

N° 11F0019M au catalogue — N° 447
ISSN 1205-9161
ISBN 978-0-660-35138-4

Direction des études analytiques : documents de recherche

Expérience du marché du travail, diversité de genre et prospérité des entreprises appartenant à des femmes

par Douwera Grekou

Date de diffusion : le 16 juin 2020



 Statistique
Canada

Statistics
Canada

Canada 

Comment obtenir d'autres renseignements

Pour toute demande de renseignements au sujet de ce produit ou sur l'ensemble des données et des services de Statistique Canada, visiter notre site Web à www.statcan.gc.ca.

Vous pouvez également communiquer avec nous par :

Courriel à STATCAN.infostats-infostats.STATCAN@canada.ca

Téléphone entre 8 h 30 et 16 h 30 du lundi au vendredi aux numéros suivants :

- | | |
|---|----------------|
| • Service de renseignements statistiques | 1-800-263-1136 |
| • Service national d'appareils de télécommunications pour les malentendants | 1-800-363-7629 |
| • Télécopieur | 1-514-283-9350 |

Programme des services de dépôt

- | | |
|-----------------------------|----------------|
| • Service de renseignements | 1-800-635-7943 |
| • Télécopieur | 1-800-565-7757 |

Normes de service à la clientèle

Statistique Canada s'engage à fournir à ses clients des services rapides, fiables et courtois. À cet égard, notre organisme s'est doté de normes de service à la clientèle que les employés observent. Pour obtenir une copie de ces normes de service, veuillez communiquer avec Statistique Canada au numéro sans frais 1-800-263-1136. Les normes de service sont aussi publiées sur le site www.statcan.gc.ca sous «Contactez-nous» > «[Normes de service à la clientèle](#)».

Note de reconnaissance

Le succès du système statistique du Canada repose sur un partenariat bien établi entre Statistique Canada et la population du Canada, les entreprises, les administrations et les autres organismes. Sans cette collaboration et cette bonne volonté, il serait impossible de produire des statistiques exactes et actuelles.

Publication autorisée par le ministre responsable de Statistique Canada

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par le ministre de l'Industrie 2020

Tous droits réservés. L'utilisation de la présente publication est assujettie aux modalités de l'[entente de licence ouverte](#) de Statistique Canada.

Une [version HTML](#) est aussi disponible.

This publication is also available in English.

Expérience du marché du travail, diversité du genre et prospérité des entreprises appartenant à des femmes

par

Douwere Grekou

Division de l'analyse économique
Statistique Canada

11F0019M N° 447

2020010

ISSN 1205-9161

ISBN 978-0-660-35138-4

Juin 2020

Direction des études analytiques Documents de recherche

La série Direction des études analytiques : documents de recherche permet de faire connaître les travaux de recherche effectués par le personnel de la Direction des études analytiques et les collaborateurs. Cette série a pour but de favoriser la discussion sur divers sujets, notamment le travail, l'immigration, la scolarité et les compétences, la mobilité du revenu, le bien-être, le vieillissement, la dynamique des entreprises, la productivité, les transitions économiques et la géographie économique. Le lecteur est invité à faire part aux auteurs de ses commentaires et suggestions.

Tous les documents de la série Direction des études analytiques : documents de recherche font l'objet d'une révision interne et d'une révision par les pairs. Cette démarche vise à faire en sorte que les documents soient conformes au mandat de Statistique Canada à titre d'organisme statistique gouvernemental et qu'ils respectent les normes généralement reconnues régissant les bonnes méthodes professionnelles.

Tout en respectant la politique, les lignes directrices et les principes généraux du *Manuel de la politique administrative du Conseil du Trésor* relatifs à l'emploi du féminin dans les écrits gouvernementaux, dans les textes qui traitent de collectivités, l'emploi du masculin générique est utilisé pour des raisons stylistiques et d'économie d'espace.

Remerciements

La présente étude est financée par Femmes et Égalité des genres Canada. L'auteur tient à remercier les examinateurs de Femmes et Égalité des genres Canada et d'Innovation, Sciences et Développement économique Canada de même que ses collègues à Statistique Canada.

Table des matières

Résumé	5
Sommaire.....	6
1 Introduction.....	8
2 Données et méthodologie.....	9
2.1 Données	9
2.2 Définir les entrants et les variables d'intérêt.....	10
3 Quelles sont les caractéristiques ex ante des entrants?.....	11
3.1 Caractéristiques démographiques.....	14
3.2 Revenu, expérience du marché du travail et réseautage (partenaires).....	14
3.3 Caractéristiques familiales.....	15
4 Quelles variables ont été corrélées avec le rendement des entreprises?	16
4.1 Stratégie d'estimation	16
4.2 Résultats selon le type d'entreprises.....	20
4.3 Résultats selon le type d'entreprises et le sexe des entrants	25
5 Conclusion	29
6 Annexe.....	31
6.1 Description de la variable	31
6.2 Résultats limitant la population aux nouvelles entreprises seulement	33
Bibliographie.....	37

Résumé

La présente étude porte sur les relations entre les caractéristiques socioéconomiques ex ante (c.-à-d. avant l'entrée) des entrants à titre de propriétaires d'entreprises (définie comme étant des propriétaires d'entreprises privées constituées en société) et deux indicateurs de rendement des entreprises (à savoir les revenus et le nombre d'employés). On entend par « entrants à titre de propriétaires d'entreprises » ceux qui sont des propriétaires d'entreprises durant l'année en cours, mais qui ne l'étaient pas l'année précédente. Cela signifie qu'une personne peut devenir un entrant en démarrant une entreprise ou en faisant l'acquisition d'actions d'une entreprise privée existante. L'étude tire parti de la Base de données canadienne sur la dynamique employeurs-employés (BDCDEE), laquelle permet d'analyser le rôle des caractéristiques personnelles, de l'expérience du marché du travail et des caractéristiques familiales des entrants pour la période allant de 2001 à 2015. Selon les données, les entreprises comportant des entrants et appartenant majoritairement à des hommes affichent de meilleurs résultats que les entreprises analogues appartenant majoritairement à des femmes et celles appartenant à parts égales à des hommes et à des femmes. L'analyse contribue à expliquer ces tendances en montrant de quelle façon l'expérience du marché du travail diffère d'un sexe à l'autre et dans quelle mesure elle est importante pour le rendement. Plus précisément, les statistiques descriptives montrent que les entrants masculins étaient plus susceptibles que leurs homologues féminins d'être propriétaires d'une entreprise non constituée en société au cours de l'année précédant l'entrée, d'avoir de l'expérience au sein de la même industrie que celle de l'entreprise détenue au cours des cinq années précédant l'entrée et d'avoir travaillé au sein des mêmes entreprises que leurs partenaires d'affaires. L'analyse fondée sur les régressions indique qu'il y avait une corrélation forte et significative entre ces facteurs et le rendement pour tous les types de propriétés d'entreprise. Fait intéressant, l'analyse montre également que l'ajout de la diversité de genre à la structure de propriété de l'entreprise est positivement corrélé aux deux indicateurs de rendement. Les résultats sont solides pour différentes spécifications, y compris lorsque l'analyse est limitée aux nouvelles entreprises seulement.

Mots clés : diversité de genre, entreprises appartenant à des femmes, entreprises appartenant à des hommes, entreprises appartenant à parts égales à des hommes et à des femmes, propriétaires d'entreprises, rendement des entreprises, sexes.

Sommaire

Selon certaines études, les entreprises appartenant à des femmes accusent un retard par rapport aux entreprises appartenant à des hommes en ce qui a trait au rendement des entreprises, comme les ventes, les bénéfices et l'emploi. Ce rendement inférieur a été attribué à plusieurs facteurs, notamment les contraintes financières, le secteur industriel ou le manque d'expérience pertinente acquise antérieurement. Toutefois, les études axées sur le rôle que joue l'expérience antérieure manquaient souvent d'éléments de preuve quantitatifs exhaustifs. Le présent document comble cette lacune en tirant parti de la Base de données canadienne sur la dynamique employeurs-employés (BDCDEE) de 2001 à 2015.

La propriété d'entreprise évoquée dans le présent document est définie comme étant la propriété d'entreprises privées constituées en société représentées dans une annexe comportant des données fiscales (annexe 50 de la déclaration T2). On entend par « entrants à titre de propriétaires d'entreprises » les propriétaires d'entreprises présents durant l'année en cours, mais qui ne l'étaient pas l'année précédente. Cela signifie qu'une personne peut devenir un entrant en démarrant une entreprise ou en faisant l'acquisition d'actions d'une entreprise privée existante.

Le document commence par une comparaison des caractéristiques socioéconomiques des hommes et des femmes au cours des années précédant l'entrée en tant que propriétaires d'entreprises. Les résultats montrent des différences importantes entre les sexes, lesquelles laissent entendre que les entrants masculins semblent avoir une expérience du marché du travail plus pertinente que leurs homologues féminins. En effet, au cours de l'année précédant l'entrée, les entrants féminins étaient proportionnellement moins susceptibles d'être des travailleuses autonomes (c.-à-d. dans le présent document, être la propriétaire d'une entreprise non constituée en société, ce qui pourrait servir de formation pour la propriété d'une entreprise constituée en société). Au cours des cinq années précédant l'entrée, les entrants féminins étaient moins susceptibles d'avoir acquis de l'expérience au sein de l'industrie dans laquelle leur entreprise exerce ses activités et gagnaient environ un tiers de revenus de moins que leurs homologues masculins. Même si elles avaient davantage tendance à avoir des partenaires d'affaires, les femmes nouvellement propriétaires d'une entreprise étaient deux fois plus susceptibles de s'associer à leur conjoint et étaient moins susceptibles d'avoir déjà travaillé avec leurs partenaires d'affaires au sein de la même entreprise.

Les entrants féminins avaient plus d'enfants et avaient accumulé un tiers de moins de revenus personnels, mais ces femmes affichaient un revenu familial plus élevé au cours des cinq années précédant l'entrée.

L'analyse fondée sur les régressions révèle que l'expérience du marché du travail des entrants était en forte corrélation avec deux indicateurs de rendement des entreprises (soit les revenus et le nombre d'employés). Plus précisément, il est démontré que le fait d'avoir acquis de l'expérience en tant que travailleur autonome, le fait de faire part de son expérience de travail à des partenaires d'affaires et la cumulation d'expérience au sein de l'industrie dans laquelle l'entreprise détenue exerce ses activités étaient tous fortement corrélés avec le rendement dans différents types d'entreprises (celles appartenant majoritairement à des hommes, celles appartenant majoritairement à des femmes, celles appartenant à parts égales à des hommes et à femmes) et le sexe des entrants. Les résultats de l'analyse fondée sur les régressions n'ont pas permis d'établir une relation de cause à effet étant donné que, par exemple, l'expérience antérieure en tant que travailleur autonome pourrait être liée à un facteur inobservable important pour la réussite, comme la richesse personnelle.

Fait intéressant, les résultats des régressions montrent également que la présence d'entrants féminins dans des entreprises appartenant majoritairement à des hommes ou d'entrants masculins dans des entreprises appartenant majoritairement à des femmes était en corrélation

positive avec le rendement. Autrement dit, l'ajout de la diversité de genre à la structure de propriété de l'entreprise est corrélé à un meilleur rendement.

Enfin, les résultats indiquent que les corrélations entre les caractéristiques ex ante (caractéristiques personnelles, familiales et relatives à l'expérience du marché du travail) et les deux indicateurs de rendement avaient fortement tendance à aller dans le même sens. Les seules exceptions sont les trois variables relatives au fait d'avoir des enfants appartenant à des tranches d'âge différentes (moins de 7 ans, entre 7 et 16 ans et dans les deux catégories). Ces variables présentaient des corrélations positives avec le rendement pour les entrants féminins et masculins dans des entreprises appartenant à des femmes, mais des corrélations non significatives avec les revenus, et des corrélations négatives avec l'emploi pour les entrants masculins dans des entreprises appartenant majoritairement à des hommes ou appartenant à parts égales à des hommes et à des femmes. La cohérence de ces résultats avec les processus de sélection fait l'objet d'une analyse.

Le présent document contribue à expliquer l'écart entre les entreprises appartenant à des hommes et les entreprises appartenant à des femmes pour ce qui est du rendement en soulignant de quelle façon l'expérience du marché du travail diffère d'un sexe à l'autre et dans quelle mesure elle est importante pour le rendement. Les résultats sont solides pour différentes spécifications, y compris lorsque l'analyse est limitée aux nouvelles entreprises seulement.

Le document est important à double titre en ce qui concerne l'élaboration de politiques. Tout d'abord, il informe les décideurs politiques en leur donnant une meilleure compréhension des différences importantes entre les sexes en ce qui a trait au profil socioéconomique des entrants. Ensuite, il fait ressortir les caractéristiques qui comptent pour le rendement et, par conséquent, aide ultimement à concevoir des programmes visant à améliorer le rendement des entreprises appartenant à des femmes. Ceci est pertinent dans le contexte de reprise post COVID-19. En effet, les femmes et leurs entreprises risquent d'être plus affectées par la pandémie que les hommes puisqu'elles sont plus nombreuses dans le secteur des services.

1 Introduction

Bien que des initiatives favorisant l'entrepreneuriat féminin aient été adoptées au Canada et dans de nombreux autres pays en vue de stimuler une croissance plus forte, meilleure et plus juste (Adema et coll., 2014), les entreprises privées appartenant majoritairement à des femmes accusent toujours un retard par rapport aux entreprises privées appartenant majoritairement à des hommes sur le plan des chiffres, du rendement des entreprises, comme les ventes, les bénéfiques et l'emploi (Fairlie et Robb, 2009; Coleman et Robb, 2009; Industrie Canada, 2015; Rosa et Sylla, 2016; Grekou, Li et Liu, 2018a) ou des taux de survie (Couture et Houle, à paraître). Le présent document aborde trois grandes questions : 1) Quelles sont les différences au chapitre des caractéristiques socioéconomiques entre les femmes et les hommes avant la création de leur entreprise? 2) Quel est le rapport entre ces caractéristiques, surtout avant l'expérience du marché du travail, et le rendement de leurs entreprises? 3) Existe-t-il des différences majeures entre les sexes dans la corrélation entre l'expérience du marché du travail et la prospérité de leurs entreprises?

Des études précédentes ont donné des explications sur le rendement plus faible des entreprises appartenant à des femmes. Elles ont révélé que, comparativement à leurs homologues masculins, les femmes entrepreneures ont moins accès à des capitaux, sont moins bien représentées dans des réseaux clés, ont moins d'expérience en gestion et sont plus soumises aux contraintes liées aux études commerciales et à la formation technique ainsi qu'à l'accès à la formation (Stevenson, 1986; Adema et coll., 2014)¹. La littérature montre également que les secteurs industriels dans lesquels les femmes entrepreneures exercent leurs activités, leurs caractéristiques personnelles et leurs préférences ainsi que leurs stratégies de gestion contribuent à expliquer leurs résultats opérationnels plus faibles (Rosa et Sylla, 2016). Certains auteurs affirment toutefois que les différences entre les sexes sont partiellement éclipsées une fois que les principales caractéristiques des propriétaires d'entreprises ont été prises en compte (Gottschalk et Niefert, 2011)². Enfin, il a été constaté que, bien que la perception à l'égard des possibilités de démarrer une entreprise fût semblable chez les femmes et les hommes canadiens, leur perception à l'égard des compétences et de l'expérience nécessaires était différente (Gregson et coll., 2017).

Cependant, une limitation importante de la littérature est le manque de données probantes quantitatives sur le rôle de l'expérience du marché du travail antérieure. Bien que quelques études (p. ex. celle de Stevenson, 1986; celle de Fairlie et Robb, 2009) passent en revue les éléments de preuve d'effets indésirables associés aux femmes ayant moins d'expérience en gestion et de travail, elles n'offrent aucune analyse approfondie de l'importance de l'expérience du marché du travail antérieure. En règle générale, les éléments de preuve du rôle que joue l'expérience du marché du travail antérieure s'appuient sur des renseignements anecdotiques (p. ex. le profil des femmes entrepreneures comme Entrepreneur.com 2008), les études de cas

-
1. En dépit du fait que les femmes sont de plus en plus représentées dans les postes de direction, elles sont toujours sous-représentées dans les postes de cadres supérieurs ou les groupes de revenus supérieurs (Richards, 2019; Fortin, Bonikowska et Drolet, 2019). Parallèlement, bien que le niveau de scolarité général soit désormais plus élevé chez les femmes que chez les hommes, les femmes sont constamment sous-représentées dans les domaines de la science, de la technologie, du génie et des mathématiques (STGM), qui sont les domaines associés aux revenus les plus élevés (Frenette et Frank, 2016). Pour passer en revue la littérature récente traitant de la sous-représentation des femmes dans les domaines des STGM, veuillez consulter Shulamit et Ginther (2017); pour obtenir des données canadiennes, veuillez consulter Ferguson (2016).
 2. Il y a également de la littérature qui porte sur les facteurs déterminants de l'entrée à titre de propriétaires d'entreprises au Canada. Par exemple, Jeon et Ostrovsky (2016) met l'accent sur le passage de l'emploi rémunéré à la propriété d'entreprise, tandis que Grekou et Liu (2018) analyse l'entrée et la cessation des différents types de propriétés d'entreprises (constituées en société ou non). Le présent document n'aborde pas l'analyse des facteurs déterminants de l'entrée à proprement parler, mais l'analyse des principales différences au chapitre des caractéristiques avant l'entrée.

(Carter et Cannon, 1992; Koehn, 2001) ou les données d'enquête ayant des limites sur la portée de la présente analyse (Fairlie et Robb, 2009; Gatewood et coll., 2009).

Le présent document vise à examiner les liens entre les caractéristiques ex ante (c.-à-d. avant l'entrée en tant que propriétaires d'entreprises) des propriétaires d'entreprises et le rendement de leurs entreprises. Il tire parti de la Base de données canadienne sur la dynamique employeurs-employés (BDCDEE) de Statistique Canada, une base de données appariées élaborée à l'aide de sources de données administratives de 2001 à 2015. La BDCDEE permet de recenser les personnes faisant leur entrée à titre de propriétaires d'entreprises, fournit des renseignements sur les caractéristiques socioéconomiques des personnes (p. ex. l'âge, le statut d'immigrant, la situation d'emploi antérieure, l'expérience dans une industrie donnée) et les membres de leur famille (p. ex. le revenu familial, les enfants) pendant les années précédant l'entrée, ainsi que des renseignements sur l'entreprise dont elles sont propriétaires.

