la croissance économique, mais aussi dans la promotion du développement social.

En ce qui concerne les personnes racisées au Canada, 3,5 % sont des travailleurs autonomes et les femmes représentent environ 30 % de cette population (PCFE et collab., 2021). Ces chiffres mettent en lumière l'importance de l'entrepreneuriat comme levier d'autonomisation pour les femmes racisées, en particulier dans un contexte où elles continuent de faire face à des obstacles sur le marché de l'emploi traditionnel. Encourager l'entrepreneuriat dans ces groupes sous-représentés est essentiel pour favoriser l'inclusion économique et pour renforcer leur participation au développement socioéconomique du pays.

L'*Enquête canadienne sur la situation des entreprises* (ISQ, 2024a) au quatrième trimestre de 2023 confirme la nécessité de rester vigilant puisqu'elle révèle une légère baisse de la proportion d'entreprises privées détenues par des femmes (de 18,3 % en 2022 à 17,8 % en 2023). Parmi les entreprises appartenant majoritairement à des personnes issues de la diversité au quatrième trimestre 2023, 13,2 % appartiennent à des personnes immigrantes, 10,8 % à des personnes issues de minorités visibles et 3,2 % à la communauté LGBTQ2.

La diversification est une réalité dans la propriété des entreprises au Québec et au Canada, mais des disparités demeurent persistantes au sein des groupes sous-représentés. En effet, les entrepreneures mettent plus rapidement la clé sous la porte, comparativement aux entrepreneurs (PCFE, 2023). Ces fermetures sont encore plus accrues pour les femmes aux identités croisées (p. ex., femmes autochtones et noires) en raison du racisme systémique ou encore du manque de possibilités de réseautage, de mentorat ou de formation en entrepreneuriat (PCFE, 2023).

### 3.2 Liens entre l'entrepreneuriat féminin et le développement local au Québec

L'entrepreneuriat féminin joue un grand rôle dans le développement local au Québec. Le lien entre la proportion de petites entreprises et la croissance économique est bien établi, tant au Québec qu'au Canada, où les petites entreprises représentent 97,8 % de l'ensemble des entreprises (ISDE, 2024). L'essor entrepreneurial dans les régions du Québec se reflète dans l'augmentation des femmes sollicitant les services d'organismes tels que MicroEntreprendre, Entreprendre ici et le RFAQ. Ces organisations, actives dans presque toutes les régions, voient une participation des femmes bien plus importante que celle des hommes, démontrant ainsi la forte croissance de l'entrepreneuriat féminin au Québec.

Comme nous l'avons mis en lumière dans nos résultats de recherche doctorale (Mvogo Balla, 2023), il existe des liens solides entre l'entrepreneuriat et le développement économique local au Québec. Le développement local vise à stimuler la croissance économique des territoires locaux, et les entreprises sont des moteurs essentiels, notamment grâce à leur rôle dans les flux économiques et dans la création d'emplois. Tel est le cas des entreprises locales accompagnées par les organismes du réseau MicroEntreprendre, qui apportent une innovation répondant aux besoins socioéconomiques de leur territoire dans divers secteurs d'activités. Elles contribuent à la diversification économique et à la revitalisation des territoires. Par extension, puisque les entrepreneures sont plus nombreuses que les entrepreneurs, on peut dire que l'entrepreneuriat féminin, par sa capacité à répondre aux défis locaux et à créer des opportunités, contribue à la vitalité économique des régions du Québec.

Une étude du PCFE révèle qu'un nombre croissant de personnes immigrantes se tournent vers la création d'entreprises, et que leurs initiatives génèrent des retombées significatives en matière de création d'emplois et de richesse (Cisneros et collab., 2021). S'il est vrai que les entreprises créées par les personnes immigrantes ont des impacts sur « le développement économique et la prospérité de la localité ou de la région » (Cisneros et collab., 2021, p. 14), le manque de données spécifiques sur l'entrepreneuriat féminin, particulièrement sur celui des femmes issues des minorités visibles, selon les régions limite notre compréhension de sa portée réelle.

