



University  
of Windsor

Étude sur la sous-représentation des femmes titulaires de droits de PI,  
des fondatrices d'entreprise et des cadres supérieures

Rapport final au Collectif d'actifs en innovation

Myra Tawfik et Heather Pratt, Université de Windsor

## Table des matières

Introduction – Objectif et mandat de l'étude .....	1
Contexte.....	1
L'étude du CAI .....	1
L'équipe .....	1
Chercheuses principales .....	1
Adjointes à la recherche .....	2
Étude pilote de 2020 (Myra Tawfik/Heather Pratt/Radha Lamba) .....	2
L'étude du CAI.....	2
Phase 1 de l'étude du CAI : Le forum de juillet .....	3
Le manque de réseaux et de mentors en PI .....	3
Le financement de la PI .....	3
La culture et la gouvernance d'entreprise.....	4
Les difficultés avec les experts (surtout les avocats) .....	4
Les préjugés systémiques dans le milieu de la PI.....	5
Phase 2 de l'étude du CAI : Entrevues.....	5
Méthodologie.....	5
Phase 3 de l'étude du CAI : Rapport provisoire.....	6
Phase 4 de l'étude du CAI : Rapport final des conclusions.....	7
Défi n°1 : Le manque de réseaux et de mentors en PI .....	7
Défi n°2 : Les défis financiers.....	8
Défi n°3 : La culture et la gouvernance d'entreprise .....	9
Défi n°4 : Les difficultés avec les experts (surtout les avocats) .....	10
Défi n°5 : Les préjugés systémiques dans le milieu de la PI .....	12
Autres facteurs dont il faut tenir compte .....	14
Conclusions et recommandations finales .....	16
Recommandation 1 : Promouvoir une culture de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (EDI) au CAI.....	16
Recommandation 2 : Améliorer les services offerts par le CAI.....	17
Recommandation 3 : Offrir des cours pédagogiques au CAI .....	17
Recommandation 4 : Édifier une communauté de championnes, de mentores et de formatrices ....	18
Recommandation 5 : Créer un programme pilote de communautés de pratique .....	18
Recommandation 6 : Élaborer des mesures de progrès et de succès .....	19
Annexe 1 : Appel à participantes .....	20

## Introduction – Objectif et mandat de l'étude

### Contexte

En 2018, le gouvernement du Canada (Industrie, Sciences et Développement économique Canada) a lancé sa Stratégie nationale de la propriété intellectuelle dans le but d'aider les entreprises, les créateurs, les entrepreneurs et les innovateurs canadiens à comprendre ce qu'est la PI, à la protéger et à y accéder<sup>1</sup>. Parmi ses nombreuses initiatives politiques, il a estimé que la sous-représentation des femmes<sup>2</sup> entrepreneures et des entrepreneurs autochtone dans le système de la PI était préoccupante<sup>3</sup>. En encourageant une meilleure réussite des femmes et des autres groupes exclus, on facilite nécessairement une plus grande participation à la création, à la protection et à l'exploitation stratégique de la PI de ces personnes.

En 2020, le Collectif d'actifs en innovation (CAI), qui a été créé conformément à la Stratégie nationale de la propriété intellectuelle, a publié un appel de propositions pour lancer une étude sur les femmes et la PI dans le secteur des technologies propres axées sur les données (TPAD). En 2021, l'Université de Windsor a été sélectionnée pour mener cette étude (l'« étude du CAI »).

### L'étude du CAI

Le mandat de cette étude consiste à amorcer une consultation afin de mieux comprendre les expériences des femmes dans la navigation du système de la PI et, en fonction des conclusions de la consultation, à élaborer et à mettre en œuvre des initiatives de soutien et d'éducation pour les membres du CAI dans le secteur des technologies propres axées sur les données (TPAD).

### L'équipe

#### Chercheuses principales

**Myra Tawfik** est titulaire de la Chaire Don Rodzik Family en droit et entrepreneuriat, professeure universitaire émérite à la faculté de droit de l'Université de Windsor et agrégée supérieure au Centre pour l'innovation dans la gouvernance internationale (CIGI); elle est spécialisée en droit de la propriété intellectuelle, plus particulièrement en renforcement des capacités en éducation liée à la PI dans l'ensemble de l'écosystème de l'innovation.