Le document est important à double titre en ce qui concerne l'élaboration de politiques. D'une part, il fait le point sur les différences importantes entre les sexes que l'on retrouve dans le profil socioéconomique des entrants. D'autre part, il peut aider à concevoir des programmes visant à accroître le rendement des entreprises appartenant à des femmes en mettant en relief des caractéristiques clés.

Le document est organisé comme suit : La section 2 présente les données et la méthodologie. La section 3 aborde les caractéristiques ex ante des entrants. La section 4 traite de l'analyse multivariée, laquelle permet d'examiner les corrélations entre ces caractéristiques et le rendement des entreprises. La section 5 conclut le document.

2 Données et méthodologie

2.1 Données

Le présent document est basé sur la BDCDEE de Statistique Canada, qui a été décrite en détail dans Green et coll. (2016), Grekou et Liu (2018) et Grekou, Li, et Liu (2018b).

La BDCDEE est une base de données appariées élaborée en couplant les données de dossiers fiscaux administratifs, notamment : les fichiers de données fiscales des particuliers (T1, déclaration de revenus et de prestations des particuliers); les fichiers individuels de rémunération d'emploi (T4 – État de la rémunération payée); les fichiers sur la propriété d'entreprise des particuliers (T1, les déclarations financières [DF] pour les propriétaires d'entreprises non constituées en société et l'annexe 50 – les renseignements sur les actionnaires de sociétés – qui est jointe aux dossiers de l'impôt sur le revenu des sociétés [déclarations T2]); le fichier des immigrants reçus; le fichier sur les familles (Fichier des familles T1); les fichiers sur l'impôt des entreprises constituées en société (T2 – Déclaration de revenus des sociétés) et les fichiers de données fiscales des entreprises non constituées en société (Déclaration d'entreprise T1). Tous les fichiers sont accessibles pour la période allant de 2001 à 2015, exception faite des fichiers sur les entreprises non constituées en société et des fichiers sur les propriétaires d'entreprises non constituées en société, qui sont accessibles pour la période allant de 2005 à 2015.

Par conséquent, la BDCDEE fournit des renseignements sur les particuliers ainsi que sur les entreprises qu'ils possèdent ou pour lesquelles ils travaillent. Plus précisément, elle contient des renseignements détaillés sur les propriétaires d'entreprises et les travailleurs rémunérés, dont l'âge, le sexe, l'état matrimonial, le statut d'immigrant, le revenu provenant d'un emploi rémunéré, le revenu provenant d'un travail autonome et le revenu des sociétés détenues. Cette information est complétée par des renseignements sur leur lieu de travail, par exemple l'industrie, le nombre d'employés, la rémunération, les revenus et les bénéfices.

Pour les besoins du présent document, l'univers des propriétaires d'entreprises se limite à ceux mentionnés à l'annexe 50 de la déclaration T2, c'est-à-dire les propriétaires de sociétés privées qui détiennent au moins 10 % ou plus des parts de la propriété de l'entreprise^{3,4}.

2.2 Définir les entrants et les variables d'intérêt

Dans le présent document, on entend par « entrants à titre de propriétaires d'entreprises » ceux qui sont des propriétaires d'entreprises dans l'année en cours, mais qui ne l'étaient pas l'année précédente⁵. Cela signifie qu'un entrant peut se trouver dans cette situation lorsqu'il démarre une entreprise ou lorsqu'il fait l'acquisition d'actions d'une entreprise privée existante. L'analyse multivariée à la section 4 ci-dessous traitera des différences importantes qui existent entre les deux cas. Pour chaque année, l'analyse se limite aux personnes âgées de 18 à 80 ans.

L'un des objectifs du document est de représenter le profil (p. ex. l'âge, le statut d'immigrant, le revenu familial, le nombre d'enfants) et l'expérience de travail (p. ex. la situation d'emploi, l'expérience dans une industrie donnée) des entrants avant leur entrée et de cerner les différences qu'il pourrait y avoir d'un sexe à l'autre. Les variables sont établies en utilisant les renseignements de l'année précédant l'entrée ou, le cas échéant, en accumulant les renseignements obtenus au cours des cinq années précédant l'entrée. Par exemple, lorsque l'on examine un entrant de 2010, les variables sont établies en utilisant l'année 2009 et de façon cumulative sur la période de 2005 à 2009. L'utilisation des cinq années avant l'entrée sous-entend que l'analyse est axée sur les cohortes d'entrants de 2006 à 2015.

Les corrélations entre ces caractéristiques et deux indicateurs de rendement de l'entreprise (revenus et nombre d'employés) sont ensuite analysées au moyen d'une analyse multivariée au

3. Le fichier de l'annexe 50 de la déclaration T2 indique les propriétaires possédant au moins 10 % des parts de la propriété de l'entreprise. Les restrictions relatives aux entreprises privées constituées en société visent à simplifier l'analyse, en laissant de côté les propriétaires d'entreprises non constituées en société (les travailleurs autonomes dans Grekou et Liu, 2018). Il convient de mentionner que tous les propriétaires d'entreprises constituées en société sont inclus dans l'analyse, qu'ils soient des employés d'autres entreprises ou propriétaires d'une entreprise non constituée en société au cours de la même année. Autrement dit, il ne faut pas tenir pour acquis que les personnes dont il est question dans le présent document sont principalement des propriétaires d'entreprises constituées en société, car leur principale source de revenus pourrait provenir d'un emploi ou d'un travail autonome.

4. La principale distinction entre les entreprises non constituées en société et celles constituées en société tient au fait que ces dernières ont une autre identité distincte. Comme il est mentionné à la sous-section 2.2 dans Grekou et Liu (2018), l'identité juridique distincte « permet à une société de conclure des contrats et de posséder des biens indépendamment de ses propriétaires, de survivre plus longtemps que ses propriétaires et de continuer à fonctionner sans grande interruption même lorsque la propriété fait l'objet de transactions; une protection contre les créanciers par le biais d'une responsabilité limitée ». Grekou et Liu (2018) fournit des données probantes selon lesquelles les entreprises constituées en société ont généré plus de revenus et qu'elles représentaient environ 89 % de tous les employeurs en 2013, étant donné que la plupart des entreprises non constituées en société n'ont pas embauché d'employés (sous-section 2.4).

5. La définition des entrants permet des entrées multiples. Par exemple, une personne crée une entreprise en 2006, l'entreprise ferme ses portes en 2009, puis la personne crée une autre entreprise en 2012. Selon la définition du présent document, la personne serait considérée comme un entrant en 2006 et en 2012.

cours de l'année de l'entrée à titre de propriétaires d'entreprises⁶. La définition détaillée des variables se trouve au tableau A.1 de l'annexe⁷.

3 Quelles sont les caractéristiques ex ante des entrants?

Au cours de la période s'échelonnant de 2006 à 2015, le nombre d'entrants s'est situé à plus ou moins 143 000 (tableau 1). Les hommes représentaient environ 62 % du nombre total d'entrants, alors que les femmes représentaient environ 38 % (tableau 1). Les tendances observées pour les hommes et les femmes étaient les mêmes au cours de cette période. Par conséquent, le nombre d'entrants a commencé à un sommet en 2006, pour ensuite diminuer jusqu'à ce qu'il atteigne son minimum en 2009, lors de la crise économique. Ce résultat cadre avec les observations de BDC (2012), de Fairlie (2014), de Cao et coll. (2015) et de Grekou et Liu (2018), qui ont constaté une diminution au chapitre des taux d'entrants en raison de la crise financière mondiale. Par la suite, le nombre d'entrants a augmenté, bien qu'une diminution ait pu être observée après 2012.

Tableau 1
Nombre d'entrants à titre de propriétaires d'entreprises

	Moyenne	années									
		2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
		nombre									
Hommes	88 720	97 290	94 460	90 840	80 660	85 670	88 910	90 420	90 140	85 220	83 600
Femmes	54 540	55 790	55 300	54 850	49 780	53 420	55 930	56 840	55 990	54 130	53 360
Total	143 260	153 080	149 760	145 690	130 440	139 090	144 840	147 260	146 130	139 350	136 960

Note : Les entrants sont définis dans le texte. Les nombres sont arrondis à la dizaine près aux fins de divulgation.

Source : Statistique Canada, calculs de l'auteur à partir des données de la Base de données canadienne sur la dynamique employeurs-employés.

La présente section montre que les hommes et les femmes ont des écarts statistiquement significatifs en ce qui concerne les caractéristiques ex ante, qui comprennent les caractéristiques démographiques, le revenu total, l'expérience du marché du travail et le réseautage et les caractéristiques familiales (tableau 2). L'objectif n'est pas d'expliquer les raisons pour lesquelles ces écarts existent, mais plutôt d'exposer les écarts avant d'analyser leurs corrélations avec le rendement au moyen d'une analyse multivariée (section 4 ci-dessous).

6. Dans le fichier d'analyse, environ 92 % des entrants possédaient seulement une entreprise. Pour les personnes possédant plusieurs entreprises une année donnée, les revenus moyens et le nombre d'emplois moyen ont été calculés. Des résultats similaires ont été obtenus à l'aide d'une autre méthode où seule l'entreprise générant les revenus les plus élevés est sélectionnée. De plus, il convient de mentionner que les entrants pourraient avoir fait leur entrée dans les mêmes entreprises.

7. Toutes les variables en dollars courants ont été corrigées au moyen de l'Indice des prix à la consommation (Statistique Canada, 2018) en ayant 2006 comme base.

Tableau 2

Caractéristiques *ex ante* des entrants à titre de propriétaires d'entreprises (moyennes pendant la période s'échelonnant de 2006 à 2015)

	Hommes	Femmes	Écart (nombre d'hommes moins nombre de femmes)
Données démographiques de l'entrant			
Âge moyen	41	42	-1
	pourcentage		point de pourcentage
Part des immigrants chez les entrants	29,95	27,08	2,87
Part des immigrants récents chez les immigrants ¹	10,26	8,11	2,15
		dollars constants	
Revenus cumulatifs personnels de l'entrant au cours des cinq années précédant l'entrée			
Moyenne	323 000	209 000	114 000
Médiane	204 000	142 000	62 000
	pourcentage		point de pourcentage
Situation d'activité de l'entrant au cours de l'année précédant l'entrée			
Était travailleur salarié seulement	49,02	48,47	0,55
Était travailleur autonome seulement	20,39	17,23	3,16
Était travailleur salarié et travailleur autonome	19,55	17,87	1,67
N'occupait pas d'emploi	11,04	16,43	-5,39
Expérience de l'entrant en tant que propriétaire d'entreprise			
Part des entrants ayant de l'expérience en tant que propriétaire d'entreprise au cours des cinq années précédant l'entrée	9,30	6,82	2,48
Expérience de l'entrant au sein de la même industrie (SCIAN) que l'entreprise détenue²			
Part d'entrants cumulant de l'expérience au sein de cette industrie au cours des cinq années précédant l'entrée	36,64	31,14	5,50
		nombre	
Nombre d'années d'expérience au sein de cette industrie au cours des cinq années précédant l'entrée	3,3	3,2	0,1

1. Les immigrants récents sont les personnes qui sont devenues résidents permanents au moins cinq ans avant l'entrée dans la propriété d'entreprises. Les valeurs en dollars sont arrondies à 1 000 \$ près.

2. Les industries correspondent au niveau à deux chiffres du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN). L'expérience est cumulée au cours des cinq années précédant l'entrée en tant qu'employé, en tant que travailleur autonome ou en tant que propriétaire d'entreprise (voir sous-section 3.2 dans le texte).

3. Pour chaque entrant ayant au moins un partenaire d'affaires, il est déterminé si l'entrant et les partenaires d'affaires ont travaillé au sein des mêmes entreprises au cours de chacune des cinq années précédant l'entrée. La proportion est établie en divisant le nombre de partenaires d'affaires qui ont travaillé au sein des mêmes entreprises que l'entrant par le nombre total de partenaires d'affaires de l'entrant.

Note : Veuillez consulter l'annexe pour obtenir des précisions sur les variables. Toutes les différences sont statistiquement différentes au niveau de 1 %.

Source : Statistique Canada, calculs de l'auteur à partir des données de la Base de données canadienne sur la dynamique employeurs-employés.

Tableau 2

Caractéristiques *ex ante* des entrants à titre de propriétaires d'entreprises (moyennes pendant la période s'échelonnant de 2006 à 2015) (suite)

	Hommes	Femmes	Écart (nombre d'hommes moins nombre de femmes)
	pourcentage		point de pourcentage
Partenaires d'affaires de l'entrant			
Part des entrants ayant un partenaire d'affaires	49,48	66,31	-16,83
Part des entrants dont le conjoint est le partenaire d'affaires	24,53	50,51	-25,98
Part des partenaires qui ont travaillé dans la même entreprise que l'entrant au cours des cinq années précédant l'entrée ³	0,33	0,29	4,15
État matrimonial de l'entrant à l'entrée			
Non déclaré	0,14	0,12	0,02
Marié ou vivant en union de fait	71,31	77,42	-6,12
Veuf, divorcé ou séparé	6,41	8,27	-1,86
Célibataire	22,14	14,19	7,95
Répartition du nombre d'enfants de moins de 7 ans			
Aucun	97,00	92,89	4,11
1	1,84	4,06	-2,22
2	1,02	2,63	-1,61
3 ou plus	0,14	0,42	-0,28
dollars constants			
Revenus familiaux cumulatifs au cours des cinq années précédant l'entrée			
Moyenne	430 000	497 000	-67 000
Médiane	321 000	365 000	-44 000
	pourcentage		point de pourcentage
Situation d'activité du conjoint de l'entrant au cours de l'année précédant l'entrée			
Était travailleur salarié seulement	34,83	27,04	7,79
Était travailleur autonome seulement	8,02	11,65	-3,63
Était propriétaire d'entreprise seulement	0,60	2,33	-1,73
Était travailleur salarié et travailleur autonome	8,97	11,38	-2,41
Était travailleur salarié et propriétaire d'entreprise	1,98	9,68	-7,7
Était travailleur salarié, travailleur autonome et propriétaire d'entreprise	0,83	4,45	-3,62
Était travailleur autonome et propriétaire d'entreprise	0,59	3,05	-2,46
N'occupait pas d'emploi	44,18	30,43	13,75

1. Les immigrants récents sont les personnes qui sont devenues résidents permanents au moins cinq ans avant l'entrée dans la propriété d'entreprises. Les valeurs en dollars sont arrondies à 1 000 \$ près.

2. Les industries correspondent au niveau à deux chiffres du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN). L'expérience est cumulée au cours des cinq années précédant l'entrée en tant qu'employé, en tant que travailleur autonome ou en tant que propriétaire d'entreprise (voir sous-section 3.2 dans le texte).

3. Pour chaque entrant ayant au moins un partenaire d'affaires, il est déterminé si l'entrant et les partenaires d'affaires ont travaillé au sein des mêmes entreprises au cours de chacune des cinq années précédant l'entrée. La proportion est établie en divisant le nombre de partenaires d'affaires qui ont travaillé au sein des mêmes entreprises que l'entrant par le nombre total de partenaires d'affaires de l'entrant.

Note : Veuillez consulter l'annexe pour obtenir des précisions sur les variables. Toutes les différences sont statistiquement différentes au niveau de 1 %.

Source : Statistique Canada, calculs de l'auteur à partir des données de la Base de données canadienne sur la dynamique employeurs-employés.

3.1 Caractéristiques démographiques

Les entrants féminins étaient un peu plus âgés et étaient relativement moins susceptibles d'être des immigrantes que leurs homologues masculins.

En moyenne, les entrants féminins étaient un peu plus âgés que leurs homologues masculins (42 ans comparativement à 41 ans pour les hommes, tableau 2).

La proportion d'immigrants chez les entrants masculins était plus grande que la proportion d'immigrants chez les entrants féminins (29,95 % par rapport à 27,08 % pour les femmes). Il convient aussi de mentionner que la proportion d'immigrants récents – définis comme ceux qui sont devenus des résidents permanents cinq ans ou moins avant l'entrée à titre de propriétaires d'entreprises – est trois fois moins élevée. Cela est probablement imputable au fait que les immigrants récents ont moins de temps pour accumuler les ressources nécessaires pour devenir un propriétaire d'entreprise ou sont moins en mesure de le faire. Chez les immigrants récents, les hommes étaient relativement plus susceptibles de faire leur entrée à titre de propriétaires d'entreprises.

3.2 Revenu, expérience du marché du travail et réseautage (partenaires)

Les femmes ont gagné un tiers de moins de revenus que leurs homologues masculins au cours des cinq années précédant leur entrée à titre de propriétaires d'entreprises.

Les femmes ont gagné moins de revenus (avant impôt) que leurs homologues masculins au cours des cinq années précédant leur entrée (tableau 2). En moyenne au cours de la période de l'étude, le revenu cumulé pour les hommes était environ un tiers plus élevé, que l'on examine le revenu cumulé moyen (plus élevé de 114 000 \$) ou le revenu cumulé médian (plus élevé de 62 000 \$).

Les femmes étaient relativement moins susceptibles d'être des travailleuses autonomes au cours de l'année précédant l'entrée à titre de propriétaires d'entreprises.

La BDCDEE prévoit la détermination de catégories mutuellement exclusives pour les entrants : les personnes occupées seulement (emploi rémunéré), les propriétaires d'une entreprise non constituée en société (c.-à-d. les « travailleurs autonomes » dans le présent document) seulement, les personnes occupées et les travailleurs autonomes (c.-à-d. ceux se trouvant dans les deux situations) et les personnes n'occupant pas d'emploi (c.-à-d. ne faisant pas partie des trois autres catégories)^{8,9}. Vraisemblablement, l'expérience en tant que travailleur autonome prépare les personnes à la propriété d'entreprises, car elle permet à celles-ci d'acquérir des compétences en gestion et de créer des réseaux de fournisseurs et de clients.