Il est donc crucial de mener une analyse différenciée selon les sexes (ADS) pour mieux évaluer la situation de l'entrepreneuriat féminin en général et celui des personnes issues de minorités visibles dans chaque région du Québec. Une telle approche faite auprès des organismes de crédit communautaire et de l'organisme Entreprendre ici permettrait de mieux cerner la contribution de ces femmes à l'économie locale, de mesurer leurs impacts sur le développement régional et de promouvoir des actions concrètes pour soutenir leur inclusion.

Bref, encourager l'entrepreneuriat des femmes, en particulier celui des néo-Québécoises, constitue un puissant levier d'inclusion sociale qui permet de lutter contre les inégalités et de renforcer la cohésion socioéconomique dans l'ensemble des régions de la province.

## Conclusion

La discrimination systémique demeure une réalité persistante, tant au Québec que dans l'ensemble du Canada. Face aux obstacles qu'elle impose, l'entrepreneuriat émerge comme une voie d'intégration socioprofessionnelle prometteuse pour les femmes immigrantes issues de minorités visibles faisant face à des inégalités sur le marché du travail. Bien que l'entrepreneuriat féminin soit en pleine croissance à travers le pays, il reste des efforts à fournir pour combler les écarts en matière de financement et de représentation, notamment pour les femmes racisées.

Les initiatives gouvernementales, les organismes de soutien et le réseau grandissant de femmes d'affaires jouent un rôle crucial dans la consolidation de cette tendance positive, en créant un environnement entrepreneurial plus inclusif. Des organisations telles que le réseau MicroEntreprendre, Entreprendre ici et le Réseau des femmes d'affaires du Québec offrent à ces femmes l'opportunité de s'affirmer économiquement, tout en contribuant activement au développement de leur communauté. Les programmes de soutien à l'entrepreneuriat féminin et à la diversité constituent des leviers essentiels pour réduire les disparités et pour promouvoir une inclusion équitable.

Bien que la progression de la représentation des femmes et des minorités dans la propriété d'entreprises demeure lente, il est fondamental d'intensifier ces efforts pour faire de l'entrepreneuriat non seulement un vecteur d'émancipation économique, mais aussi un moteur de transformation sociale durable. En intégrant le dialogue interculturel, ces initiatives renforcent les dispositifs d'inclusion, favorisant ainsi l'adoption de pratiques exemplaires au sein de la société québécoise. L'entrepreneuriat, en tant qu'outil d'autonomisation et de changement, peut jouer un rôle déterminant dans l'établissement d'une société québécoise plus juste et équitable (Frozzini et Lorrain, 2019; White et Frozzini, 2022; Tremblay et collab., 2024).

## NOTES

- 1 L'Institut de la statistique du Québec (ISQ) indique que ce taux d'emploi correspond au nombre de personnes occupées au cours de la semaine du dimanche 2 mai au samedi 8 mai 2021, exprimé en pourcentage de la population totale (ISQ et Cloutier-Villeneuve, 2023).
- 2 Le revenu d'emploi moyen comprend tous les revenus bruts perçus sous forme de traitements, de salaires et de commissions d'un travail rémunéré ou d'un travail autonome dans une entreprise agricole ou non agricole non constituée en société et/ou dans l'exercice d'une profession au cours de la période de référence (ISQ et Cloutier-Villeneuve, 2023).

## RÉFÉRENCES

- Amoako, J., MacEachen, E., Dodd, W. et Lopez, K. (2023). It is not just about my work, my identities count: The influence of intersectional identities on the employment experiences of Black African immigrant women in Ontario, Canada. *Journal of International Migration and Integration*, 25, 421-442. <https://doi.org/10.1007/s12134-023-01087-9>
- Arnaud-Sicari, L. (2024, 2 mars). Faciliter l'entrée des entrepreneures sur les chaînes d'approvisionnement. *Le Devoir*. <https://www.ledevoir.com/economie/808164/croissance-inclusive-faciliter-entree-entrepreneures-chaines-approvisionnement>
- Ba, H. (2020). Étude des facteurs et des procédés favorables à l'intégration professionnelle des femmes immigrantes africaines de Winnipeg. *Reflète – Revue d'intervention sociale et communautaire*, 26(1), 8-34. <https://doi.org/10.7202/1076138ar>
- Banque de développement du Canada (BDC). (2019). *Un monde d'entrepreneurs : le nouveau visage de l'entrepreneuriat au Canada*. [https://publications.gc.ca/collections/collection\\_2020/bdc/CC143-22-2019-fra.pdf](https://publications.gc.ca/collections/collection_2020/bdc/CC143-22-2019-fra.pdf)
- Beye, O. K. C. (2021). *L'insertion économique et sociale des femmes immigrantes originaires d'Afrique occidentale et francophones à Montréal : une approche par les réseaux* [Thèse de doctorat, Institut national de la recherche scientifique]. EspaceINRS <https://espace.inrs.ca/id/eprint/12269>