**Heather Pratt** est la directrice exécutive du bureau de recherche et d'innovation de l'Université de Windsor et étudiante au doctorat à la faculté d'éducation de cette même université. Elle possède une expertise étendue en innovation et en systèmes de transfert des technologies du Canada, et a commercialisé avec succès de la PI universitaire par l'octroi de licences et la création de nouveaux débouchés. Son travail de recherche postdoctoral porte, d'une part, sur les obstacles auxquels les femmes sont confrontées pour protéger leur PI et, d'autre part, sur la création de nouveaux débouchés.

---

<sup>1</sup>Gouvernement du Canada, [site Web d'Industrie, Sciences et Développement économique Canada](https://www.ic.gc.ca/eic/site/108.nsf/fra/accueil) à : <https://www.ic.gc.ca/eic/site/108.nsf/fra/accueil>

<sup>2</sup> Dans le présent rapport, le terme « femme » et l'utilisation du genre féminin englobent les personnes qui s'identifient comme des femmes.

<sup>3</sup>Voir, par exemple, Participation des femmes aux activités de brevetage : analyse des demandes déposées au Canada sous le régime du Traité de coopération en matière de brevets (2017), à :

[https://publications.gc.ca/collections/collection\\_2018/opic-cipo/Iu71-4-45-2017-fra.pdf](https://publications.gc.ca/collections/collection_2018/opic-cipo/Iu71-4-45-2017-fra.pdf). Enquête sur la connaissance et l'utilisation de la propriété intellectuelle, 2019 (Statistique Canada) à :

<https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/210218/dq210218b-fra.htm>. En ce qui concerne les entrepreneurs autochtones, voir, par exemple, le document du Conseil canadien pour le commerce autochtone, *Digital Directions: Towards skills development and inclusion of Indigenous Peoples in the new economy* (2019) [https://www.ccab.com/wp-content/uploads/2019/02/Digital-Directions-TCS-Report-Digital-Full-Report\\_AA-FINAL.pdf](https://www.ccab.com/wp-content/uploads/2019/02/Digital-Directions-TCS-Report-Digital-Full-Report_AA-FINAL.pdf).

### Adjoints à la recherche

- Rashveen Chawla, étudiante à la maîtrise en droit, faculté de droit, Université de Windsor
- Riley Garno, étudiant à la maîtrise en politique publique, Université de Toronto
- Tracy Nguyen, aspirante au doctorat en droit, faculté de droit, Université de Windsor

### Étude pilote de 2020 (Myra Tawfik/Heather Pratt/Radha Lamba)

L'étude du CAI tire parti de recherches existantes menées par certains des chercheurs susmentionnés. En 2020, l'Université de Windsor a amorcé une étude pilote afin de mieux comprendre les expériences des femmes dans le domaine de la PI. Les chercheurs ont réalisé un examen documentaire, et des entrevues ont été organisées avec 10 détentrices de droits de PI (brevets, marques de commerce et droits d'auteur).

Ils ont relevé cinq problèmes :

1. Le manque de réseaux et de mentors en PI
2. Les défis financiers (surtout dans le cas des brevets)
3. La culture et la gouvernance d'entreprise
4. Les difficultés avec les experts (surtout les avocats)
5. Les préjugés systémiques dans le milieu de la PI

Ces thèmes se retrouvaient dans les publications spécialisées existantes, surtout pour les brevets<sup>4</sup>. De plus, ces thèmes ont été très étroitement mis en parallèle avec les expériences générales des entrepreneures<sup>5</sup>. L'étude du CAI sert à prendre ces premières conclusions et à appliquer la même méthodologie de recherche aux femmes des secteurs des technologies propres et des TPAD.

### L'étude du CAI

L'étude du CAI comprend quatre phases :

1. Un forum organisé en juillet 2021 afin de lancer l'étude du CAI
2. Des entrevues avec des détentrices de droits de PI et/ou des fondatrices d'entreprises et/ou des cadres supérieures en PI
3. Un rapport préliminaire avec recommandations au CAI
4. Un rapport final avec recommandations au CAI

---

<sup>4</sup> Par exemple, Annette I. Kahler « Examining Exclusion in Woman-Inventor Patenting: A Comparison of Educational Trends and Patent Data in the Era of Computer Engineer Barbie ». *American University Journal of Gender Social Policy and Law* 19, n°3 (2011): 773-798. Sue V. Rosser, « The Gender Gap in Patenting: Is Technology Transfer a Feminist Issue? » *NWSA Journal*, vol 21, n° 2 (été 2009), pp. 65-84.