Même si les hommes et les femmes avaient des proportions très semblables de personnes occupées seulement (49 % pour les hommes par rapport à 48 % pour les femmes), les hommes affichaient une participation plus élevée au marché du travail (tableau 2). En effet, les proportions de travailleurs autonomes seulement (20 % pour les hommes par rapport à 17 % pour les

8. À l'instar de Grekou et Liu (2018), la catégorie « travailleur autonome » mentionnée dans le présent document fait référence aux propriétaires d'entreprises non constituées en société seulement. Elle n'inclut pas les propriétaires d'entreprises constituées en société.

9. Dans l'année précédente, d'autres catégories d'emploi liées aux propriétaires d'entreprises peuvent être obtenues. Toutefois, il faudrait préciser que, par définition, les entrants ne peuvent pas être des propriétaires d'entreprises constituées en société au cours de l'année précédente. Les personnes n'occupant pas d'emploi sont des personnes sans revenu provenant d'un emploi rémunéré, d'un emploi autonome ou d'une entreprise constituée en société.

femmes), de personnes occupées et de travailleurs autonomes (20 % pour les hommes par rapport à 18 % pour les femmes) et des personnes n'occupant pas d'emploi (11 % pour les hommes par rapport à 16 % pour les femmes) indiquent que les hommes avaient non seulement une participation plus élevée, mais qu'ils étaient plus susceptibles d'avoir acquis une expérience de travail autonome avant l'entrée. Ces résultats sont qualitativement semblables à ceux figurant dans Grekou et Liu (2018, tableau A.1).

En ce qui concerne la situation d'activité au cours des cinq années qui ont précédé l'entrée, bien qu'une minorité d'entrants masculins et féminins aient été des propriétaires d'entreprises pendant au moins un an, les entrants masculins étaient proportionnellement plus susceptibles de l'avoir été (9 % par rapport à 7 %, respectivement).

Les entrants féminins avaient moins d'expérience dans l'industrie dans laquelle leur entreprise exerce ses activités.

L'expérience acquise antérieurement dans l'industrie de l'entreprise détenue peut être établie à partir de la BDCDEE en quatre étapes. Premièrement, le code à deux chiffres du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) de l'entreprise à l'entrée est déterminé. Deuxièmement, pour chacune des cinq années précédant l'entrée, les codes à deux chiffres du SCIAN des entreprises pour lesquelles l'entrant a travaillé, soit comme employé ou comme propriétaire d'entreprises (constituée en société ou non) sont déterminés. Troisièmement, pour chacune de ces cinq années, un indicateur fictif est créé, indiquant si les codes du SCIAN des entreprises correspondent au code du SCIAN à l'entrée. Enfin, on fait la somme des variables fictives pour générer deux indicateurs simples d'expérience cumulative du SCIAN : l'un indiquant si l'entrant a une telle expérience ou non et l'autre indiquant la somme des années d'expérience dans cette industrie du SCIAN^{10,11}.

Les hommes étaient plus susceptibles d'avoir de l'expérience dans la même industrie (37 % par rapport à 31 % pour les femmes, tableau 2) et, lorsqu'ils avaient une telle expérience, ils avaient tendance à l'avoir acquise au cours d'une période un peu plus longue que les femmes (3,3 ans par rapport à 3,2 ans pour les femmes). Une moins grande expérience liée à l'industrie peut être désavantageuse, car elle pourrait avoir une incidence négative sur le rendement de l'entreprise.

Les entrants féminins étaient relativement plus susceptibles d'avoir des partenaires commerciaux et plus susceptibles d'avoir un conjoint comme partenaire commercial.

De 2006 à 2015, les femmes ayant fait leur entrée à titre de propriétaires d'entreprises avaient, en moyenne, davantage tendance à avoir des partenaires commerciaux que leurs homologues masculins (66 % des entrants féminins par rapport à 49 % des entrants masculins, tableau 2). De plus, la moitié des femmes avaient leur conjoint comme partenaire commercial, comparativement à un quart des hommes. En étudiant les interactions entre les entrants et leurs partenaires à l'entrée, on constate qu'au cours des cinq années précédant l'entrée, les hommes étaient proportionnellement plus susceptibles d'avoir travaillé dans les mêmes entreprises que leurs partenaires.

3.3 Caractéristiques familiales

Les entrants féminins étaient relativement plus susceptibles que les entrants masculins d'être en couple ou d'avoir des enfants.

Bien que les femmes et les hommes soient principalement en couple, la catégorie « marié ou en union libre » était proportionnellement plus probable chez les femmes (77 % comparativement à

10. Veuillez consulter l'annexe pour obtenir des précisions.

11. Le nombre d'années de la période de travail est utilisé dans le but de faciliter l'analyse. En effet, les fichiers sources sont des dossiers administratifs qui ne fournissent pas les heures ou le temps travaillés au cours de l'année.

71 % chez les hommes, tableau 2). Les entrants masculins étaient proportionnellement plus susceptibles d'être célibataires (22 % comparativement à 14 %).

Les femmes ayant fait leur entrée à titre de propriétaires d'entreprises étaient en moyenne plus de deux fois plus susceptibles d'avoir au moins un enfant âgé de moins de 7 ans que leurs homologues masculins (7 % comparativement à 3 %). Des tendances similaires s'appliquent au nombre d'enfants âgés de 7 à 16 ans (non présentés).

Tout comme la conciliation famille-travail peut avoir une incidence sur la décision des personnes de faire leur entrée à titre de propriétaires d'entreprises (Jeon et Ostrovsky, 2016), les différences au chapitre des caractéristiques familiales entre les hommes et les femmes peuvent avoir une incidence sur le rendement de leur entreprise.

Les entrants féminins avaient un revenu familial plus élevé que leurs homologues masculins et étaient plus susceptibles d'avoir un conjoint propriétaire d'entreprise.

Bien que le revenu personnel des entrants féminins ait tendance à être moins élevé que celui des entrants masculins (voir le paragraphe 3.2 ci-dessus), le revenu familial des femmes était 14 % plus élevé (environ 67 000 \$) en moyenne et 12 % plus élevé (44 000 \$) lorsqu'il était calculé au moyen du revenu médian (tableau 2). Cela n'est pas vraiment étonnant, étant donné que les femmes étaient plus susceptibles que les hommes d'être mariées ou de vivre en union libre.

Les conjoints des entrants féminins étaient plus susceptibles d'être des travailleurs autonomes ou des propriétaires d'entreprises que les conjoints d'entrants masculins. En effet, parmi toutes les catégories d'emploi liées au travail autonome ou à la propriété d'entreprises, la part de conjoints des entrants féminins était proportionnellement plus grande que celle de leurs homologues masculins. Cela cadre avec le fait que les femmes étaient plus susceptibles d'avoir leur conjoint comme partenaire commercial (voir le paragraphe 3.2 ci-dessus). Plus important encore, les conjoints des entrants masculins étaient plus susceptibles de ne pas occuper d'emploi que leurs homologues féminins.

4 Quelles variables ont été corrélées avec le rendement des entreprises?

4.1 Stratégie d'estimation

Variables d'intérêt

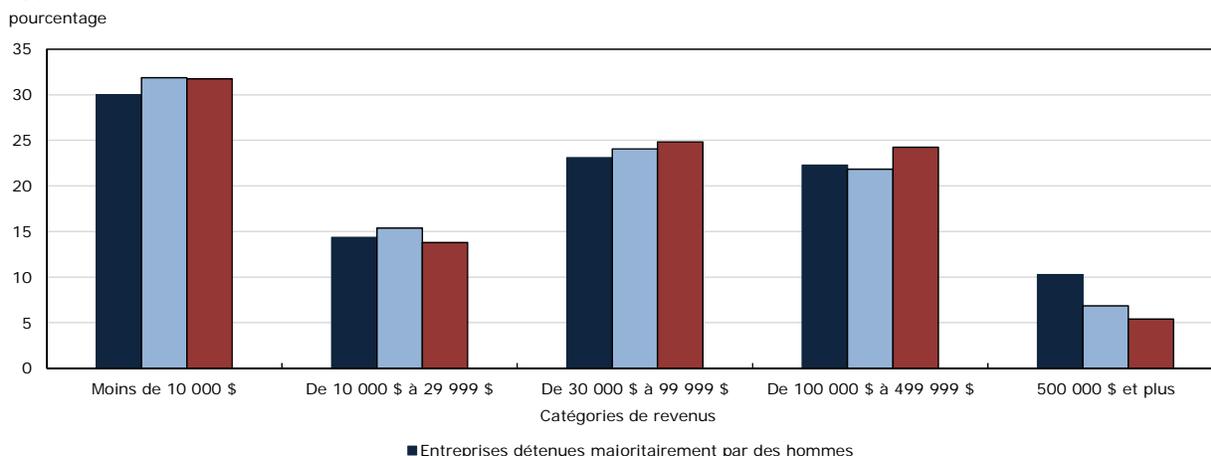
Comme ce qui est décrit au paragraphe 2.2 ci-dessus, deux indicateurs de rendement (les revenus et le nombre d'employés) sont analysés pour l'année de l'entrée à titre de propriétaires d'entreprises. L'analyse est mise en œuvre pour les entreprises privées appartenant majoritairement à des hommes, les entreprises privées appartenant majoritairement à des femmes et les entreprises privées appartenant à parts égales à des hommes et à des femmes¹².

La répartition des indicateurs de rendement pour les entreprises ayant au moins un entrant montre que les entreprises appartenant majoritairement à des hommes se retrouvent plus fréquemment dans les premières catégories (plus de 500 000 \$ en revenu dans le graphique 1 et comptant 5 employés ou plus dans le graphique 2). De plus, les revenus médians au sein des

12. Une entreprise s'entend d'une entreprise appartenant majoritairement à des femmes si des femmes détiennent au moins 51 % des parts de la propriété de l'entreprise. De même, une entreprise est une entreprise appartenant majoritairement à des hommes si des hommes en détiennent au moins 51 % des parts. Une entreprise peut également être considérée comme une entreprise appartenant à parts égales à des hommes et à des femmes si les parts détenues par des hommes sont identiques à celles détenues par les femmes, soit 50 %. Conformément à Grekou, Li et Liu (2018a), seules les entreprises privées ayant une structure de propriété selon les sexes clairement définie sont incluses.

entreprises ayant au moins un entrant étaient plus élevés dans les entreprises appartenant majoritairement à des hommes (41 000 \$ par rapport à 35 000 \$ dans les entreprises appartenant majoritairement à des femmes et 38 000 \$ dans les entreprises appartenant à parts égales à des hommes et à des femmes). De même, le nombre médian d'employés était un peu plus élevé au sein des entreprises appartenant majoritairement à des hommes (2 contre 1 dans le cas des entreprises appartenant majoritairement à des femmes et des entreprises appartenant à parts égales à des hommes et à des femmes). On constate également un rendement plus élevé dans les entreprises appartenant majoritairement à des hommes lorsqu'on analyse les moyennes (de façon non conditionnelle ou en se concentrant sur les entreprises comptant au moins un employé pendant six mois).

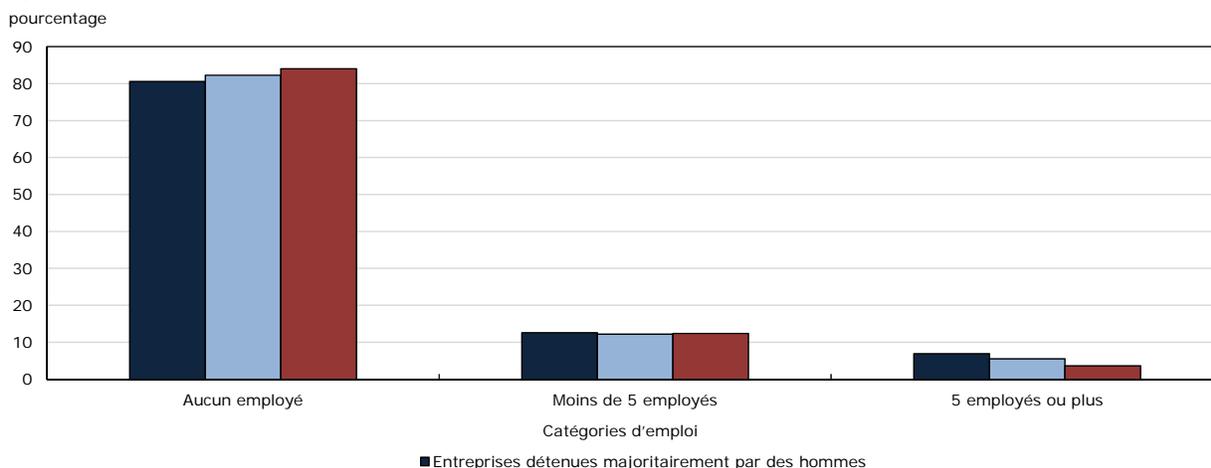
Graphique 1
Répartition des entreprises privées d'entrants selon les catégories de revenus moyens, selon le type de propriété, 2006 à 2015



Note : Les répartitions sont calculées en extrayant les revenus des entreprises privées ayant au moins un entrant (une entreprise peut en effet avoir plusieurs entrants).

Source : Statistique Canada, calculs de l'auteur à partir des données de la Base de données canadienne sur la dynamique employeurs-employés.

Graphique 2
Répartition des entreprises privées d'entrants dans l'ensemble des catégories d'emploi, selon le type de propriété, 2006 à 2015



Note : Les répartitions sont calculées en extrayant le nombre d'employés des entreprises privées ayant au moins un entrant (une entreprise peut en effet en avoir plusieurs).

Source : Statistique Canada, calculs de l'auteur à partir des données de la Base de données canadienne sur la dynamique employeurs-employés.

Ensembles de régressions

L'objectif des régressions est de comprendre les relations entre les caractéristiques des entrants et le rendement de leurs entreprises (qui pourraient avoir plus d'un entrant au cours d'une année donnée).

La stratégie d'estimation repose sur les régressions des moindres carrés ordinaires qui corrigent l'hétéroscédasticité et les variances résiduelles du groupe au niveau de l'entreprise. Les variables dépendantes sont les logarithmes naturels des indicateurs de rendement, et les régressions tiennent compte d'un ensemble de caractéristiques au cours de l'année de l'entrée (p. ex. l'âge, le statut d'immigrant, le fait d'avoir un conjoint, le nombre d'entreprises et les caractéristiques de l'entreprise détenue), des caractéristiques ex ante (p. ex. le revenu, l'expérience personnelle du marché du travail et le nombre d'enfants par catégorie d'âge) (tableau 3).

Deux ensembles de régressions sont estimés. Dans le premier ensemble, les régressions sont mises en œuvre par type d'entreprises (entreprises appartenant majoritairement à des hommes, entreprises appartenant majoritairement à des femmes ou entreprises appartenant à parts égales à des hommes et à des femmes). Dans le deuxième ensemble, les régressions sont mises en œuvre par type d'entreprises et par sexe des entrants, ce qui permet d'analyser les différences entre les sexes au sein des types d'entreprises. Les régressions regroupent toutes les années, mais incluent des variables fictives pour l'année de l'entrée à titre de propriétaire d'entreprises^{13,14}.

Étant donné que les personnes faisant leur entrée à titre de propriétaires d'entreprises peuvent le faire par le biais de l'acquisition d'actions d'entreprises existantes, les régressions portant uniquement sur les nouvelles entreprises sont également présentées dans l'annexe. Toutefois, par souci de concision, ces résultats sont uniquement mentionnés lorsque des différences significatives existent.

13. Les valeurs aberrantes en ce qui concerne les variables (ln) revenus, (ln) emploi et (ln) revenu potentiel total de l'entreprise sont exclues du fichier d'analyse, où le revenu potentiel total est la somme des salaires et des dividendes potentiels de l'entreprise (tableau A.1 de l'annexe). Les valeurs aberrantes au bas des répartitions sont les observations en dessous de $Q1 - 5 * IQR$, et les valeurs aberrantes au haut des répartitions sont les observations au-dessus de $Q3 + 5 * IQR$, où $Q1$ représente le 25^e centile, $Q3$ représente le 75^e centile et IQR est l'écart interquartile. Il convient de souligner que l'utilisation de $5 * IQR$ est moins restrictive que la formule conventionnelle $3 * IQR$ (p. ex. Kremp, 1995). Cela vise la conservation d'autant de données économiques significatives que possible. Ces résultats sont solides sur le plan qualitatif même si toutes les observations sont incluses.

14. Il convient de mentionner que les résultats sont solides même si des modifications sont apportées aux spécifications. Par conséquent, des résultats qualitativement similaires (non présentés dans le présent document) ont été obtenus lors de la catégorisation des résultats à l'échelle provinciale, en utilisant des niveaux plutôt que de logarithmes naturels ou en utilisant des années distinctes (de 2006 à 2015).

Tableau 3
Listes des variables utilisées dans les principales régressions

Type et niveau d'information	Description de la variable
Variables dépendantes – caractéristiques actuelles	
– Entreprise détenue	(Ln) Revenus (Ln) Nombre d'employés
Variables indépendantes – caractéristiques actuelles	
– Personne	Être un propriétaire d'entreprise est la principale activité Âge Âge au carré Statut d'immigrant Statut d'immigrant récent Province de résidence
– Conjoint	A un conjoint, le conjoint n'est pas un partenaire d'affaires A un conjoint, le conjoint est un partenaire d'affaires
– Information liée à l'entreprise	Nombres d'entreprises détenues par la personne Année de l'entrée dans la propriété d'entreprises
– Caractéristiques de l'entreprise détenue	Nombre de partenaires d'affaires dans l'entreprise Indicateur selon lequel l'entreprise est nouvelle (c.-à-d. qu'elle n'existait pas l'année précédente) Industrie (code à 4 chiffres du SCIAN)
Caractéristiques individuelles <i>ex ante</i>	
– Expérience du marché du travail et gains (au cours de l'année précédant l'entrée, à moins d'indication contraire)	Revenus cumulatifs personnels au cours des cinq années précédant l'entrée Nombre d'années d'expérience au sein de la même industrie au moyen des codes à deux chiffres SCIAN, au cours des cinq années précédant l'entrée Quatre situations d'activité mutuellement exclusives : travailleur salarié seulement, travailleur autonome seulement, travailleur salarié et travailleur autonome et personne n'occupant pas d'emploi Nombre d'années d'expérience en tant que propriétaire d'entreprise au cours des cinq années précédant l'entrée A déjà travaillé avec des partenaires d'affaires au cours des cinq années précédant l'entrée
– Conjoint et famille (au cours de l'année précédant l'entrée, à moins d'indication contraire)	Revenus familiaux cumulatifs au cours des cinq années précédant l'entrée Avait des enfants âgés de moins de 7 ans seulement Avait des enfants âgés de 7 à 16 ans seulement 16 ans

Notes : (Ln) = logarithme naturel. SCIAN = Système de classification des industries de l'Amérique du Nord. Les variables sont présentées en détail au tableau A.1 de l'annexe. Les caractéristiques actuelles sont les caractéristiques au cours de l'année de l'entrée et les caractéristiques *ex-ante* après l'entrée.