- Boulet, M. (2012). Degré de déqualification professionnelle et son effet sur les revenus d'emploi des femmes immigrantes membres d'une minorité visible du Québec. *Canadian Journal of Women and the Law*, 24(1), 53-81. <https://doi.org/10.3138/cjwl.24.1.053>
- Boussahba, M., Delanoë, E. et Bakshi, S. (2021). *Qu'est-ce que l'intersectionnalité? Dominations plurielles, sexe, classe et race*. Éditions Payot et Rivages.
- Caleb, M. (2024, 13 juin). Femmes immigrantes : des talents cachés derrière des barrières. *La Presse*. <https://www.lapresse.ca/actualites/2024-03-05/les-immigrantes-plus-affectees-par-la-non-reconnaissance-de-leurs-diplomes.php>
- Chicha, M.-T. (2009). *Le mirage de l'égalité : les immigrées hautement qualifiées à Montréal – Rapport de recherche présenté à la Fondation canadienne des relations raciales*. Fondation canadienne des relations raciales. <http://archives.enap.ca/bibliotheques/2009/11/30118647.pdf>
- Chicha, M.-T. (2012). Discrimination systémique et intersectionnalité : la déqualification des immigrants à Montréal. *Canadian Journal of Women and the Law*, 24(1), 82-113. <https://doi.org/10.3138/cjwl.24.1.082>
- Cisneros, L., Saba, T., Danthine, E., Chouchane, R., Registre, J. F. R., Cachat-Rosset, G., Guiliani, F., Leiva, F. B. et Marchand, R. (2021). *L'entrepreneuriat immigrant au Québec : un écosystème entrepreneurial catalyseur ou inhibiteur?* Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat. [https://wekh.ca/wp-content/uploads/2021/12/Entrepreneuriat\\_immigrant\\_au\\_Quebec.pdf](https://wekh.ca/wp-content/uploads/2021/12/Entrepreneuriat_immigrant_au_Quebec.pdf)
- Comité sénatorial permanent des droits de la personne (CCDP). (2023). *Racisme anti-Noirs, sexisme et discrimination systémique au sein de la Commission canadienne des droits de la personne*. Sénat Canada. <https://sencanada.ca/fr/info-page/parl-44-1/ridr-racisme-anti-noirs>
- Commission canadienne des droits de la personne (CCDP). (2025). *Qu'est-ce que la discrimination?* <https://www.ccdp-chrc.gc.ca/ressources/publications/la-discrimination-que-puis-je-faire-0#discrim>
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ). (s. d.). *Les formes de discrimination*. <https://www.cdpedj.gc.ca/fr/formation/accommodement/Pages/html/formes-discrimination.html>
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ). (2021). *Document de réflexion sur la notion de « racisme systémique »*. <https://numerique.banq.qc.ca/patrimoine/details/52327/4567795>
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ). (2022). *Le racisme systémique dans une perspective intersectionnelle : mieux comprendre afin de mieux lutter*. [https://www.cdpedj.gc.ca/storage/app/media/publications/allocation\\_racisme-systemique.pdf](https://www.cdpedj.gc.ca/storage/app/media/publications/allocation_racisme-systemique.pdf)
- Conseil consultatif pour l'égalité entre les femmes et les hommes. (2019). *Partenariat de Biarritz: G7 2019 pour l'égalité entre les femmes et les hommes : appel à l'action*. G7 France Biarritz 2019. <https://www.elysee.fr/admin/upload/default/0001/05/82bd863b490b177e3a751e7e07f57fc2fce22653.pdf>
- Conseil du statut de la femme (CSF). (2024). *L'égalité entre les femmes et les hommes : regard sur 50 ans d'évolution au Québec*. Gouvernement du Québec. <https://csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/egalite-femmes-hommes-regard-50-ans-qc.pdf>
- Entreprendre ici. (2022). *Rapport 2021-2022*. [https://entreprendreici.org/wp-content/uploads/2022/09/rapport\\_2022\\_v10\\_aout\\_final-1.pdf](https://entreprendreici.org/wp-content/uploads/2022/09/rapport_2022_v10_aout_final-1.pdf)
- Entreprendre ici. (2023). *Rapport 2022-2023*. <https://entreprendreici.org/wp-content/uploads/2023/11/E-ICI-Rapport-Annuel-2022-2023-version-finale.pdf>
- Entreprendre ici. (2024). *Bourses d'honneur 2024*. <https://entreprendreici.org/programme/bourses-financement-entrepreneuriat-immigrant/bourses-honneur-financement-2-2>
- Équipe de recherche en partenariat sur la diversité culturelle et l'immigration dans la région de Québec (ÉDIQ) et Giroux, I. (2011). *Le parcours d'insertion professionnelle des femmes immigrantes qualifiées à Québec : leurs perceptions de leur réalité* [Rapport de recherche]. ÉDIQ, Université Laval. <https://numerique.banq.qc.ca/patrimoine/details/52327/3659940>
- Frozzi, J., Gonin, A. et Lorrain, M.-J. (2019). Dynamiques interculturelles en milieu de travail et associatif : des enjeux incontournables pour une participation démocratique des néo-Québécois. *Communiquer*, 25, 79-97. <https://id.erudit.org/iderudit/1061998ar>
- Harvey, V. et Tremblay, D.-G. (2024). Immigrant women in IT: Discrimination in work, and solutions for their employment. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 1-15. <https://doi.org/10.1007/s10672-024-09501-9>