<sup>5</sup> Par exemple, Philipp Koellinger, Maria Minniti et Christian Schade « Gender Differences in Entrepreneurial Propensity », *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, vol 75, issue 2, pp. 213-234 (Avril 2013). Le gouvernement fédéral a récemment lancé la Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat, pour laquelle il a consenti « un investissement de plus de six milliards de dollars, qui vise à améliorer l'accès des entreprises dirigées par des femmes au financement, à des bassins de personnes talentueuses, à des réseaux et à l'expertise dont elles ont besoin pour démarrer, prendre de l'expansion et accéder à de nouveaux marchés. » (gouvernement du Canada, 2021).

## Phase 1 de l'étude du CAI : Le forum de juillet

Ce forum a été organisé le 6 juillet 2021; 18 invitées y ont participé, ainsi que l'Université de Windsor et les équipes du CAI, pour un total de 26 participantes. Les invitées comprenaient un groupe de femmes de divers horizons occupant des postes de direction, auxquelles on a demandé de faire des observations sur l'un des cinq thèmes abordés. Une discussion générale a ensuite été ouverte à toutes les participantes. Le forum de juillet a été mené selon les règles de Chatham House pour assurer une conversation franche et complète.

Ce forum visait trois objectifs :

1. Servir de rampe de lancement à la phase des entrevues de l'étude du CAI.
2. Discuter avec un groupe d'experts des hypothèses qui sous-tendaient les cinq principaux thèmes issus de l'étude pilote.
3. Obtenir des directives, des conseils et des suggestions de la part de toutes les participantes concernant l'étude du CAI.

Voici un résumé de haut niveau des discussions qui ont eu lieu lors de cette réunion.

### Le manque de réseaux et de mentors en PI

*Le problème la faiblesse des réseaux et le manque de possibilités de mentorat sont des défis courants pour les femmes en général. Dans le domaine de la PI, les femmes ont indiqué qu'elles ne savaient pas où trouver des conseils et qu'elles se sentaient intimidées et mal à l'aise vis-à-vis de leur propre manque de connaissances concernant la PI.*

Les participantes se sont accordées pour dire que les femmes ont des réseaux et des mentors plus faibles. Cet aspect est particulièrement marqué pour les brevets. Une bonne partie de la discussion a porté sur le nombre restreint de femmes dans les disciplines de la science, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM). Le Canada ne dispose pas d'un grand bassin d'inventrices dont il est possible de s'inspirer. Comme l'une des participantes l'a fait remarquer : « On ne peut pas être ce que l'on ne voit pas ».

Les participantes ont discuté du concept du mentorat. Est-ce que le terme lui-même laisse penser que les femmes ont des lacunes et ont besoin d'être éduquées. Nombre de participantes ont exprimé l'importance d'avoir des mentors pour les femmes racialisées et leurs représentantes. Elles ont dit avoir besoin de « champions » (masculins ou féminins) ayant un capital politique pour soutenir les inventrices, prendre leur défense et assurer leur promotion. Elles ont abordé le fait que les femmes hésitent souvent à poser leur propre candidature pour des prix et d'autres distinctions, qu'elles ont le sentiment que des défenseurs et des champions prêts à les soutenir seraient un atout. Les femmes doivent favoriser la mise en lumière des réalisations des femmes. Elles ont soulevé certaines questions liées à la diversité et à l'inclusion en vue de veiller à tenir compte des expériences intersectionnelles dans leur intégralité.

### Le financement de la PI :

*Le problème dans le domaine de la technologie, les entrepreneures ont de la difficulté à obtenir des investissements et d'autres sources de fonds et de financement pour leur entreprise. Cette lacune influe directement sur leur capacité de supporter les coûts liés à la protection de leur PI.*

Dans l'ensemble, les participantes ont convenu de ce constat et ont axé les discussions sur les solutions potentielles susceptibles de faire en sorte que les femmes aient un meilleur accès au capital et aux fonds.

Une participante a souligné le fait que, dans le domaine de l'entrepreneuriat, les entrepreneures étaient confrontées à des obstacles plus importants que les hommes. Il faut du courage pour abandonner la sécurité d'un emploi pour devenir entrepreneur. Comme les femmes n'ont souvent pas le même filet de sécurité financière que les hommes, une participante a suggéré de garantir un certain niveau de financement aux entrepreneures.