Source : Statistique Canada, calculs de l'auteur.

Interprétation des coefficients

Il convient de mentionner que les coefficients des régressions devraient être interprétés comme des corrélations et non comme des effets. Bien que des variables décalées soient introduites, la simultanéité (p. ex. une perturbation corrélée avec les revenus actuels de l'entreprise et le revenu familial décalé) demeure un risque potentiel. De même, les entreprises qui affichent un bon rendement pourraient attirer ou limiter la propriété d'entreprises à des entrants qui ont des expériences ou des caractéristiques précises. Le contraire s'applique également aux entreprises qui n'affichent pas un bon rendement.

Autrement dit, un coefficient positif, par exemple, du revenu familial sur les revenus porte à croire que les entrants affichant un revenu plus élevé avaient tendance à posséder des entreprises affichant des revenus plus élevés. En même temps, cela peut également être interprété comme signifiant que les entreprises affichant des revenus plus élevés avaient tendance à avoir des entrants propriétaires affichant des revenus plus élevés. En bref, un tel coefficient signifie que des revenus d'entrants plus élevés sont associés positivement à des revenus d'entreprises plus élevés.

4.2 Résultats selon le type d'entreprises

L'ajout de la diversité de genre à la structure de propriété était positivement associé aux deux indicateurs de rendement dans les entreprises appartenant à des hommes et les entreprises appartenant à des femmes.

Selon les résultats, la présence d'entrants du sexe minoritaire était positivement associée aux revenus et au nombre d'employés. Plus précisément, les résultats laissent entendre que les entreprises appartenant à des hommes ayant au moins un entrant féminin et les entreprises appartenant à des femmes ayant au moins un entrant masculin avaient tendance à afficher des revenus plus élevés et à compter plus d'employés que les entreprises appartenant à leurs homologues respectifs n'ayant que des entrants masculins et féminins (tableaux 4 et 5)¹⁵. Les résultats peuvent également être interprétés comme une preuve que les entreprises appartenant à des hommes et les entreprises appartenant à des femmes affichant de meilleurs résultats favorisent la diversité. Fait intéressant, les résultats obtenus pour les entreprises appartenant à parts égales à des hommes et à des femmes sont négativement associés aux revenus et positivement associés au nombre d'employés.

Les résultats cadrent avec l'ensemble croissant des données probantes reliant la diversité de genre au rendement au sein des entreprises. Des rapports récents d'entreprises d'experts-conseils laissent entendre que les entreprises comptant plus de femmes présentaient ce qui suit : 1) des cours boursiers plus élevés que les entreprises comptant plus d'hommes, même après la prise en compte de la taille, du rendement, de la rentabilité et des risques (résultats de Morgan Stanley); 2) des rendements financiers supérieurs à la médiane nationale de leur industrie respective (McKinsey); 3) une innovation plus globale (Boston Consulting Group)¹⁶. En dépit des rares données probantes quantitatives liées aux mécanismes exacts selon lesquels la diversité de genre favorise un meilleur rendement, il semble que la diversité de genre ait un lien positif avec la confiance et la mobilisation des employés (Downey et coll., 2015), ce qui favorise le rendement.

15. Il faudrait préciser qu'il se peut que les entreprises appartenant à des femmes n'aient aucun entrant féminin. De nouvelles entreprises appartenant à des femmes pourraient également être créées par des femmes qui étaient déjà propriétaires d'entreprises (donc qui ne sont pas des entrants techniquement parlant) et comprendre uniquement des entrants masculins. Il en va de même pour les entreprises appartenant à des hommes et les entrants masculins.

16. Le rapport de Morgan Stanley (Williams-Grunt, 2019) a été réalisé entre 2010 et 2019 pour 1 875 entreprises sur l'indice MSCI Monde. La diversité de genre est définie comme étant une cote, qui tient compte du pourcentage de femmes siégeant à des conseils d'administration, faisant partie d'une équipe de cadres supérieurs ou de direction ou faisant partie de la population active. Le rapport de McKinsey (Hunt, Layton et Prince, 2015) a été réalisé pour 366 entreprises publiques de 2010 et 2014 dans une « gamme d'industries » au Royaume-Uni, au Canada, aux États-Unis et en Amérique latine. La diversité de genre y est mesurée grâce à un indice de Herfindahl-Hirschman concernant la composition de la haute direction et des conseils d'administration. Le rapport du Boston Consulting Group (Lorenzo et coll., 2018) compile les renseignements des sondages menés auprès d'employés de plus de 1 700 entreprises dans huit pays (Allemagne, Autriche, Brésil, Chine, États-Unis, France, Inde et Suisse) dans une gamme de tailles d'industries et d'entreprises (sous « Diversity gaining momentum worldwide »). La définition de la diversité de genre est basée sur la perception des employés. L'innovation est définie comme étant le pourcentage du revenu total tiré des nouveaux produits et services lancés au cours des trois dernières années.

Le fait d'être principalement un propriétaire d'entreprise et d'être plus âgé était associé positivement au rendement. Le fait d'être un immigrant, surtout un immigrant récent, était associé négativement au rendement.

Sans surprise, il y avait une forte corrélation entre le rendement et le fait que la propriété d'entreprises était la principale activité de la personne. L'âge était positivement associé aux deux indicateurs de rendement, et ce, pour tous les types d'entreprises, quoique à un rythme moins soutenu, comme l'indiquent les coefficients négatifs de l'âge au carré.

Le fait d'être un immigrant et un immigrant récent était négativement associé aux deux indicateurs de rendement pour tous les types d'entreprises. La seule exception était un coefficient non significatif associé au fait d'être un immigrant récent pour ce qui est de l'emploi dans les entreprises appartenant à parts égales à des hommes et à des femmes (tableau 4).

Tableau 4
Résultats de régression pour les revenus utilisant les données de toutes les entreprises

	Variable dépendante : (Ln) Revenus					
	Entreprises privées appartenant majoritairement à des hommes		Entreprises privées appartenant majoritairement à des femmes		Entreprises privées appartenant à parts égales à des hommes et à des femmes	
	coefficient	valeur de p	coefficient	valeur de p	coefficient	valeur de p
Caractéristiques actuelles						
Être un propriétaire d'entreprise est la principale activité	1,225 ***	0,000	1,176 ***	0,000	1,156 ***	0,000
Entrant féminin	0,166 ***	0,000	-0,055 ***	0,000
Entrant masculin	0,276 ***	0,000
Âge	0,056 ***	0,000	0,037 ***	0,000	0,048 ***	0,000
Âge au carré	-0,001 ***	0,000	0,000 ***	0,000	-0,001 ***	0,000
Immigrant	-0,272 ***	0,000	-0,191 ***	0,000	-0,198 ***	0,000
Immigrant récent	-0,139 ***	0,000	-0,187 ***	0,000	-0,160 ***	0,000
A un conjoint, le conjoint n'est pas un partenaire d'affaires	0,119 ***	0,000	0,003	0,784	0,141 ***	0,000
A un conjoint, le conjoint est un partenaire d'affaires	0,138 ***	0,000	0,105 ***	0,000	0,078 ***	0,000
Nombre d'entreprises détenues	0,208 ***	0,000	0,139 ***	0,000	0,031	0,137
L'entreprise détenue est nouvelle	-0,784 ***	0,000	-0,683 ***	0,000	-0,689 ***	0,000
Nombre de partenaires d'affaires	0,133 ***	0,000	0,123 ***	0,000	0,016 †	0,091
Expérience de travail ex ante						
Années d'expérience au sein de la même industrie (niveau à deux chiffres du SCIAN)	0,075 ***	0,000	0,079 **	0,000	0,051 **	0,000
Était travailleur salarié seulement	0,404 ***	0,000	0,489 ***	0,000	0,495 ***	0,000
Était travailleur autonome seulement	0,756 ***	0,000	0,786 ***	0,000	0,766 ***	0,000
Était travailleur salarié et travailleur autonome	0,510 ***	0,000	0,595 ***	0,000	0,582 ***	0,000
A de l'expérience en tant que propriétaire d'entreprise	-0,096 ***	0,000	-0,103 ***	0,000	-0,103 ***	0,000
A travaillé avec des partenaires d'affaires	0,326 ***	0,000	0,186 ***	0,000	0,103 ***	0,000
Caractéristiques familiales ex ante						
Revenu familial au cours des cinq années précédant l'entrée	0,163 ***	0,000	0,117 ***	0,000	0,141 ***	0,000
Avait des enfants âgés de moins de 7 ans seulement	0,025 †	0,060	-0,008	0,693	0,041 *	0,022
Avait des enfants âgés de 7 à 16 ans seulement	0,030 *	0,046	0,090 ***	0,000	0,063 **	0,004
Avait des enfants âgés de moins de 7 ans et des enfants âgés de 7 à 16 ans	0,032 †	0,077	0,066 ***	0,009	0,064 **	0,006

... n'ayant pas lieu de figurer

* différence significative par rapport à la catégorie de référence ($p < 0,05$)

** différence significative par rapport à la catégorie de référence ($p < 0,01$)

*** différence significative par rapport à la catégorie de référence ($p < 0,001$)

† différence significative par rapport à la catégorie de référence ($p < 0,10$)

Notes : (Ln) = logarithme naturel. SCIAN = Système de classification des industries de l'Amérique du Nord. Les valeurs de p corrigent l'hétéroscédasticité et sont regroupées au niveau de l'entreprise et de l'année. Toutes les régressions comprennent une constante, des variables fictives pour l'industrie de l'entreprise (code d'industrie à 4 chiffres du SCIAN), l'année d'entrée du propriétaire de l'entreprise et la province de résidence. Le nombre d'observations des entreprises privées appartenant majoritairement à des hommes est de 620 732, et la valeur du R-carré est de 0,338. Le nombre d'observations des entreprises privées appartenant majoritairement à des femmes est de 197 493, et la valeur ajustée du R-carré est de 0,272. Le nombre d'observations des entreprises privées appartenant à parts égales à des hommes et à des femmes est de 231 778, et la valeur ajustée du R-carré est de 0,228.

Source : Statistique Canada, calculs de l'auteur à partir des données de la Base de données canadienne sur la dynamique employeurs-employés.

Tableau 5

Résultats de régression pour le nombre d'employés au moyen des données de toutes les entreprises

	Variable dépendante : (Ln) Nombre d'employés					
	Entreprises privées appartenant majoritairement à des hommes		Entreprises privées appartenant majoritairement à des femmes		Entreprises privées appartenant à parts égales à des hommes et à des femmes	
	coefficient	valeur de p	coefficient	valeur de p	coefficient	valeur de p
Caractéristiques actuelles						
Être un propriétaire d'entreprise est la principale activité	0,481 ***	0,000	0,420 ***	0,000	0,491 ***	0,000
Entrant féminin	0,102 ***	0,000	0,027 ***	0,000
Entrant masculin	0,097 ***	0,000
Âge	0,026 ***	0,000	0,018 ***	0,000	0,031 ***	0,000
Âge au carré	0,000 ***	0,000	0,000 ***	0,000	0,000 ***	0,000
Immigrant	-0,231 ***	0,000	-0,204 ***	0,000	-0,166 ***	0,000
Immigrant récent	-0,052 ***	0,000	-0,061 **	0,002	-0,027	0,127
A un conjoint, le conjoint n'est pas un partenaire d'affaires	0,130 ***	0,000	0,089 ***	0,000	0,079 ***	0,001
A un conjoint, le conjoint est un partenaire d'affaires	-0,027 **	0,002	-0,058 ***	0,000	-0,077 ***	0,000
Nombre d'entreprises détenues	0,258 ***	0,000	0,159 **	0,003	0,261 ***	0,000
L'entreprise détenue est nouvelle	-0,713 ***	0,000	-0,661 ***	0,000	-0,563 ***	0,000
Nombre de partenaires d'affaires	0,173 ***	0,000	0,158 ***	0,000	0,092 ***	0,000
Expérience de travail ex ante						
Années d'expérience au sein de la même industrie (niveau à deux chiffres du SCIAN)	0,042 ***	0,000	0,046 ***	0,000	0,030 ***	0,000
Était travailleur salarié seulement	0,139 ***	0,000	0,178 ***	0,000	0,226 ***	0,000
Était travailleur autonome seulement	0,252 ***	0,000	0,204 ***	0,000	0,315 ***	0,000
Était travailleur salarié et travailleur autonome	0,141 ***	0,000	0,170 ***	0,000	0,261 ***	0,000
A de l'expérience en tant que propriétaire d'entreprise	-0,043 ***	0,000	-0,039 ***	0,000	-0,053 ***	0,000
A travaillé avec des partenaires d'affaires	0,332 ***	0,000	0,219 ***	0,000	0,150 ***	0,000
Caractéristiques familiales ex ante						
Revenu familial au cours des cinq années précédant l'entrée	0,139 ***	0,000	0,053 **	0,003	0,086 ***	0,000
Avait des enfants âgés de moins de 7 ans seulement	-0,062 ***	0,000	-0,010	0,640	-0,031 †	0,096
Avait des enfants âgés de 7 à 16 ans seulement	-0,017	0,263	0,063 **	0,002	0,018	0,416
Avait des enfants âgés de moins de 7 ans et des enfants âgés de 7 à 16 ans	-0,055 **	0,002	0,051 †	0,052	0,061 **	0,010

... n'ayant pas lieu de figurer

** différence significative par rapport à la catégorie de référence ($p < 0,01$)*** différence significative par rapport à la catégorie de référence ($p < 0,001$)† différence significative par rapport à la catégorie de référence ($p < 0,10$)

Notes : (Ln) = logarithme naturel. SCIAN = Système de classification des industries de l'Amérique du Nord. Les valeurs de p corrigent l'hétéroscédasticité et sont regroupées au niveau de l'entreprise et de l'année. Toutes les régressions comprennent une constante, des variables fictives pour l'industrie de l'entreprise (code d'industrie à 4 chiffres du SCIAN), l'année d'entrée du propriétaire de l'entreprise et la province de résidence. Le nombre d'observations des entreprises privées appartenant majoritairement à des hommes est de 257 408, et la valeur du R-carré est de 0,455. Le nombre d'observations des entreprises privées appartenant majoritairement à des femmes est de 75 463, et la valeur ajustée du R-carré est de 0,367. Le nombre d'observations des entreprises privées appartenant à parts égales à des hommes et à des femmes est de 82 993, et la valeur ajustée du R-carré est de 0,315.

Source : Statistique Canada, calculs de l'auteur à partir des données de la Base de données canadienne sur la dynamique employeurs-employés.

Le fait d'avoir un conjoint, qu'il s'agisse ou non d'un partenaire d'affaires, avait tendance à être positivement associé aux revenus. Le fait d'avoir un conjoint qui est un partenaire d'affaires était négativement associé à l'emploi.

Il y avait des associations positives significatives entre le fait d'avoir un conjoint qui n'est pas un partenaire d'affaires et les deux indicateurs de rendement, à l'exception des revenus pour les entreprises appartenant à des femmes.

Le fait d'avoir un conjoint comme partenaire d'affaires était positivement associé aux revenus pour tous les types d'entreprises. Cependant, les corrélations laissent entendre que les entreprises appartenant aux deux conjoints avaient tendance à compter moins d'employés que les entreprises dans lesquelles l'entrant n'a pas de conjoint. Ces résultats sont assez intuitifs. Les entreprises pour lesquelles les deux conjoints sont des travailleurs-propriétaires auront besoin de moins d'emplois supplémentaires que les entreprises comptant un seul travailleur-propriétaire.

Les fortes corrélations associées au fait d'avoir un conjoint (qu'il soit ou non un partenaire d'affaires) et le fait que les femmes étaient plus susceptibles d'avoir un conjoint (tableau 2, sous-

section 3.2 ci-dessus) laissent entendre que cette variable est importante pour les entrants féminins¹⁷.

Dans le cas des nouvelles entreprises, bien que le signe et la signification des corrélations associées aux conjoints demeurent les mêmes dans la plupart des cas, on peut observer quelques changements (tableaux A.2 et A.3 de l'annexe). Plus précisément, les relations changent de signe (le conjoint n'est pas un partenaire et les revenus dans les entreprises appartenant à des femmes sont devenus négatifs; le conjoint est un partenaire et l'emploi dans les entreprises appartenant à des hommes est devenu positif) ou perdent leur signification en ce qui concerne l'emploi (le conjoint n'est pas un partenaire dans une entreprise appartenant à parts égales à des hommes et à des femmes et le conjoint est un partenaire dans une entreprise appartenant à des femmes et une entreprise appartenant à parts égales à des hommes et à des femmes). Le rôle du conjoint semble donc être plus pertinent une fois qu'une entreprise est déjà établie.

Le nombre d'entreprises détenues et le nombre de partenaires d'affaires étaient positivement associés au rendement, contrairement au fait d'être propriétaire d'une nouvelle entreprise.

Les résultats concernant le nombre d'entreprises détenues abondaient dans le même sens que la littérature indiquant que le rendement des entreprises exploitées par des entrepreneurs en série (c.-à-d. des personnes possédant plusieurs entreprises) est meilleur au chapitre des ventes, de la productivité et de la longévité (Shaw et Sorensen, 2017; Lafontaine et Shaw, 2016). Toutefois, les résultats limités aux nouvelles entreprises laissent simplement entendre que les entreprises appartenant à des entrepreneurs en série avaient tendance à générer moins de revenus que leurs homologues ne possédant qu'une seule entreprise (tableau A.2 dans l'annexe).