- Innovation, Sciences et Développement économique Canada (ISDE). (2020). *Défi 50-30 : votre avantage, la diversité*. Gouvernement du Canada. [https://ised-isde.canada.ca/site/ised/sites/default/files/attachments/2022/Prospectus\\_Defi\\_50-30-Novembre\\_2020-V5.pdf](https://ised-isde.canada.ca/site/ised/sites/default/files/attachments/2022/Prospectus_Defi_50-30-Novembre_2020-V5.pdf)
- Innovation, Sciences et Développement économique Canada (ISDE). (2022). *Pourquoi participer au défi?* Gouvernement du Canada. <https://ised-isde.canada.ca/site/ised/fr/pourquoi-participer-defi>
- Innovation, Sciences et Développement économique Canada (ISDE). (2024). *Principales statistiques relatives aux petites entreprises 2023*. Gouvernement du Canada. <https://ised-isde.canada.ca/site/recherche-statistique-pme/fr/principales-statistiques-relatives-aux-petites-entreprises/principales-statistiques-relatives-aux-petites-entreprises-2023>
- Innovation, Sciences et Développement économique Canada (ISDE). (2025). *Défi 50-30 : organisations participantes*. <https://ised-isde.canada.ca/site/ised/fr/defi-50-30-organisations-participantes>
- Institut de la statistique du Québec (ISQ) (2025). *Vitrine statistique sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Édition 2025*. <https://statistique.quebec.ca/vitrine/egalite/groupe-de-population/minorites-visibles>
- Institut de la statistique du Québec (ISQ) (2024a). *Le bilan démographique du Québec. Stratégie 2023-2028*. <https://statistique.quebec.ca/vitrine/developpement-durable/strategie-2023-2028/participation-de-tous/entrepreneuriat?onglet=faits-saillants-et-graphiques>
- Institut de la statistique du Québec (ISQ) (2024b). *Le bilan démographique du Québec. Édition 2024*. <https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/bilan-demographique-quebec-edition-2024.pdf>
- Institut de la statistique du Québec (ISQ) et Cloutier-Villeneuve, L. (2023). *Portrait des personnes issues de minorités visibles sur le marché du travail au Québec en 2021 : un aperçu*. Gouvernement du Québec. <https://statistique.quebec.ca/fr/produit/publication/portrait-minorites-visibles-marche-travail-quebec-2021-aperçu>
- Institut de recherche sur l'immigration et sur les pratiques interculturelles et inclusives (IRIPII), Lazreg, N., Taher, S., Admo, N. et Vuoristo, K. (2022). *Parcours d'intégration professionnelle de femmes immigrantes au Québec : une analyse intersectionnelle* [Rapport de recherche]. [https://iripi.ca/wp-content/uploads/2024/03/N\\_Napperon-Nordin-Fem-Imm-v2-1.pdf](https://iripi.ca/wp-content/uploads/2024/03/N_Napperon-Nordin-Fem-Imm-v2-1.pdf)