Une autre a fait observer que les fondatrices d'entreprises n'avaient souvent pas un plan financier prêt pour leur entreprise ni une proposition de valeur claire pour leurs produits et leurs services, ce qui les désavantageait par rapport à leurs homologues masculins. Certaines participantes ont laissé entendre qu'il serait utile d'accroître l'éducation sur la façon de trouver de l'argent et d'utiliser la PI afin d'obtenir les fonds nécessaires et de prendre de meilleures décisions financières.

D'autres ont relevé l'absence d'investisseuses. Dans le réseau actuel des investisseurs, on prend souvent les femmes moins au sérieux et on considère leurs inventions d'un œil moins favorable que celles de leurs homologues masculins. C'est pourquoi les femmes à la tête d'une entreprise ont moins d'options et moins d'aide financière que leurs homologues masculins, quel que soit le potentiel de leur entreprise ou de leur invention. Il serait donc bienvenu d'augmenter le nombre d'investisseuses dans l'industrie de la technologie.

### La culture et la gouvernance d'entreprise

*Le problème : la trop forte prépondérance des hommes dans la culture d'entreprise peut marginaliser les contributions des femmes dans les activités de recherche-développement et d'innovation d'une entreprise. Elle peut aussi empêcher la progression des femmes dans les rôles de leadership en PI.*

Les participantes se sont accordées pour dire que la culture d'entreprise demeure largement dominée par les hommes. On le constate par la présence d'un certain nombre de préjugés (tant personnels qu'institutionnels) à l'encontre des femmes, et de jugements concernant leurs capacités, leur légitimité et leurs compétences. Ces stéréotypes de genre sapent l'évolution professionnelle et entrepreneuriale des femmes. En règle générale, les préjugés à l'encontre des femmes qui travaillent demeurent forts, notamment les perceptions erronées selon lesquelles les femmes se contentent de suivre et sont plus à l'aise dans les rôles liés au soin et à l'éducation, et qu'elles n'aiment pas la concurrence et le pouvoir.

Autres exemples de stéréotypes : comme les femmes sont moins rationnelles et ne voient pas les conséquences commerciales de la même façon que les hommes, on ne peut pas leur faire confiance pour les tâches importantes. Une participante a relevé que les investisseurs n'approchent et n'interrogent pas les fondateurs de la même façon que les fondatrices. On pose plus fréquemment des questions sur la croissance et la promotion (comme « Quelle est la prochaine grande étape? ») aux fondateurs, tandis que les fondatrices se voient plus souvent questionnées sur les risques de faillite et leurs plans d'atténuation des risques.

Les participantes ont soulevé des questions concernant l'intégration sociale des femmes. Par exemple, l'une d'entre elles a fait observer que les femmes ont souvent peur de prendre de la place au sein d'une organisation et s'excusent souvent lorsqu'elles posent des questions. Une autre a déclaré que la solution ne consistait pas simplement à faire entrer des femmes dans la salle, mais à veiller à ce qu'elles soient dans la bonne salle et qu'elles aient le bon langage de sorte à être entendues.

### Les difficultés avec les experts (surtout les avocats)

*Les femmes ont indiqué que leurs rencontres avec les professionnels de la PI, surtout les avocats, étaient ardues. Elles ont affirmé se sentir infériorisées et traitées avec condescendance et dédain.*

Les participantes ont reconnu que le domaine de la PI était intrinsèquement difficile, surtout le volet des brevets. Elles ont presque toutes relevé qu'il y avait un sérieux manque d'éducation concernant la PI et que de meilleures connaissances permettraient aux femmes de se sentir plus à l'aise avec les experts et les investisseurs, entre autres. Certaines participantes ont fait observer que la dispensation de connaissances sur la PI à un plus jeune âge et la « démystification » du terme « propriété intellectuelle (PI) » permettraient aux femmes de se sentir plus à l'aise de parler à des professionnels de la PI.

Quelques femmes ont réclamé l'inclusion de cours sur la PI dans les programmes d'études secondaires ou les programmes de premier cycle en STIM. L'expérience des inventeurs avec les professionnels de la PI peut déterminer dans quelle mesure ils répéteront le processus.

Certaines participantes ont soulevé le fait que les experts ne sont pas toujours conscients de leurs actions et que les clients peuvent devoir leur communiquer leurs besoins plus clairement et plus fermement. D'autres participantes avaient un avis différent, alléguant que la responsabilité incombe aux experts.

Les experts doivent posséder l'information et la formation sur la façon d'être plus sensibles et de mieux réagir aux expériences des fondatrices et des inventrices.