Le nombre de partenaires d'affaires avait tendance à être positivement associé aux revenus et au nombre d'employés. Étant donné que les femmes étaient plus susceptibles d'avoir des partenaires d'affaires (sous-section 3.2, tableau 2 ci-dessus), les résultats laissent entendre que cette variable jouait un plus grand rôle en ce qui concerne les entreprises appartenant à des femmes. Toutefois, les résultats limités aux nouvelles entreprises laissent simplement entendre que le fait d'avoir plusieurs propriétaires d'entreprises était négativement associé aux revenus en ce qui concerne les entreprises appartenant à parts égales à des hommes et à des femmes (tableau A.2 dans l'annexe).

En outre, comme on pouvait s'y attendre, la propriété d'une nouvelle entreprise est négativement associée aux deux indicateurs de rendement.

Le fait de posséder de l'expérience au sein de l'industrie dans laquelle l'entreprise exerce ses activités et le fait de faire part de son expérience de travail à ses partenaires d'affaires étaient positivement associés au rendement dans une très grande mesure.

On a constaté des relations positives entre les deux indicateurs de rendement et deux variables liées à l'expérience : le fait de posséder de l'expérience au sein de l'industrie dans laquelle l'entreprise exerce ses activités et le fait de faire part de son expérience de travail à ses partenaires d'affaires. Étant donné que les hommes étaient plus susceptibles de posséder cette expérience (sous-section 3.2, tableau 2 ci-dessus), les résultats laissent entendre que les variables ont joué un plus grand rôle dans le cas des entreprises appartenant à des hommes.

17. Bien que la situation vis-à-vis de l'activité du conjoint puisse jouer un rôle dans la prospérité de l'entreprise, son rôle n'est pas évalué dans le présent document essentiellement dans le but de simplifier l'analyse et d'éviter le risque de multicollinéarité avec d'autres variables concernant les conjoints.

Le fait d'être un travailleur autonome seulement avait de fortes corrélations positives avec les deux indicateurs de rendement. Le fait d'occuper un emploi et d'être un travailleur autonome ou le fait d'occuper un emploi seulement avait également des associations positives.

Dans l'ensemble des régressions, les coefficients associés au fait d'être un travailleur autonome seulement avaient la plus forte valeur parmi les variables concernant la situation d'activité. Le fait d'occuper un emploi et d'être un travailleur autonome avait tendance à occuper le deuxième rang en importance. Ces résultats font ressortir l'importance du travail autonome comme une étape aidant les gens à acquérir l'expérience et le savoir-faire qui peuvent leur être utiles lorsque leur entreprise est constituée en société¹⁸.

Fait intéressant, le fait de posséder de l'expérience antérieure en tant que propriétaire d'entreprises avait tendance à produire des corrélations négatives avec les deux indicateurs de rendement et pour tous les types d'entreprises. Ce résultat est surprenant étant donné que l'on s'attendait à ce que cela soit positivement associé à de meilleurs rendements. Toutefois, l'ancien statut d'un entrant à titre de propriétaire d'entreprise pourrait indiquer qu'il possédait précédemment une entreprise qui a fait faillite. Cela peut donc indiquer une incapacité de maintenir le statut de propriétaire d'entreprise plutôt que l'expérience en tant que telle. Il faudrait étudier la corrélation entre l'expérience antérieure et le rendement dans une configuration différente que celle proposée dans le présent document en observant tous les propriétaires d'entreprises, pas seulement les entrants, et ce, pour une période qui va au-delà de l'année de l'entrée.

Le revenu cumulatif des familles était associé à de meilleurs rendements des entreprises.

Les corrélations concernant le revenu familial étaient positives en ce qui a trait aux revenus et au nombre d'employés pour tous les types d'entreprises. Les meilleurs rendements des entreprises étaient ainsi associés aux revenus familiaux les plus élevés.

Le fait que les niveaux de revenu de la famille étaient plus élevés pour les femmes (sous-section 3.3, tableau 2 ci-dessus) laisse entendre que cette variable est plus importante pour la réussite des entreprises appartenant à des femmes¹⁹.

Le fait d'avoir des enfants avait tendance à être positivement associé au revenu, mais il y avait des signes et des significations incohérents de corrélations avec l'emploi.

Contrairement aux conclusions selon lesquelles le fait d'avoir de jeunes enfants pourrait avoir une incidence sur l'entrée à titre de propriétaires d'entreprises (Jeong et Ostrovsky, 2016), les résultats figurant dans la présente section montrent des signes incohérents d'une corrélation entre le fait d'avoir des enfants et le rendement.

On a constaté des corrélations positives pour tous les types d'entreprises et toutes les tranches d'âge. Toutefois, les associations avec l'emploi faisaient ressortir des incohérences. Lorsqu'elles étaient significatives, elles étaient négatives dans le cas des entreprises appartenant à des hommes et positives dans le cas des entreprises appartenant à des femmes, et elles comportaient les deux signes dans le cas des entreprises appartenant à parts égales à des hommes et à des femmes (négatives en ce qui concerne le fait d'avoir des enfants de moins de 7 ans et positives en ce qui concerne le fait d'avoir des enfants dans les deux catégories).

18. On peut également penser que le travail autonome permet aussi de créer un réseau de fournisseurs et de clients. Cela ne peut pas être mis à l'essai à l'aide de données.

19. Ces résultats cadrent avec les études qui démontrent que les entreprises appartenant à des femmes sont tributaires de leur réseau étroit (leur propre famille et leurs amis), car elles sont moins susceptibles de déposer une demande de capitaux externes ou de se servir du financement par emprunt et par actions que leurs homologues masculins (p. ex. Orser, Riding et Manley, 2006; Coleman et Robb, 2009).

Fait intéressant, si l'on se concentre sur les nouvelles entreprises seulement et le fait d'avoir des enfants, la seule grande différence était la perte de la signification pour toutes les corrélations avec l'emploi dans le cas des entreprises appartenant à des femmes (tableau A.3 dans l'annexe). Autrement dit, le nombre d'employés dans les nouvelles entreprises appartenant à des femmes qui comportaient des entrants ayant des enfants n'était pas significativement différent du nombre observé au sein d'entreprises analogues dans lesquelles les entrants n'avaient pas d'enfants.

4.3 Résultats selon le type d'entreprises et le sexe des entrants

Le deuxième ensemble de régressions ajoute le sexe de l'entrant comme dimension pour les régressions. Les tableaux présentent les coefficients pour les hommes et les femmes pour différents types d'entreprises ainsi que les valeurs de p des tests visant à déterminer si les coefficients sont différents entre les sexes (tableaux 6 et 7)²⁰. Pour éviter les répétitions, et compte tenu du fait que les résultats sont qualitativement similaires à ceux indiqués ci-dessus, l'analyse met l'accent sur les variables présentant des signes opposés selon les sexes qui sont statistiquement significatives.

Les corrélations avaient fortement tendance à présenter les mêmes signes pour tous les sexes. Toutefois, on a observé des différences significatives quant à leur ordre de grandeur.

Pour les deux indicateurs de rendement et pour différents types d'entreprises, les coefficients pour les hommes et les femmes présentaient les mêmes signes et avaient tendance à suivre les mêmes tendances représentées à la sous-section 4.2 ci-dessus. Cela signifie que, en dépit des différences ex ante importantes décrites ci-dessus, les caractéristiques et les indicateurs de rendement avaient tendance à avoir la même association (positive ou négative) pour les hommes et les femmes.

Néanmoins, il y avait des différences quant à l'ordre de grandeur des corrélations, et celles-ci étaient souvent statistiquement significatives, comme le montre le nombre de cas présentant des valeurs de p inférieures à 0,1.

Les tranches d'âge des enfants étaient positivement associées aux deux indicateurs pour les entrants féminins et les hommes qui faisaient leur entrée au sein d'entreprises appartenant à des femmes. Toutefois, elles présentaient des associations non significatives en ce qui a trait aux revenus et étaient négativement associées en ce qui a trait à l'emploi pour les hommes qui font leur entrée au sein d'entreprises appartenant à des hommes et des entreprises appartenant à parts égales à des hommes et à des femmes.

Pour les entrants féminins, le fait d'avoir des enfants était positivement associé à tous les indicateurs de rendement (tableaux 6 et 7, modèles 2, 4 et 6). Pour les hommes, les corrélations associées au fait d'avoir des enfants avaient tendance à être non significatives en ce qui a trait aux revenus (à l'exception des associations positives pour ce qui est des entreprises appartenant à des femmes, tableau 6, modèles 1, 3 et 5), négatives en ce qui a trait à l'emploi dans les entreprises appartenant à des hommes et les entreprises appartenant à parts égales à des hommes et à des femmes (tableau 7, modèles 1 et 5) et positives en ce qui a trait à l'emploi dans les entreprises appartenant à des femmes (tableau 7, modèle 3).

20. Il convient de mentionner que les coefficients des régressions de différents échantillons ne sont pas directement comparables. Par conséquent, les tests d'égalité des coefficients sont mis en œuvre en regroupant les hommes et les femmes, puis en vérifiant si les coefficients associés aux paramètres d'interaction entre les sexes et les variables d'intérêt sont très différents de zéro. La procédure est expliquée en détail dans McDowell (s.d.).

Ces résultats signifient que, dans l'ensemble, les entreprises ayant des entrants féminins qui ont des enfants avaient tendance à obtenir de meilleurs résultats que les entreprises ayant des entrants féminins sans enfants. Un constat similaire se dégage des hommes qui font leur entrée au sein d'entreprises appartenant à des femmes. Toutefois, en ce qui concerne les hommes qui font leur entrée au sein d'entreprises appartenant à des hommes et des entreprises appartenant à parts égales à des hommes et à des femmes, la relation était non significative en ce qui a trait aux revenus et était inverse en ce qui a trait à l'emploi.

Bien que des données probantes supplémentaires soient nécessaires pour expliquer en détail les résultats, ceux-ci cadrent avec les processus de sélection. Par exemple, les femmes ayant des enfants qui peuvent (et souhaitent) devenir des partenaires d'affaires sont susceptibles d'avoir des caractéristiques non observées (p. ex. des compétences en gestion précises, une capacité ou une volonté de négocier des modalités de travail ou des avantages sociaux flexibles) qui les distinguent de leurs homologues n'ayant pas d'enfants. En outre, les entreprises qui enregistrent de bons résultats sont plus susceptibles d'offrir des options qui peuvent être plus attrayantes pour les entrants féminins ayant des enfants que pour leurs homologues n'ayant pas d'enfants. Ces caractéristiques non observées d'entrants et d'entreprises favoriseraient un appariement assortatif positif et contribueraient à expliquer les résultats.

Les résultats axés sur les nouvelles entreprises seulement ne font que renforcer l'hypothèse selon laquelle les processus de sélection jouent un rôle (tableaux A.4 et A.5 de l'annexe). En effet, les différences observées entre les hommes et les femmes sont toujours présentes, mais deviennent floues, car les corrélations positives observées chez les femmes ayant des enfants deviennent des corrélations négatives ou non significatives.

Tableau 6

Résultats de régression pour les revenus utilisant les données de toutes les entreprises, selon le sexe des entrants

	Variable dépendante : (Ln) Revenus														
	Entreprises privées appartenant majoritairement à des hommes					Entreprises privées appartenant majoritairement à des femmes					Entreprises privées appartenant à parts égales à des hommes et à des femmes				
	Hommes		Femmes		Test Diff = 0 (Prob > F) ¹	Hommes		Femmes		Test Diff = 0 (Prob > F)	Hommes		Femmes		Test Diff = 0 (Prob > F)
	Modèle 1	Modèle 2	Modèle 3	Modèle 4		Modèle 5	Modèle 6								
coefficient	valeur de p	coefficient	valeur de p	valeur	coefficient	valeur de p	coefficient	valeur de p	valeur	coefficient	valeur de p	coefficient	valeur de p	valeur	
Caractéristiques actuelles															
Être un propriétaire d'entreprise est la principale activité	1,265 ***	0,000	1,063 ***	0,000	0,000	1,106 ***	0,000	1,189 ***	0,000	0,001	1,187 ***	0,000	1,145 ***	0,000	0,001
Âge	0,060 ***	0,000	0,036 ***	0,000	0,000	0,031 ***	0,000	0,038 ***	0,000	0,209	0,049 ***	0,000	0,047 ***	0,000	0,465
Âge au carré	-0,001 ***	0,000	-0,001 ***	0,000	0,000	0,000 ***	0,000	0,000 ***	0,000	0,267	-0,001 ***	0,000	-0,001 ***	0,000	0,406
Immigrant	-0,265 ***	0,000	-0,225 ***	0,000	0,025	-0,213 ***	0,000	-0,182 ***	0,000	0,305	-0,213 ***	0,000	-0,187 ***	0,000	0,090
Immigrant récent	-0,127 ***	0,000	-0,152 ***	0,000	0,406	-0,110 *	0,038	-0,195 ***	0,000	0,107	-0,167 ***	0,000	-0,152 ***	0,000	0,445
A un conjoint, le conjoint n'est pas un partenaire d'affaires	0,121 ***	0,000	0,107 ***	0,000	0,572	0,186 ***	0,000	-0,005	0,627	0,000	0,190 ***	0,000	0,104 ***	0,001	0,024
A un conjoint, le conjoint est un partenaire d'affaires	0,174 ***	0,000	0,004	0,829	0,000	0,093 **	0,006	0,115 ***	0,000	0,537	0,133 ***	0,000	0,033	0,033	0,140
Nombre d'entreprises détenues	0,162 ***	0,000	0,343 ***	0,000	0,000	0,109	0,130	0,153 ***	0,000	0,555	0,003	0,911	0,048 **	0,030	0,061
L'entreprise détenue est nouvelle	-0,754 ***	0,000	-0,860 ***	0,000	0,000	-0,757 ***	0,000	-0,659 ***	0,000	0,000	-0,587 ***	0,000	-0,748 ***	0,000	0,000
Nombre de partenaires d'affaires	0,131 ***	0,000	0,087 ***	0,000	0,000	0,080 ***	0,000	0,131 ***	0,000	0,000	0,022 *	0,044	0,014	0,169	0,365
Expérience de travail ex ante															
Années d'expérience au sein de la même industrie (niveau à deux chiffres du SCIAN)	0,087 ***	0,000	0,067 ***	0,000	0,000	0,089 ***	0,000	0,082 ***	0,000	0,364	0,054 ***	0,000	0,063 ***	0,000	0,027
Était travailleur salarié seulement	0,365 ***	0,000	0,521 ***	0,000	0,000	0,429 ***	0,000	0,493 ***	0,000	0,113	0,448 ***	0,000	0,516 ***	0,000	0,010
Était travailleur autonome seulement	0,772 ***	0,000	0,517 ***	0,000	0,000	0,496 ***	0,000	0,826 ***	0,000	0,000	0,850 ***	0,000	0,669 ***	0,000	0,000
Était travailleur salarié et travailleur autonome	0,488 ***	0,000	0,561 ***	0,000	0,002	0,429 ***	0,000	0,620 ***	0,000	0,000	0,546 ***	0,000	0,598 ***	0,000	0,066
A de l'expérience en tant que propriétaire d'entreprise	-0,093 ***	0,000	-0,115 ***	0,000	0,034	-0,118 ***	0,000	-0,097 ***	0,000	0,196	-0,092 ***	0,000	-0,118 ***	0,000	0,000
A travaillé avec des partenaires d'affaires	0,436 ***	0,000	0,018	0,257	0,000	0,090 **	0,002	0,206 ***	0,000	0,000	0,139 ***	0,000	0,065 ***	0,000	0,000
Caractéristiques familiales ex ante															
Revenu familial au cours des cinq années précédant l'entrée	0,171 ***	0,000	0,158 ***	0,000	0,669	0,242 ***	0,000	0,103 ***	0,000	0,003	0,154 **	0,004	0,135 ***	0,000	0,731
Avait des enfants âgés de moins de 7 ans seulement	-0,033 *	0,043	0,116 ***	0,000	0,000	0,143 *	0,011	-0,025	0,253	0,005	0,040	0,239	0,044 *	0,043	0,925
Avait des enfants âgés de 7 à 16 ans seulement	-0,007	0,683	0,121 ***	0,000	0,000	0,268 ***	0,000	0,071 ***	0,001	0,002	0,055	0,164	0,067 *	0,015	0,794
Avait des enfants âgés de moins de 7 ans et des enfants âgés de 7 à 16 ans	-0,015	0,502	0,120 ***	0,000	0,000	0,230 **	0,003	0,049 †	0,067	0,026	0,051	0,216	0,074 **	0,010	0,657

* différence significative par rapport à la catégorie de référence (p < 0,05)

** différence significative par rapport à la catégorie de référence (p < 0,01)

*** différence significative par rapport à la catégorie de référence (p < 0,001)

† différence significative par rapport à la catégorie de référence (p < 0,10)

1. Le test de correspondance entre les hommes et les femmes est décrit dans la note de bas de page 20 du texte.

Notes : (Ln) = logarithme naturel. SCIAN = Système de classification des industries de l'Amérique du Nord. Les valeurs de p corrigent l'hétéroscédasticité et sont regroupées au niveau de l'entreprise et de l'année. Toutes les régressions comprennent une constante, des variables fictives pour l'industrie de l'entreprise (code d'industrie à 4 chiffres du SCIAN), l'année d'entrée du propriétaire de l'entreprise et la province de résidence. Le nombre d'observations des entreprises privées appartenant majoritairement à des hommes (hommes) est de 517 923, et la valeur du R-carré est de 0,325. Le nombre d'observations des entreprises privées appartenant majoritairement à des hommes (femmes) est de 102 809, et la valeur du R-carré est de 0,345. Le nombre d'observations des entreprises privées appartenant majoritairement à des hommes (hommes) est de 28 317, et la valeur du R-carré est de 0,318. Le nombre d'observations des entreprises privées appartenant majoritairement à des femmes (femmes) est de 169 176, et la valeur du R-carré est de 0,252. Le nombre d'observations des entreprises privées appartenant à parts égales à des hommes et à des femmes (hommes) est de 107 818, et la valeur ajustée du R-carré est de 0,228. Le nombre d'observations des entreprises privées appartenant à parts égales à des hommes et à des femmes (femmes) est de 123 960, et la valeur ajustée du R-carré est de 0,229.