- Lacroix-Couture, F. (2024, 5 mars). Les immigrantes plus affectées par la non-reconnaissance de leurs diplômes. *La Presse*. <https://www.lapresse.ca/actualites/2024-03-05/les-immigrantes-plus-affectees-par-la-non-reconnaissance-de-leurs-diplomes.php>
- Lépinard, É. et Mazouz, S. (2021). *Pour l'intersectionnalité*. Édition Anamosa.
- MicroEntreprendre. (2022). *Qui sommes-nous?* <https://microentreprendre.ca/a-propos-2>
- MicroEntreprendre. (2023a). *Rapport annuel 2022-2023*. <https://microentreprendre.ca/wp-content/uploads/2023/10/RAPPORT-ANNUEL-MICROENTREPRENDRE-V6-2.pdf>
- MicroEntreprendre. (2023b). *Gala des Bourses d'honneur de la diversité ethnoculturelle*. <https://microentreprendre.ca/gala-des-bourses-dhonneur-de-la-diversite-ethnoculturelle>
- MicroEntreprendre. (2024). *Rapport annuel 2023-2024*. <https://microentreprendre.ca/wp-content/uploads/2024/08/MicroEntreprendre-Rapport-annuel-2023-2024.pdf>
- Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI). (2021). *Plan d'immigration du Québec 2022*. Gouvernement du Québec. [https://gedciq.org/sites/default/files/upload/document/monographies/pl\\_immigration\\_2022\\_mifi.pdf](https://gedciq.org/sites/default/files/upload/document/monographies/pl_immigration_2022_mifi.pdf)
- Mvogo Balla, V. (2023). *L'influence du crédit communautaire dans la création d'entreprises pérennes en région : examen des entreprises ayant cinq ans et plus d'activité en 2017-2018 – Le cas de Microcrédit Charlevoix et de MicroEntreprendre Saguenay–Lac-Saint-Jean* [Thèse de doctorat, UQAC]. Constellation. <https://constellation.uqac.ca/id/eprint/9504>
- Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat (PCFE). (2023). *État des lieux de l'entrepreneuriat féminin au Canada 2023*. [https://wekh.ca/wp-content/uploads/2023/06/PCFE\\_Etat-des-lieux-de-l-entrepreneuriat-feminin-au-Canada-2023-X.pdf](https://wekh.ca/wp-content/uploads/2023/06/PCFE_Etat-des-lieux-de-l-entrepreneuriat-feminin-au-Canada-2023-X.pdf)
- Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat (PCFE), Elmi, M., Spencer, N., Francis, J.-A., Dei, S., Soumare, S., Mo, G. Y. et Parameswaran, H. (2021). *État des lieux de l'entrepreneuriat féminin : pleins feux sur les femmes entrepreneures noires*. Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat. [https://wekh.ca/wp-content/uploads/2021/02/Etat\\_des\\_lieux\\_de\\_l-entrepreneuriat\\_feminin\\_Entrepreneures\\_noires.pdf](https://wekh.ca/wp-content/uploads/2021/02/Etat_des_lieux_de_l-entrepreneuriat_feminin_Entrepreneures_noires.pdf)