### Des préjugés systémiques dans le milieu de la PI

*Ce thème couvrait un éventail plus vaste d'expériences concernant les hypothèses et les préjugés implicites qui prévalent au sein du système de la PI et qui désavantagent les femmes. Il s'agissait, entre autres, des stéréotypes sexuels (qui est considéré comme un « inventeur »?), des lois qui prévoient des droits différents selon que l'on est un homme ou une femme et des hypothèses concernant les types d'entreprises que les femmes créent (des entreprises sociales et non pas des entreprises technologiques).*

Cette discussion a servi à déterminer les stéréotypes et les mythes qui handicapent les inventrices et les entrepreneures. Nombre de participantes ont parlé de leurs expériences vécues.

Au sein des systèmes de l'entrepreneuriat et de la PI, on pense que les femmes sont moins intéressées à commercialiser leurs inventions, moins disposées à prendre des risques et moins compétentes, ce qui renforce les préjugés existants contre les femmes dans des domaines dominés par des hommes. L'inventivité des femmes est souvent marginalisée et sous-estimée.

Les désavantages systémiques surviennent aussi en raison du manque de reconnaissance des soins non rémunérés que les femmes effectuent de façon disproportionnée. Ce travail influe sur le temps qu'elles peuvent consacrer à leurs entreprises, au développement de leurs réseaux, à l'obtention des fonds nécessaires ainsi qu'à la création et à la protection de leur PI. Étant donné que les soins non rémunérés sont en grande partie tenus pour acquis, les écosystèmes de l'entrepreneuriat et de la PI ne contiennent pas d'accommodements ni de mesures pour assurer une égalité tangible. « Si vous ne comptez pas, ça ne compte pas ». Ce problème a été d'autant plus exacerbé par la pandémie, qui a mis un fardeau disproportionné sur le dos des familles, et plus particulièrement des mères.

La discussion a pris fin sur une note positive, car les participantes ont reconnu qu'il y avait bien d'autres entreprises dirigées par des femmes au Canada, que ces femmes se sentaient de plus en plus habilitées et défendaient plus souvent leurs intérêts.

## Phase 2 de l'étude du CAI : Entrevues

### Méthodologie

Pour lancer cette phase de l'étude du CAI, nous avons obtenu l'approbation du Comité d'éthique de la recherche de l'Université de Windsor afin de réaliser des entrevues avec 20 à 25 femmes qui étaient soit détentrices de droits de PI et/ou PDG soit fondatrices d'entreprise et/ou cadres supérieures en PI. Les participantes ont reçu un modeste incitatif financier : une carte-cadeau de 100 \$ chacune. Chaque participante a signé un formulaire de consentement à participer.

Les participantes ont été recrutées auprès de divers réseaux. Lors du forum de juillet, un appel à participantes (voir [Annexe 1](#)) a été envoyé aux participantes par courriel, puis a ensuite été diffusé dans leurs réseaux respectifs. L'appel a aussi été diffusé sur les médias sociaux comme LinkedIn et a été promu par les chercheurs et les organismes concernés. En réponse à cet appel, certaines femmes ont communiqué directement par courriel avec les chercheurs. Dans d'autres cas, des présentations ont été faites par des tiers. La co-chercheuse, Heather Pratt, a communiqué avec des bénévoles pour fixer une heure d'entrevue, et les participantes ont reçu des renseignements préalables concernant l'étude dans le consentement à participer inclus au formulaire de recherche envoyé par courriel.



On leur a ensuite demandé de renvoyer une copie signée du formulaire avant l'entrevue. Les entrevues, qui ont été réalisées virtuellement sous une forme semi-structurée par Microsoft Teams, ont été enregistrées à des fins de transcription.

Les entrevues comportaient sept questions ouvertes. Elles avaient pour objectif de connaître les expériences des participantes concernant la navigation du système de la PI et d'en savoir davantage sur les difficultés ou les obstacles potentiels qu'elles avaient rencontrés, ainsi que sur la mesure dans laquelle elles pensaient que ces obstacles ou ces barrières existaient ou étaient exacerbés dans le cas des femmes. On a aussi demandé aux personnes interrogées de donner des solutions. Les entrevues ont été transcrites et codées par thèmes; les principaux thèmes et les citations pertinentes et utiles ont été sélectionnées pour être incluses à ce rapport.

Un total de 21 entrevues ont été réalisées en anglais entre juillet et novembre 2021. Bien que l'appel à participantes ait été fait en anglais et en français, aucune participante n'a demandé à passer l'entrevue en français. Chaque entrevue a duré environ 30 à 40 minutes.