Source : Statistique Canada, calculs de l'auteur à partir des données de la Base de données canadienne sur la dynamique employeurs-employés.

Tableau 7

Résultats de régression pour le nombre d'employés au moyen des données de toutes les entreprises, selon le sexe des entrants

	Variable dépendante : (Ln) Nombre d'employés														
	Entreprises privées appartenant majoritairement à des hommes					Entreprises privées appartenant majoritairement à des femmes					Entreprises privées appartenant à parts égales à des hommes et à des femmes				
	Hommes		Femmes		Test Diff = 0 (Prob > F) ¹	Hommes		Femmes		Test Diff = 0 (Prob > F)	Hommes		Femmes		Test Diff = 0 (Prob > F)
	Modèle 1		Modèle 2			Modèle 3		Modèle 4			Modèle 5		Modèle 6		
	coefficient	valeur de p	coefficient	valeur de p	valeur	coefficient	valeur de p	coefficient	valeur de p	valeur	coefficient	valeur de p	coefficient	valeur de p	valeur
Caractéristiques actuelles															
Être un propriétaire d'entreprise est la principale activité	0,510 ***	0,000	0,411 ***	0,000	0,000	0,447 ***	0,000	0,423 ***	0,000	0,360	0,549 ***	0,000	0,450 ***	0,000	0,000
Âge	0,027 ***	0,000	0,025 ***	0,000	0,423	0,025 ***	0,000	0,016 ***	0,000	0,089	0,032 ***	0,000	0,031 ***	0,000	0,892
Âge au carré	0,000 ***	0,000	0,000 ***	0,000	0,873	0,000 ***	0,000	0,000 ***	0,000	0,061	0,000 ***	0,000	0,000 ***	0,000	0,951
Immigrant	-0,215 ***	0,000	-0,240 ***	0,000	0,119	-0,260 ***	0,000	-0,189 ***	0,000	0,013	-0,160 ***	0,000	-0,173 ***	0,000	0,346
Immigrant récent	-0,051 ***	0,000	-0,014	0,587	0,165	0,024	0,631	-0,077 ***	0,000	0,040	-0,031	0,134	-0,023	0,237	0,681
A un conjoint, le conjoint n'est pas un partenaire d'affaires	0,131 ***	0,000	0,156 ***	0,000	0,243	0,262 ***	0,000	0,075 ***	0,000	0,000	0,100 **	0,002	0,064 *	0,031	0,342
A un conjoint, le conjoint est un partenaire d'affaires	-0,016	0,145	-0,109 ***	0,000	0,000	-0,097 **	0,002	-0,029 †	0,094	0,036	-0,050 *	0,039	-0,098 ***	0,000	0,040
Nombre d'entreprises détenues	0,230 ***	0,000	0,327 ***	0,000	0,001	0,091	0,277	0,200 ***	0,000	0,216	0,259 ***	0,000	0,257 ***	0,000	0,954
L'entreprise détenue est nouvelle	-0,710 ***	0,000	-0,688 ***	0,000	0,164	-0,618 ***	0,000	-0,657 ***	0,000	0,147	-0,532 ***	0,000	-0,577 ***	0,000	0,000
Nombre de partenaires d'affaires	0,174 ***	0,000	0,140 ***	0,000	0,000	0,141 ***	0,000	0,156 ***	0,000	0,196	0,092 ***	0,000	0,095 ***	0,000	0,731
Expérience de travail ex ante															
Années d'expérience au sein de la même industrie (niveau à deux chiffres du SCIAN)	0,049 ***	0,000	0,054 ***	0,000	0,195	0,061 ***	0,000	0,046 ***	0,000	0,045	0,025 ***	0,000	0,044 ***	0,000	0,000
Était travailleur salarié seulement	0,144 ***	0,000	0,138 ***	0,000	0,780	0,205 ***	0,000	0,173 ***	0,000	0,441	0,226 ***	0,000	0,212 ***	0,000	0,559
Était travailleur autonome seulement	0,283 ***	0,000	0,131 ***	0,000	0,000	0,192 ***	0,000	0,210 ***	0,000	0,715	0,360 ***	0,000	0,266 ***	0,000	0,000
Était travailleur salarié et travailleur autonome	0,159 ***	0,000	0,106 ***	0,000	0,024	0,200 ***	0,000	0,167 ***	0,000	0,472	0,266 ***	0,000	0,244 ***	0,000	0,411
A de l'expérience en tant que propriétaire d'entreprise	-0,045 ***	0,000	-0,031 ***	0,000	0,097	-0,051 ***	0,000	-0,034 ***	0,000	0,226	-0,048 ***	0,000	-0,060 ***	0,000	0,073
A travaillé avec des partenaires d'affaires	0,408 ***	0,000	0,111 ***	0,000	0,000	0,137 ***	0,000	0,239 ***	0,000	0,001	0,153 ***	0,000	0,140 ***	0,000	0,284
Caractéristiques familiales ex ante															
Revenu familial au cours des cinq années précédant l'entrée	0,142 ***	0,000	0,139 ***	0,000	0,836	0,110 **	0,002	0,045 **	0,005	0,076	0,094 ***	0,000	0,081 ***	0,000	0,491
Avait des enfants âgés de moins de 7 ans seulement	-0,140 ***	0,000	0,049 *	0,025	0,000	0,126 *	0,040	-0,026	0,247	0,020	-0,124 ***	0,001	0,008	0,712	0,003
Avait des enfants âgés de 7 à 16 ans seulement	-0,099 ***	0,000	0,123 ***	0,000	0,000	0,101 †	0,097	0,061 **	0,006	0,536	-0,084 *	0,035	0,065 *	0,016	0,002
Avait des enfants âgés de moins de 7 ans et des enfants âgés de 7 à 16 ans	-0,151 ***	0,000	0,078 **	0,003	0,000	0,224 **	0,004	0,030	0,278	0,018	0,008	-0,861	0,083 **	-0,003	0,171

* différence significative par rapport à la catégorie de référence (p < 0,05)

** différence significative par rapport à la catégorie de référence (p < 0,01)

*** différence significative par rapport à la catégorie de référence (p < 0,001)

† différence significative par rapport à la catégorie de référence (p < 0,10)

1. Le test de correspondance entre les hommes et les femmes est décrit dans la note de bas de page 20 du texte.

Notes : (Ln) = logarithme naturel. SCIAN = Système de classification des industries de l'Amérique du Nord. Les valeurs de p corrigent l'hétéroscédasticité et sont regroupées au niveau de l'entreprise et de l'année. Toutes les régressions comprennent une constante, des variables fictives pour l'industrie de l'entreprise (code d'industrie à 4 chiffres du SCIAN), l'année d'entrée du propriétaire de l'entreprise et la province de résidence. Le nombre d'observations des entreprises privées appartenant majoritairement à des hommes (hommes) est de 202 459, et la valeur du R-carré est de 0,458. Le nombre d'observations des entreprises privées appartenant majoritairement à des hommes (femmes) est de 54 949, et la valeur du R-carré est de 0,423. Le nombre d'observations des entreprises privées appartenant majoritairement à des femmes (hommes) est de 13 930, et la valeur du R-carré est de 0,386. Le nombre d'observations des entreprises privées appartenant majoritairement à des femmes (femmes) est de 61 533, et la valeur du R-carré est de 0,353. Le nombre d'observations des entreprises privées appartenant à parts égales à des hommes et à des femmes (hommes) est de 138 438, et la valeur ajustée du R-carré est de 0,318. Le nombre d'observations des entreprises privées appartenant à parts égales à des hommes et à des femmes (femmes) est de 44 555, et la valeur ajustée du R-carré est de 0,311.

Source : Statistique Canada, calculs de l'auteur à partir des données de la Base de données canadienne sur la dynamique employeurs-employés.

5 Conclusion

Le présent document montre les différences au chapitre des caractéristiques socioéconomiques entre les hommes et les femmes avant leur entrée à titre de propriétaires d'entreprises, mais aussi les similarités importantes pour ce qui est des corrélations entre ces caractéristiques et deux indicateurs de rendement d'entreprise (les revenus et le nombre d'employés).

Les statistiques descriptives laissent entendre que les entrants masculins semblent avoir une expérience du marché du travail plus pertinente que leurs homologues féminins. En effet, au cours de l'année précédant l'entrée, les entrants féminins étaient proportionnellement moins susceptibles d'être des travailleuses autonomes. Au cours des cinq années précédant l'entrée, les entrants féminins étaient proportionnellement moins susceptibles d'avoir acquis de l'expérience au sein de l'industrie dans laquelle leur entreprise exerce ses activités, et avaient gagné un tiers de moins de revenus que leurs homologues masculins. Même si les femmes ayant fait leur entrée à titre de propriétaires avaient davantage tendance à avoir des partenaires d'affaires, elles étaient deux fois plus susceptibles de s'associer à leur conjoint et étaient moins susceptibles d'avoir déjà travaillé avec leurs partenaires d'affaires au sein de la même entreprise.

Les entrants féminins avaient plus d'enfants et avaient accumulé un tiers de moins de revenus personnels que leurs homologues masculins, mais elles avaient un revenu familial plus élevé au cours des cinq années précédant l'entrée.

L'analyse multivariée montre que l'expérience du marché du travail des entrants (définie comme suit : l'expérience acquise comme travailleur autonome; l'expérience acquise au sein de l'industrie dans laquelle leur entreprise exerce ses activités; l'expérience de travail échangée avec leurs partenaires d'affaires) était associée positivement aux revenus et au nombre d'employés. L'ajout de la diversité de genre à la structure de propriété d'entreprise était également associé positivement au rendement. Le fait d'être plus âgé, le fait d'être né au Canada, le nombre de partenaires d'affaires (pour les entreprises existantes), le nombre d'entreprises détenues (pour les entreprises existantes), le revenu familial cumulatif au cours des cinq années précédant l'entrée et le fait d'avoir un conjoint étaient associés positivement au rendement.

L'exécution de régressions selon le type d'entreprises et le sexe des entrants a permis de constater des similarités entre les sexes. Toutefois, des différences au chapitre des signes des corrélations existent en ce qui concerne les enfants. Les catégories d'âge des enfants étaient positivement associées aux deux indicateurs pour les entrants féminins et les hommes qui faisaient leur entrée au sein d'entreprises appartenant majoritairement à des femmes, mais avaient des associations non significatives avec les revenus et des associations négatives avec l'emploi pour les autres entrants masculins. Ces résultats semblent cadrer avec des processus de sélection favorisant un appariement assortatif positif entre le rendement d'entreprises et des caractéristiques non observées précises des personnes qui ont des enfants.

Les résultats du document informent les décideurs politiques quant à l'importance des différences entre les sexes pour ce qui est du profil socioéconomique des entrants et peuvent aider à concevoir des programmes visant à accroître le rendement des entreprises appartenant à des femmes.

Il est intéressant de mentionner que le profil de femmes faisant leur entrée à titre de propriétaires d'entreprises diffère de celui des femmes occupées se situant dans la tranche supérieure de 1 % de la distribution du revenu, comme le décrit Richards (2019), particulièrement en ce qui a trait aux caractéristiques familiales. Par exemple, les femmes occupées se situant dans la tranche supérieure de 1 % avaient moins d'enfants que leurs homologues masculins, contrairement aux femmes ayant fait leur entrée à titre de propriétaires d'entreprises. Cela souligne l'importance d'étudier de multiples facettes des femmes occupées pour mieux comprendre leur profil.

Le présent document fait également ressortir l'importance de tenir compte de l'expérience et des caractéristiques des entrants pour le rendement des entreprises. De futurs travaux de recherche devraient porter sur l'examen du rôle que jouent ces caractéristiques pour déterminer l'entrée à titre de propriétaire d'entreprises et comprendre le rendement sur des périodes allant au-delà de l'année de l'entrée. Cela permettra de répondre à une question importante, à savoir si les entrants féminins sont fondés dans une plus grande mesure sur les occasions ou sur les besoins. En outre, la relation entre les caractéristiques ex ante et la structure de propriété de l'entreprise (p. ex. appartenant majoritairement à des hommes ou appartenant majoritairement à des femmes) en ce qui concerne la formation, le rendement et l'évolution mérite qu'on y porte attention.

6 Annexe

6.1 Description de la variable

Tableau A.1
Description de la variable

Variable/concept	Source	Description
Âge	T1	L'âge du particulier, dérivé de la date de naissance. Lorsqu'il est absent, il est imputé à l'aide d'autres années.
<ul style="list-style-type: none"> - Partenaires d'affaires - Conjoint est un partenaire d'affaires - Proportion de partenaires qui ont travaillé dans la même entreprise que l'entrant 	T1 T1 Déclaration d'entreprise Annexe 50 du T2 T4 T2 (FMLCN)	<p>Pour chaque entrant, la liste de tous ses partenaires d'affaires est établie dans l'année d'entrée au moyen de l'annexe 50 du T2. Il est ensuite facile de déterminer si le conjoint de l'entrant est un partenaire en utilisant son identificateur personnel figurant dans le T1.</p> <p>Le parcours de travail de chaque partenaire est établi sur les cinq années précédant l'entrée. Le parcours de travail d'un partenaire est la liste des entreprises dont il a été propriétaire ou un employé. Le parcours est déterminé à l'aide du numéro d'entreprise mentionné sur le feuillet T4 (employés) ou l'annexe 50 de la déclaration T2 (propriétaire d'entreprise constituée en société) et le numéro d'identification d'entreprise du Fichier de microdonnées longitudinales des comptes nationaux (FMLCN).</p> <p>Pour chaque année, une comparaison est effectuée entre le parcours du partenaire et celui de l'entrant, et une variable fictive indique s'ils concourent au cours d'une année quelconque dans les cinq années précédant l'entrée. Enfin, la proportion des partenaires qui ont travaillé dans la même entreprise que l'entrant est établie en divisant le nombre de partenaires d'affaires qui ont travaillé dans les mêmes entreprises que l'entrant par le nombre total de partenaires d'affaires de l'entrant.</p> <p>Pour les entrants propriétaires de plus d'une entreprise, la proportion de partenaires s'applique à toutes les entreprises détenues. Il s'agit donc de la proportion entre les partenaires à l'échelle de toutes les entreprises. Il ne s'agit pas d'une moyenne entre les entreprises.</p> <p>Il convient de mentionner que la comparaison des parcours d'emploi n'a pas été effectuée pour les entreprises non constituées en société en raison de préoccupations concernant la qualité (p. ex. partenariat incomplet et préoccupations à l'égard des feuillets T4).</p>
Nombre d'employés	PD7 (FMLCN)	La moyenne des employés déclarés sur les formulaires PD7 qui indiquaient une valeur de un ou plus. Elle est calculée en faisant la moyenne de toutes les soumissions d'emploi mensuelles d'une valeur autre que zéro.
Entrant	Annexe 50 du T2	Une personne qui est propriétaire d'entreprise (c.-à-d. présente dans l'annexe 50 du T2) dans l'année en cours, mais qui ne l'était pas au cours de l'année précédente.
Revenu familial	FFT1	Le revenu familial total après impôt calculé et rajusté en utilisant l'IPC (unité : dollars constants de 2006).
<ul style="list-style-type: none"> - Immigration - Immigrant - Immigrant récent 	Fichier des immigrants reçus	<p>Indique si la personne n'est pas née au Canada.</p> <p>Les immigrants récents sont les personnes dont l'année d'établissement (c.-à-d. l'année d'entrée au Canada comme résident permanent) se trouve dans les cinq ans précédant l'année d'entrée dans la propriété d'entreprises.</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Revenu - Revenu de l'année précédant l'entrée - Revenu cumulatif au cours des cinq années précédant l'entrée 	T1	<p>Revenu total avant impôt de l'année précédant l'entrée, calculé par l'ARC (ligne 150) comme la somme de nombreuses composantes de revenu (revenu d'emploi, pension, gains en capital, dividendes, travail autonome, revenu de location, pension alimentaire, assistance sociale, Prestation universelle pour la garde d'enfants depuis 2006) rajustée au moyen de l'IPC (unité : dollars constants de 2006).</p> <p>Le revenu cumulatif est obtenu en additionnant les renseignements disponibles sur le revenu au cours des cinq années précédant l'entrée (unité : dollars constants de 2006). Les revenus négatifs sont définis comme « manquant ».</p>
Revenu potentiel total de toutes les entreprises détenues	Annexe 50 du T2 T2 (FMLCN)	<p>Les propriétaires d'entreprises peuvent se payer eux-mêmes des salaires et des dividendes et peuvent mettre le reste dans les bénéfices non répartis des sociétés. Ici, le revenu potentiel total d'une entreprise est défini de la façon suivante : les salaires plus la part en pourcentage multiplié par le revenu net de l'entreprise, où le revenu net de l'entreprise est la variable net_income_3680 dans le FMLCN et le revenu est extrait du feuillet T4.</p> <p>Pour les personnes qui ont plusieurs entreprises, on additionne le revenu potentiel total de chaque entreprise détenue.</p>

Note : ARC = Agence du revenu du Canada; IPC = Indice des prix à la consommation; SCIAN = Système de classification des industries de l'Amérique du Nord; FMLCN = Fichier de microdonnées longitudinales des comptes nationaux; PD7 = états de compte et pièces de versement; RPT = revenu potentiel total; T1 = Déclaration de revenus et de prestations; T1 Déclaration d'entreprise; T1 Déclaration financière; FFT1 = Fichier des familles T1; T2 = Déclaration de revenus des sociétés; T4 = État de la rémunération payée.

Source : Statistique Canada, calculs de l'auteur.