- Posca, J. et Mansour, W. (2020). *Qu'est-ce que le racisme systémique?* [Rapport de recherche]. IRIS. <https://iris-recherche.qc.ca/blogue/inegalites/qu-est-ce-que-le-racisme-systemique>
- Proulx, M.-U. (2012). Centre et périphérie : le nouveau modèle québécois. *Revue d'économie régionale et urbaine*, 4, 597-622. <https://doi.org/10.3917/relu.124.0597>
- Proulx, M.-U. (2019). Cinq décennies d'interventions publiques sur les territoires. Dans P.-A. Tremblay, S. Tremblay et S. Tremblay (dir.), *Au-delà du cynisme, réinventer l'avenir des communautés* (p. 35-68). UQAC, GRIR.
- Qiu, T. et Schellenberg, G. (2022). *La rémunération relative des personnes appartenant à un groupe désigné de minorités visibles dans quatre secteurs d'emploi au Canada*. Statistique Canada, Gouvernement du Canada. <https://doi.org/10.25318/36280001202200200005-fra>
- Réseau d'action pour l'égalité des femmes immigrées et racisées du Québec (RAFIQ). (2022). *Pour le développement de mesures afin de lutter contre la discrimination et le racisme en emploi à l'endroit des femmes immigrées et racisées*. <https://outils-discriminations.rafiq.ca/2022/05/17/ed-sheeran-releases-charity-single>
- Réseau des femmes d'affaires du Québec (RFAQ). (2023a). *Mémoire dans le cadre des consultations prébudgétaires 2023-2024*. [https://www.finances.gouv.qc.ca/ministere/outils\\_services/consultations\\_publicques/consultations\\_prebudgetaires/2023-2024/memoires/Memoire\\_RFAQ.pdf](https://www.finances.gouv.qc.ca/ministere/outils_services/consultations_publicques/consultations_prebudgetaires/2023-2024/memoires/Memoire_RFAQ.pdf)
- Réseau des femmes d'affaires du Québec (RFAQ). (2023b). *De nouvelles perspectives internationales pour les entrepreneures québécoises*. <https://www.newswire.ca/fr/news-releases/de-nouvelles-perspectives-internationales-pour-les-entrepreneures-quebecoises-884349705.html>
- Statistique Canada. (2022). *Guide de référence sur les minorités visibles et le groupe de population, Recensement de la population, 2021*. Gouvernement du Canada. <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/ref/98-500/006/98-500-x2021006-fra.cfm>
- Tanguy, C. et Uzunidis, D. (2016). Milieu innovateur et entrepreneuriat innovant : la force des proximités et des réseaux. *Technologie et innovation*, 16(1), 91-106. <http://dx.doi.org/10.21494/ISTE.OP.2016.0101>
- Teixeira, C. et Wei, L. (dir.). (2015). *The housing and economic experiences of immigrants in US and Canadian cities*. University of Toronto Press.
- Tremblay, M., Frozzini, J., Agbobli, C., White, B. W. et Martin, N. (dir.). (2024). *Dialogue citoyen pour l'harmonisation des relations interculturelles*. PUM.
- Tremblay, S., Langevin, M., Mvogo Balla, V. et Veilleux, A.-C. (2022a). *Compilation et analyse des données statistiques sur les organismes de crédit communautaire (2013-2018) dans les régions de Chaudière-Appalaches, du Bas-Saint-Laurent et de la Gaspésie* [Cahiers du CRISES n° ES2201]. CRISES. [https://crises.uqam.ca/wp-content/uploads/2023/03/CRISES\\_ES2201.pdf](https://crises.uqam.ca/wp-content/uploads/2023/03/CRISES_ES2201.pdf)
- Tremblay, S., Langevin, M., Mvogo Balla, V. et Veilleux, A.-C. (2022b). *Compilation et analyse des données statistiques sur les organismes de crédit communautaire (2013-2018) dans les régions de l'Outaouais, des Laurentides, de Laval, de Montréal, de la Montérégie et de l'Estrie*. [Cahiers du CRISES n° ES2203]. CRISES. [https://crises.uqam.ca/wp-content/uploads/2023/03/CRISES\\_ES2203.pdf](https://crises.uqam.ca/wp-content/uploads/2023/03/CRISES_ES2203.pdf)
- White, B. W. et Frozzini, J. (dir.). (2022). *Villes interculturelles au Québec : pratiques d'inclusion en contexte pluriethnique*. PUQ.