Tableau A.1
Description de la variable (suite)

Variable/concept	Source	Description
– Situation d'activité – Situation d'activité de l'entrant – Situation d'activité du conjoint	T1 T1 Déclaration financière Annexe 50 de la déclaration T2 Feuillet T4	Situation d'activité au cours de l'année précédant l'entrée. La situation au cours d'une année donnée comporte quatre catégories possibles qui ne s'excluent pas mutuellement : travailleur salarié (a reçu un feuillet T4), propriétaire d'entreprise constituée en société (annexe 50 de la déclaration T2), travailleur autonome (c.-à-d. propriétaire d'une entreprise non constituée en société, se trouvait dans le fichier T1 Déclaration financière) ou personne n'occupant pas d'emploi si la personne ne se trouve pas dans les trois autres catégories. Les catégories mutuellement exclusives sont ensuite obtenues en déterminant qui était travailleur salarié seulement, qui était travailleur autonome seulement, qui était travailleur salarié et travailleur autonome au cours de la même année et qui n'occupait pas d'emploi (la personne ne fait pas partie de la population active si elle ne se trouve pas dans les trois autres catégories). Par définition, un entrant dans une année donnée ne peut pas être un propriétaire d'une entreprise constituée en société au cours de l'année précédant l'entrée. Le conjoint est déterminé à l'aide du T1.
Forme juridique	T2 (FMLCN)	Variable <i>legaltypcode</i> .
État matrimonial	T1	État matrimonial au cours de l'année précédant l'entrée.
– Expérience du SCIAN – Possède de l'expérience – Nombre d'années	T1 Déclaration financière Annexe 50 de la déclaration T2 T4 T2 (FMLCN)	Le parcours de travail de l'entrant est établi sur les cinq années précédant l'entrée. Le parcours de travail est la liste des entreprises dont il a été propriétaire ou un employé. Le parcours est déterminé à l'aide du numéro d'entreprise sur le T4 (employés) ou l'annexe 50 de la déclaration T2 (propriétaire d'entreprise constituée en société) et la Déclaration d'entreprise T1 (propriétaire d'entreprise non constituée en société). Pour chaque année (l'entrée et les cinq années précédant l'entrée), le code à deux chiffres du SCIAN est obtenu au niveau de l'entreprise à partir du FMLCN (employés et propriétaires d'entreprises constituées en société) ou à partir de la Déclaration d'entreprise T1 (propriétaires d'entreprises non constituées en société, variable BR_DERIVED_NAICS). Les codes du SCIAN des cinq années précédant l'entrée sont alors comparés aux codes du SCIAN à l'entrée, et une variable fictive est créée pour indiquer si le code du SCIAN avant l'entrée correspond au code du SCIAN à l'entrée. Enfin, on additionne les variables fictives pour générer deux indicateurs d'expérience du SCIAN : – l'un indiquant si l'entrant a une telle expérience ou non; – l'un qui additionne le nombre d'années d'expérience dans le SCIAN. L'expérience préalable dans une entreprise non constituée en société a été observée à partir de la cohorte 2010 seulement.
Nombre d'enfants de moins de 7 ans	FFT1	Le nombre d'enfants de moins de 7 ans pour lesquels on a réclamé des frais de garde d'enfants au cours de l'année précédant l'entrée. Variable <i>cch7ccex</i> .
Nombre d'enfants de 7 à 16 ans	FFT1	Le nombre d'enfants de 7 à 16 ans pour lesquels on a réclamé des frais de garde d'enfants au cours de l'année précédant l'entrée. Variable <i>cchfccex</i> .
Rémunération	T4 (FMLCN)	Rémunération totale pour l'entreprise. Elle est calculée en additionnant tous les traitements et les salaires des T4 soumis avec des numéros d'assurance sociale valides.
Revenus	T2 (FMLCN)	Revenu non agricole total.
Sexe	T1	Sexe de la personne. Lorsqu'il est absent, il est imputé à l'aide d'autres années.

Note : ARC = Agence du revenu du Canada; IPC = Indice des prix à la consommation; SCIAN = Système de classification des industries de l'Amérique du Nord; FMLCN = Fichier de microdonnées longitudinales des comptes nationaux; PD7 = états de compte et pièces de versement; RPT = revenu potentiel total; T1 = Déclaration de revenus et de prestations; T1 Déclaration d'entreprise; T1 Déclaration financière; FFT1 = Fichier des familles T1; T2 = Déclaration de revenus des sociétés; T4 = État de la rémunération payée.

Source : Statistique Canada, calculs de l'auteur.

6.2 Résultats limitant la population aux nouvelles entreprises seulement

Tableau A.2
Résultats de régression pour les revenus reposant uniquement sur les données des nouvelles entreprises

	Variable dépendante : (Ln) Revenus					
	Entreprises privées appartenant majoritairement à des hommes		Entreprises privées appartenant majoritairement à des femmes		Entreprises privées appartenant à parts égales à des hommes et à des femmes	
	coefficient	valeur de p	coefficient	valeur de p	coefficient	valeur de p
Caractéristiques actuelles						
Être un propriétaire d'entreprise est la principale activité	1,137 ***	0,000	1,098 ***	0,000	1,069 ***	0,000
Entrant féminin	0,156 ***	0,000	-0,069 ***	0,000
Entrant masculin	0,282 ***	0,000
Âge	0,038 ***	0,000	0,021 ***	0,000	0,029 ***	0,000
Âge au carré	0,000 ***	0,000	0,000 ***	0,000	0,000 ***	0,000
Immigrant	-0,239 ***	0,000	-0,166 ***	0,000	-0,184 ***	0,000
Immigrant récent	-0,169 ***	0,000	-0,212 ***	0,000	-0,181 ***	0,000
A un conjoint, le conjoint n'est pas un partenaire d'affaires	0,085 ***	0,000	-0,039 ***	0,001	0,149 ***	0,000
A un conjoint, le conjoint est un partenaire d'affaires	0,270 ***	0,000	0,167 ***	0,000	0,169 ***	0,000
Nombre d'entreprises détenues	-0,044 *	0,011	-0,137 ***	0,000	-0,197 ***	0,000
L'entreprise détenue est nouvelle
Nombre de partenaires d'affaires	0,006	0,289	0,030 **	0,003	-0,072 ***	0,000
Expérience de travail ex ante						
Années d'expérience au sein de la même industrie (niveau à deux chiffres du SCIAN)	0,042 ***	0,000	0,053 ***	0,000	0,029 ***	0,000
Était travailleur salarié seulement	0,384 ***	0,000	0,448 ***	0,000	0,463 ***	0,000
Était travailleur autonome seulement	0,810 ***	0,000	0,830 ***	0,000	0,776 ***	0,000
Était travailleur salarié et travailleur autonome	0,540 ***	0,000	0,605 ***	0,000	0,578 ***	0,000
A de l'expérience en tant que propriétaire d'entreprise	-0,031 ***	0,000	-0,068 ***	0,000	-0,041 ***	0,000
A travaillé avec des partenaires d'affaires	0,262 ***	0,000	0,089 ***	0,000	0,046 **	0,002
Caractéristiques familiales ex ante						
Revenu familial au cours des cinq années précédant l'entrée	0,136 ***	0,000	0,131 ***	0,000	0,121 ***	0,000
Avait des enfants âgés de moins de 7 ans seulement	0,029 †	0,081	-0,006	0,792	0,058 **	0,002
Avait des enfants âgés de 7 à 16 ans seulement	0,030	0,109	0,075 **	0,002	0,078 ***	0,001
Avait des enfants âgés de moins de 7 ans et des enfants âgés de 7 à 16 ans	0,044 †	0,054	0,069 *	0,016	0,071 **	0,005

... n'ayant pas lieu de figurer

* différence significative par rapport à la catégorie de référence ($p < 0,05$)

** différence significative par rapport à la catégorie de référence ($p < 0,01$)

*** différence significative par rapport à la catégorie de référence ($p < 0,001$)

† différence significative par rapport à la catégorie de référence ($p < 0,10$)

Notes : (Ln) = logarithme naturel. SCIAN = Système de classification des industries de l'Amérique du Nord. Les valeurs de p corrigent l'hétéroscédasticité et sont regroupées au niveau de l'entreprise et de l'année. Toutes les régressions comprennent une constante, des variables fictives pour l'industrie de l'entreprise (code d'industrie à 4 chiffres du SCIAN), l'année d'entrée du propriétaire de l'entreprise et la province de résidence. Il faudrait préciser que les nouvelles entreprises appartenant majoritairement à des femmes ne peuvent pas comprendre d'entrants féminins : elles peuvent appartenir à des femmes qui étaient déjà propriétaires d'entreprises et comprendre des entrants masculins. Il en va de même pour les entreprises appartenant à des hommes. Le nombre d'observations des entreprises privées appartenant majoritairement à des hommes est de 433 407, et la valeur du R-carré est de 0,183. Le nombre d'observations des entreprises privées appartenant majoritairement à des femmes est de 141 423, et la valeur du R-carré est de 0,174. Le nombre d'observations des entreprises privées appartenant à parts égales à des hommes et à des femmes est de 191 048, et la valeur ajustée du R-carré est de 0,169.

Source : Statistique Canada, calculs de l'auteur à partir des données de la Base de données canadienne sur la dynamique employeurs-employés.

Tableau A.3

Résultats de régression pour le nombre d'employés reposant uniquement sur les données des nouvelles entreprises

	Variable dépendante : (Ln) Nombre d'employés					
	Entreprises privées appartenant majoritairement à des hommes		Entreprises privées appartenant majoritairement à des femmes		Entreprises privées appartenant à parts égales à des hommes et à des femmes	
	coefficient	valeur de p	coefficient	valeur de p	coefficient	valeur de p
Caractéristiques actuelles						
Être un propriétaire d'entreprise est la principale activité	0,502 ***	0,000	0,440 ***	0,000	0,507 ***	0,000
Entrant féminin	0,123 ***	0,000	0,017 ***	0,000
Entrant masculin	0,130 ***	0,000
Âge	0,017 ***	0,000	0,013 ***	0,000	0,030 ***	0,000
Âge au carré	0,000 ***	0,000	0,000 **	0,007	0,000 ***	0,000
Immigrant	-0,131 ***	0,000	-0,146 ***	0,000	-0,139 ***	0,000
Immigrant récent	-0,116 ***	0,000	-0,097 ***	0,000	-0,049 *	0,015
A un conjoint, le conjoint n'est pas un partenaire d'affaires	0,088 ***	0,000	0,060 ***	0,000	0,028	0,352
A un conjoint, le conjoint est un partenaire d'affaires	0,066 ***	0,000	-0,019	0,413	-0,034	0,170
Nombre d'entreprises détenues	0,134 ***	0,000	0,103 **	0,003	0,179 ***	0,000
L'entreprise détenue est nouvelle
Nombre de partenaires d'affaires	0,113 ***	0,000	0,091 ***	0,000	0,030 ***	0,001
Expérience de travail <i>ex ante</i>						
Années d'expérience au sein de la même industrie (niveau à deux chiffres du SCIAN)	0,021 ***	0,000	0,028 ***	0,000	0,012 ***	0,000
Était travailleur salarié seulement	0,189 ***	0,000	0,210 ***	0,000	0,281 ***	0,000
Était travailleur autonome seulement	0,339 ***	0,000	0,250 ***	0,000	0,375 ***	0,000
Était travailleur salarié et travailleur autonome	0,230 ***	0,000	0,223 ***	0,000	0,338 ***	0,000
A de l'expérience en tant que propriétaire d'entreprise	0,012 †	0,052	0,011	0,348	-0,021 †	0,060
A travaillé avec des partenaires d'affaires	0,270 ***	0,000	0,207 ***	0,000	0,121 ***	0,000
Caractéristiques familiales <i>ex ante</i>						
Revenu familial au cours des cinq années précédant l'entrée	0,058 ***	0,000	0,036 **	0,003	0,043 **	0,006
Avait des enfants âgés de moins de 7 ans seulement	-0,104 ***	0,000	-0,037	0,151	-0,044 *	0,031
Avait des enfants âgés de 7 à 16 ans seulement	-0,057 **	0,005	0,038	0,148	-0,013	0,624
Avait des enfants âgés de moins de 7 ans et des enfants âgés de 7 à 16 ans	-0,075 **	0,002	0,013	0,682	0,066 *	0,015

... n'ayant pas lieu de figurer

* différence significative par rapport à la catégorie de référence ($p < 0,05$)** différence significative par rapport à la catégorie de référence ($p < 0,01$)*** différence significative par rapport à la catégorie de référence ($p < 0,001$)† différence significative par rapport à la catégorie de référence ($p < 0,10$)

Notes : (Ln) = logarithme naturel. SCIAN = Système de classification des industries de l'Amérique du Nord. Les valeurs de p corrigent l'hétéroscédasticité et sont regroupées au niveau de l'entreprise et de l'année. Toutes les régressions comprennent une constante, des variables fictives pour l'industrie de l'entreprise (code d'industrie à 4 chiffres du SCIAN), l'année d'entrée du propriétaire de l'entreprise et la province de résidence. Il faudrait préciser que les nouvelles entreprises appartenant majoritairement à des femmes ne peuvent pas comprendre d'entrants féminins : elles peuvent appartenir à des femmes qui étaient déjà propriétaires d'entreprises et comprendre des entrants masculins. Il en va de même pour les entreprises appartenant à des hommes. Le nombre d'observations des entreprises privées appartenant majoritairement à des hommes est de 129 270, et la valeur du R-carré est de 0,224. Le nombre d'observations des entreprises privées appartenant majoritairement à des femmes est de 42 420, et la valeur du R-carré est de 0,204. Le nombre d'observations des entreprises privées appartenant à parts égales à des hommes et à des femmes est de 57 784, et la valeur ajustée du R-carré est de 0,208.

Source : Statistique Canada, calculs de l'auteur à partir des données de la Base de données canadienne sur la dynamique employeurs-employés.

Tableaux A.4

Résultats de régression pour les revenus reposant uniquement sur les données des nouvelles entreprises, selon le sexe des entrants

	Variable dépendante : (Ln) Revenus														
	Entreprises privées appartenant majoritairement à des hommes					Entreprises privées appartenant majoritairement à des femmes					Entreprises privées appartenant à parts égales à des hommes et à des femmes				
	Hommes		Femmes		Test Diff = 0 (Prob > F) ¹	Hommes		Femmes		Test Diff = 0 (Prob > F)	Hommes		Femmes		Test Diff = 0 (Prob > F)
	Modèle 1	Modèle 2	Modèle 3	Modèle 4		Modèle 5	Modèle 6								
coefficient		valeur de p		valeur	coefficient		valeur de p		valeur	coefficient		valeur de p		valeur	
Caractéristiques actuelles															
Être un propriétaire d'entreprise est la principale activité	1,147 ***	0,000	1,099 ***	0,000	0,010	1,040 ***	0,000	1,103 ***	0,000	0,078	1,076 ***	0,000	1,074 ***	0,000	0,883
Âge	0,042 ***	0,000	0,012 *	0,019	0,000	0,017 †	0,055	0,020 ***	0,000	0,700	0,029 ***	0,000	0,030 ***	0,000	0,695
Âge au carré	-0,001 ***	0,000	0,000 **	0,003	0,000	0,000 *	0,021	0,000 ***	0,000	0,860	0,000 ***	0,000	0,000 ***	0,000	0,879
Immigrant	-0,245 ***	0,000	-0,120 ***	0,000	0,000	-0,159 ***	0,000	-0,161 ***	0,000	0,965	-0,198 ***	0,000	-0,172 ***	0,000	0,131
Immigrant récent	-0,155 ***	0,000	-0,266 ***	0,000	0,006	-0,172 *	0,013	-0,212 ***	0,000	0,559	-0,191 ***	0,000	-0,168 ***	0,000	0,273
A un conjoint, le conjoint n'est pas un partenaire d'affaires	0,089 ***	0,000	0,023	0,619	0,157	0,166 *	0,015	-0,040 ***	0,000	0,003	0,182 ***	0,000	0,118 ***	0,001	0,148
A un conjoint, le conjoint est un partenaire d'affaires	0,311 ***	0,000	0,040	0,232	0,000	0,117 *	0,030	0,184 ***	0,000	0,209	0,210 ***	0,000	0,132 ***	0,000	0,002
Nombre d'entreprises détenues	-0,062 ***	0,000	0,054	0,158	0,002	-0,082	0,216	-0,152 ***	0,000	0,277	-0,205 ***	0,000	-0,190 ***	0,000	0,674
L'entreprise détenue est nouvelle
Nombre de partenaires d'affaires	0,008	0,208	-0,039 ***	0,000	0,000	-0,016	0,290	0,037 ***	0,000	0,000	-0,075 ***	0,000	-0,069 ***	0,000	0,468
Expérience de travail ex ante															
Années d'expérience au sein de la même industrie (code à deux chiffres du SCIAN)	0,046 ***	0,000	0,034 ***	0,000	0,083	0,043 ***	0,001	0,056 ***	0,000	0,292	0,028 ***	0,000	0,041 ***	0,000	0,015
Était travailleur salarié seulement	0,343 ***	0,000	0,595 ***	0,000	0,000	0,437 ***	0,000	0,444 ***	0,000	0,905	0,443 ***	0,000	0,481 ***	0,000	0,195
Était travailleur autonome seulement	0,813 ***	0,000	0,597 ***	0,000	0,000	0,535 ***	0,000	0,857 ***	0,000	0,000	0,890 ***	0,000	0,670 ***	0,000	0,000
Était travailleur salarié et travailleur autonome	0,512 ***	0,000	0,674 ***	0,000	0,000	0,452 ***	0,000	0,621 ***	0,000	0,010	0,570 ***	0,000	0,594 ***	0,000	0,453
A de l'expérience en tant que propriétaire d'entreprise	-0,027 ***	0,000	-0,084 ***	0,000	0,014	-0,120 **	0,002	-0,060 ***	0,000	0,112	-0,035 **	0,002	-0,049 ***	0,001	0,330
A travaillé avec des partenaires d'affaires	0,300 ***	0,000	0,046 †	0,052	0,000	0,027	0,517	0,092 ***	0,000	0,130	0,070 ***	0,000	0,020	0,200	0,000
Caractéristiques familiales ex ante															
Revenu familial au cours des cinq années précédant l'entrée	0,141 ***	0,000	0,127 ***	0,000	0,705	0,334 ***	0,000	0,118 ***	0,000	0,000	0,142 *	0,012	0,105 ***	0,000	0,520
Avait des enfants âgés de moins de 7 ans seulement	0,000	0,990	0,108 **	0,002	0,006	0,182 *	0,012	-0,026	0,288	0,007	0,085 *	0,014	0,052 *	0,025	0,437
Avait des enfants âgés de 7 à 16 ans seulement	0,007	0,731	0,121 **	0,004	0,016	0,296 ***	0,000	0,059 *	0,019	0,004	0,071 †	0,099	0,081 **	0,006	0,839
Avait des enfants âgés de moins de 7 ans et des enfants âgés de 7 à 16 ans	0,021	0,420	0,123 **	0,007	0,054	0,185 †	0,082	0,057 †	0,054	0,245	0,045	0,312	0,086 **	0,005	0,456

... n'ayant pas lieu de figurer

* différence significative par rapport à la catégorie de référence (p < 0,05)

** différence significative par rapport à la catégorie de référence (p < 0,01)

*** différence significative par rapport à la catégorie de référence (p < 0,001)

† différence significative par rapport à la catégorie de référence (p < 0,10)

1. Le test de correspondance entre les hommes et les femmes est décrit dans la note de bas de page 20 du texte.

Notes : (Ln) = logarithme naturel. SCIAN = Système de classification des industries de l'Amérique du Nord. Les valeurs de p corrigent l'hétéroscédasticité et sont regroupées au niveau de l'entreprise et de l'année. Toutes les régressions comprennent une constante, des variables fictives pour l'industrie de l'entreprise (code d'industrie à 4 chiffres du SCIAN), l'année d'entrée du propriétaire de l'entreprise et la province de résidence. Il faudrait préciser que les nouvelles entreprises appartenant majoritairement à des femmes ne peuvent pas comprendre d'entrants féminins : elles peuvent appartenir à des femmes qui étaient déjà propriétaires d'entreprises et comprendre des entrants masculins. Il en va de même pour les entreprises appartenant à des hommes. Le nombre d'observations des entreprises privées appartenant majoritairement à des hommes (hommes) est de 384 425, et la valeur du R-carré est de 0,184. Le nombre d'observations des entreprises privées appartenant majoritairement à des hommes (femmes) est de 48 982, et la valeur du R-carré est de 0,165. Le nombre d'observations des entreprises privées appartenant majoritairement à des femmes (hommes) est de 14 276, et la valeur du R-carré est de 0,174. Le nombre d'observations des entreprises privées appartenant majoritairement à des femmes (femmes) est de 127 147, et la valeur du R-carré est de 0,172. Le nombre d'observations des entreprises privées appartenant à parts égales à des hommes et à des femmes (hommes) est de 90 868, et la valeur ajustée du R-carré est de 0,176. Le nombre d'observations des entreprises privées appartenant à parts égales à des hommes et à des femmes (femmes) est de 100 180, et la valeur ajustée du R-carré est de 0,164.

Source : Statistique Canada, calculs de l'auteur à partir des données de la Base de données canadienne sur la dynamique employeurs-employés.

Tableau A.5

Résultats de régression pour le nombre d'employés reposant uniquement sur les données des nouvelles entreprises, selon le sexe des entrants

	Variable dépendante : (Ln) Nombre d'employés														
	Entreprises privées appartenant majoritairement à des hommes					Entreprises privées appartenant majoritairement à des femmes					Entreprises privées appartenant à parts égales à des hommes et à des femmes				
	Hommes		Femmes		Test Diff = 0 (Prob > F) ¹	Hommes		Femmes		Test Diff = 0 (Prob > F)	Hommes		Femmes		Test Diff = 0 (Prob > F)
	Modèle 1	Modèle 2	Modèle 3	Modèle 4		Modèle 5	Modèle 6								
coefficient		valeur de p		valeur	coefficient		valeur de p		valeur	coefficient		valeur de p		valeur	
Caractéristiques actuelles															
Être un propriétaire d'entreprise est la principale activité	0,516 ***	0,000	0,436 ***	0,000	0,000	0,495 ***	0,000	0,438 ***	0,000	0,152	0,569 ***	0,000	0,455 ***	0,000	0,000
Âge	0,017 ***	0,000	0,021 ***	0,000	0,459	0,026 **	0,006	0,011 **	0,004	0,108	0,031 ***	0,000	0,031 ***	0,000	0,974
Âge au carré	0,000 ***	0,000	0,000 ***	0,000	0,286	0,000 *	0,018	0,000 *	0,041	0,130	0,000 ***	0,000	0,000 ***	0,000	0,953
Immigrant	-0,134 ***	0,000	-0,083 **	0,002	0,053	-0,157 **	0,001	-0,144 ***	0,000	0,765	-0,142 ***	0,000	-0,137 ***	0,000	0,722
Immigrant récent	-0,115 ***	0,000	-0,097 *	0,013	0,634	-0,044	0,546	-0,103 ***	0,000	0,393	-0,044 †	0,052	-0,053 *	0,019	0,655
A un conjoint, le conjoint n'est pas un partenaire d'affaires	0,092 ***	0,000	0,084 *	0,049	0,865	0,282 ***	0,000	0,054 ***	0,000	0,000	0,044	0,245	0,019	0,597	0,566
A un conjoint, le conjoint est un partenaire d'affaires	0,070 ***	0,000	-0,086 **	0,010	0,000	-0,030	0,603	-0,019	0,402	0,841	-0,023	0,414	-0,041	0,137	0,469
Nombre d'entreprises détenues	0,125 ***	0,000	0,166 ***	0,000	0,235	0,129 †	0,084	0,092 **	0,007	0,603	0,158 ***	0,000	0,197 ***	0,000	0,154
L'entreprise détenue est nouvelle
Nombre de partenaires d'affaires	0,123 ***	0,000	0,047 ***	0,000	0,000	0,038 †	0,061	0,105 ***	0,000	0,000	0,039 ***	0,000	0,024 *	0,022	0,104
Expérience de travail ex ante															
Années d'expérience au sein de la même industrie (niveau à deux chiffres du SCIAN)	0,023 ***	0,000	0,041 ***	0,000	0,004	0,025 †	0,052	0,031 ***	0,000	0,633	0,009 *	0,029	0,024 ***	0,000	0,007
Était travailleur salarié seulement	0,168 ***	0,000	0,264 ***	0,000	0,001	0,281 ***	0,000	0,202 ***	0,000	0,242	0,290 ***	0,000	0,265 ***	0,000	0,394
Était travailleur autonome seulement	0,334 ***	0,000	0,270 ***	0,000	0,060	0,224 **	0,002	0,256 ***	0,000	0,661	0,424 ***	0,000	0,324 ***	0,000	0,001
Était travailleur salarié et travailleur autonome	0,213 ***	0,000	0,291 ***	0,000	0,023	0,286 ***	0,000	0,218 ***	0,000	0,361	0,356 ***	0,000	0,316 ***	0,000	0,201
A de l'expérience en tant que propriétaire d'entreprise	0,014 *	0,029	-0,007	0,761	0,362	-0,053	0,114	0,020 †	0,098	0,030	-0,016	0,175	-0,027 †	0,074	0,489
A travaillé avec des partenaires d'affaires	0,282 ***	0,000	0,150 ***	0,000	0,000	0,224 ***	0,000	0,188 ***	0,000	0,425	0,116 ***	0,000	0,120 ***	0,000	0,761
Caractéristiques familiales ex ante															
Revenu familial au cours des cinq années précédant l'entrée	0,058 ***	0,000	0,072 **	0,004	0,585	0,049	0,219	0,036 **	0,002	0,721	0,060 ***	0,000	0,025	0,222	0,031
Avait des enfants âgés de moins de 7 ans seulement	-0,119 ***	0,000	-0,067 †	0,051	0,186	0,153 †	0,068	-0,056 *	0,037	0,016	-0,127 **	0,001	-0,012	0,641	0,016
Avait des enfants âgés de 7 à 16 ans seulement	-0,087 ***	0,000	0,044	0,308	0,007	0,063	0,532	0,037	0,168	0,805	-0,081 †	0,084	0,019	0,561	0,082
Avait des enfants âgés de moins de 7 ans et des enfants âgés de 7 à 16 ans	-0,134 ***	0,000	0,062	0,160	0,000	0,158	0,280	0,003	0,938	0,292	0,032	0,538	0,081 *	0,012	0,430

... n'ayant pas lieu de figurer

* différence significative par rapport à la catégorie de référence (p < 0,05)

** différence significative par rapport à la catégorie de référence (p < 0,01)

*** différence significative par rapport à la catégorie de référence (p < 0,001)

† différence significative par rapport à la catégorie de référence (p < 0,10)

1. Le test de correspondance entre les hommes et les femmes est décrit dans la note de bas de page 20 du texte.

Notes : (Ln) = logarithme naturel. SCIAN = Système de classification des industries de l'Amérique du Nord. Les valeurs de p corrigent l'hétéroscédasticité et sont regroupées au niveau de l'entreprise et de l'année. Toutes les régressions comprennent une constante, des variables fictives pour l'industrie de l'entreprise (code d'industrie à 4 chiffres du SCIAN), l'année d'entrée du propriétaire de l'entreprise et la province de résidence. Il faudrait préciser que les nouvelles entreprises appartenant majoritairement à des femmes ne peuvent pas comprendre d'entrants féminins : elles peuvent appartenir à des femmes qui étaient déjà propriétaires d'entreprises et comprendre des entrants masculins. Il en va de même pour les entreprises appartenant à des hommes. Le nombre d'observations des entreprises privées appartenant majoritairement à des hommes (hommes) est de 113 121, et la valeur du R-carré est de 0,224. Le nombre d'observations des entreprises privées appartenant majoritairement à des femmes (hommes) est de 16 149, et la valeur du R-carré est de 0,226. Le nombre d'observations des entreprises privées appartenant majoritairement à des femmes (hommes) est de 4 706, et la valeur du R-carré est de 0,230. Le nombre d'observations des entreprises privées appartenant majoritairement à des femmes (femmes) est de 37 714, et la valeur du R-carré est de 0,199. Le nombre d'observations des entreprises privées appartenant à parts égales à des hommes et à des femmes (hommes) est de 27 889, et la valeur ajustée du R-carré est de 0,218. Le nombre d'observations des entreprises privées appartenant à parts égales à des hommes et à des femmes (femmes) est de 29 895, et la valeur ajustée du R-carré est de 0,194.

Source : Statistique Canada, calculs de l'auteur à partir des données de la Base de données canadienne sur la dynamique employeurs-employés.

Bibliographie

Adema, W., et coll. 2014. Enhancing Women's Economic Empowerment Through Entrepreneurship and Business Leadership in OECD Countries, Paris, Organisation de coopération et de développement économiques.

Banque de développement du Canada (BDC). 2012. Indice BDC de la nouvelle activité entrepreneuriale, Marketing et Affaires publiques, Recherche et analyse économique, Banque de développement du Canada, 18 p.. Disponible au lien suivant : http://publications.gc.ca/collections/collection_2017/bdc/CC143-15-2012-fra.pdf (site consulté le 19 février 2018).

Cao, S., et coll. 2015. Trends in Firm Entry and New Entrepreneurship in Canada, document d'analyse du personnel 2015-11, Ottawa, Banque du Canada.

Carter, S., et T. Cannon. 1992. Women as Entrepreneurs: A Study of Female Business Owners, Their Motivations, Experiences and Strategies for Success, Academic Press.

Chessman, Kristin. 2008. 16 Legendary Women Entrepreneurs, 6 août 2008, Entrepreneur. Disponible au lien suivant : <https://www.entrepreneur.com/article/217929> (site consulté le 3 mars 2020).

Coleman, S., et A. Robb. 2009. « A Comparison of New Firm Financing by Gender: Evidence from the Kauffman Firm Survey Data », Small Business Economics, vol. 33, no 4, p. 397-411.

Couture, L., et S. Houle. Survival and Performance of Businesses by Gender of Ownership: A Canadian cohort analysis, Direction des études analytiques : documents de recherche, produit no 11F0019M au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, Statistique Canada. À paraître.

Downey, S., et coll. 2015. « The role of diversity practices and inclusion in promoting trust and employee engagement », Journal of Applied Social Psychology, vol. 45, no 1, p. 35-44.

Fairlie, R. 2014. The Kauffman Index of Entrepreneurial Activity 1996-2013, Kansas City, Ewing Marion Kauffman Foundation.

Fairlie, R., et A. Robb. 2009. « Gender Differences in Business Performance: Evidence from the Characteristics of Business Owners Survey », Small Business Economics, vol. 33, no 4, p. 375-395.

Ferguson, S.J. 2016. « Les femmes et l'éducation : qualifications, compétences et technologies », Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe, produit no 89-503-X au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, Statistique Canada.

Fortin, N.M., A. Bonikowska et M. Drolet. 2019. Inégalité des gains et écart de rémunération entre les sexes au Canada : le rôle de la sous-représentation des femmes parmi les personnes gagnant les revenus les plus élevés, Aperçus économiques, no 88, Ottawa, Statistique Canada.

Frenette, M., et K. Frank. 2016. Gains des diplômés postsecondaires selon le domaine d'études détaillé, Aperçus économiques, no 056, produit no 11-626-X au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, Statistique Canada.

Gatewood, E.J., et coll. 2009. « Diana: a symbol of women entrepreneurs' hunt for knowledge, money, and the rewards of entrepreneurship », Small Business Economics, vol. 32, no 2, p. 129-144.

Gottschalk, S., et M. Niefert. 2011. Gender Differences in Business Success of German Start-up Firms, document d'analyse, no 11-019, ZEW, Mannheim.

Green, D., et coll. 2016. Immigration, propriété d'entreprises et emploi au Canada, Direction des études analytiques : documents de recherche, no 375, produit no 11F0019M au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, Statistique Canada.

Gregson, G., et coll. 2017. Global Entrepreneurship Monitor Canada 2017 Report. Disponible au lien suivant : <http://thecis.ca/index.php/wpdm-package/gem-canada-2017-report/> (site consulté le 6 mars 2020).

Grekou, D., et H. Liu. 2018. Entrée et sortie des travailleurs autonomes et des propriétaires d'entreprises au Canada, Direction des études analytiques : documents de recherche, no 407, produit no 11F0019M au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, Statistique Canada.

Grekou, D., J. Li et H. Liu. 2018a. Entreprises appartenant à des femmes au Canada, de 2005 à 2013, Aperçus économiques, no 083, produit no 11-626-X au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, Statistique Canada.

Grekou, D., J. Li et H. Liu. 2018b. Mesure de la propriété d'entreprises selon le sexe dans la Base de données canadienne sur la dynamique employeurs-employés, Études analytiques : méthodes et références, no 017, produit no 11-633-X au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, Statistique Canada.

Hunt, V., D. Layton et S. Prince. 2015. « Diversity Matters », McKinsey & Company. Disponible au lien suivant :

<https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/business%20functions/organization/our%20insights/why%20diversity%20matters/diversity%20matters.aspx> (consulté le 6 mars 2020).

Industrie Canada. 2015. Petites et moyennes entreprises détenues majoritairement par des femmes — Édition spéciale : Principales statistiques relatives aux petites entreprises, mai 2015, Ottawa, Industrie Canada.

Jeon, S.-H., et Y. Ostrovsky. 2016. Concilier les responsabilités familiales et professionnelles : Transition vers le travail autonome parmi les nouvelles mères, Direction des études analytiques : documents de recherche, no 385, produit no 11F0019M au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, Statistique Canada.

Koehn, N. 2001. « Review of Tupperware: The Promise of Plastic in 1950s America, by Alison J. Clarke », *Journal of American History*, vol. 88, no 1, p. 273.

Kremp, E. 1995. « Nettoyage de fichiers dans le cas de données individuelles : recherche de la cohérence transversale », *Économie et prévision*, vol. 119, no 3, p. 171-193.

Lafontaine, F., et K. Shaw. 2016. « Serial entrepreneurship: learning by doing? », *Journal of Labor Economics*, vol. 34, no 2, p. 217-254.

Lorenzo, R., et coll. 2018. « How Diverse Leadership Teams Boost Innovation » 23 janvier 2018, Boston Consulting Group. Disponible au lien suivant : <https://www.bcg.com/en-gb/publications/2018/how-diverse-leadership-teams-boost-innovation.aspx> (consulté le 6 mars 2020).

Mcdowell, A. s.d. How do you test the equality of regression coefficients that are generated from two different regressions, estimated on two different samples?, Stata. Disponible au lien suivant : <https://www.stata.com/support/faqs/statistics/test-equality-of-coefficients/> (site consulté le 12 mars 2020).

Organisation de coopération et de développement économiques. 2016. OECD Report to G7 Leaders on Women and Entrepreneurship: A summary of recent data and policy developments in G7 countries, Paris, Éditions OCDE. Disponible au lien suivant : <http://www.oecd.org/gender/OECD-Report%20to-G7-Leaders-on-Women-and-Entrepreneurship.pdf> (site consulté le 3 mars 2020).

Orser, B., A. Riding et K. Manley. 2006. « Women Entrepreneurs and Financial Capital », *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol. 30, no 5, p. 643-665.

Richards, E. 2019. Qui sont les femmes actives de la tranche de revenu supérieure de 1 % au Canada?, Direction des études analytiques : documents de recherche, no 414, produit no 11F0019M au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, Statistique Canada.

Rosa, J., et D. Sylla. 2016. Comparaison du rendement des petites et moyennes entreprises détenues majoritairement par des femmes et de celles détenues majoritairement par des hommes, Centre des projets spéciaux sur les entreprises, Ottawa, Industrie Canada.

Shaw, K. L., et A. Sorensen. 2017. The productivity advantage of serial entrepreneurs, NBER Working Paper Series, no 23320, Cambridge (Massachusetts), National Bureau of Economic Research.

Shulamit, K., et D. Ginther. 2017. Women and STEM, NBER Working Paper Series, no 23525, Cambridge (Massachusetts), National Bureau of Economic Research.

Statistique Canada. 2020. Indice des prix à la consommation, moyenne annuelle, non désaisonnalisé, tableau 18-10-0005-01, <https://doi.org/10.25318/1810000501-fra>.

Stevenson, L. 1986. « Against all Odds: The Entrepreneurship of Women », *Journal of Small Business Management*, vol. 24, no 4, p. 30-36.

Williams-Grunt, O. 2019. « Male-dominated firms do worse than diverse rivals, Morgan Stanley finds », 13 août 2019, Yahoo Finance UK. Disponible au lien suivant : <https://ca.finance.yahoo.com/news/gender-diversity-improves-share-price-business-morgan-stanley-hers-050000152.html> (site consulté le 6 mars 2020).