Les participantes ont été classées dans la catégorie « principal » ou « intermédiaire », en fonction de leur rôle. Le groupe de participantes « principal » était constitué de détentrices de brevets, de PDG, de fondatrices ou de membres fondatrices d'entreprises canadiennes de technologies propres et/ou de TPAD, ou encore de cadres supérieures en PI de ces entreprises. Le groupe « intermédiaire » comprenait des agentes de brevet, des avocates en PI, des stratèges en PI et des gestionnaires de portefeuilles de PI. Au total, 15 membres du groupe principal et 6 membres du groupe intermédiaire ont été interrogés. En termes de croissance, 10 entreprises du groupe principal étaient de jeunes pousses en démarrage ou en expansion et cinq étaient des entreprises mieux établies (jeunes pousses aux stades ultérieurs de développement ou adolescentes).

### Phase 3 de l'étude du CAI : Rapport provisoire

Le 23 septembre 2021, les résultats préliminaires et les recommandations issus de la discussion du forum de juillet ont été présentés au CAI après la réalisation des 12 entrevues.

Les auteurs du rapport préliminaire ont recommandé au CAI :

- de promouvoir une culture de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (EDI) au CAI;
- de créer une subvention spéciale pour les femmes afin de les aider à couvrir les coûts de brevetage;
- d'élaborer un répertoire d'intermédiaires spécialisées qui comprennent les préjugés sexistes;
- d'offrir des programmes éducatifs et d'encadrement aux femmes qui travaillent dans le domaine de la PI;
- d'édifier une communauté de championnes, de mentores et de formatrices;
- de lancer un programme pilote pour une communauté de pratique;
- de développer des mesures pour veiller à ce que ces recommandations permettent d'obtenir les résultats désirés.

Le CAI a bien accueilli ces recommandations, mais a accepté qu'elles étaient seulement provisoires vu que les chercheurs pourraient faire des recommandations ou des observations supplémentaires une fois l'ensemble des entrevues terminées. La phase 4 de l'étude du CAI, présentée dans les sections suivantes de ce rapport, porte sur les conclusions et les recommandations tirées de toute la série des 21 entrevues.



## Phase 4 de l'étude du CAI : Rapport final des conclusions

Toutes les entrevues nous ont permis d'obtenir divers points de vue sur les cinq principaux thèmes de cette étude. Voici un résumé de ces conclusions thématiques suivies, dans chaque cas, de citations anonymisées de certaines des 21 participantes. Certaines de ces citations ont été modifiées et les mots inutiles en ont été retirés à des fins de lisibilité et de concision.

### Défi 1 : Le manque de réseaux et de mentors en PI

L'absence de réseaux et de mentors en PI a fait partie de l'un des thèmes les plus forts. Dix répondantes ont indiqué qu'un défi et/ou un problème auquel elles ont été confrontées est le manque de représentantes et de mentores. Neuf répondantes ont indiqué que la connaissance des processus de PI, du paysage de la PI et de la façon d'incorporer la PI dans la stratégie organisationnelle dès le lancement d'une entreprise était essentielle à la réussite, mais certaines participantes ont reconnu qu'elles ne savaient pas à ce moment-là qu'elles commençaient leur entreprise ou leur carrière, ou qu'elles se sentaient mal équipées pour s'y retrouver dans cet espace. D'autres ont indiqué qu'elles apprendraient mieux les unes des autres et se sentiraient plus à l'aise de discuter et de poser des questions dans un environnement plus convivial pour les femmes.

Voici certaines citations des participantes à cet égard :

L'absence de réseaux et de mentors en PI a fait partie de l'un des thèmes les plus forts. Dix répondantes ont indiqué qu'un défi et/ou un problème auquel elles ont été confrontées est le manque de représentantes et de mentores. Neuf répondantes ont indiqué que la connaissance des processus de PI, du paysage de la PI et de la façon d'incorporer la PI dans la stratégie organisationnelle dès le lancement d'une entreprise était essentielle à la réussite, mais certaines participantes ont reconnu qu'elles ne savaient pas à ce moment-là qu'elles commençaient leur entreprise ou leur carrière, ou qu'elles se sentaient mal équipées pour s'y retrouver dans cet espace. D'autres ont indiqué qu'elles apprendraient mieux les unes des autres et se sentiraient plus à l'aise de discuter et de poser des questions dans un environnement plus convivial pour les femmes.

Voici certaines citations des participantes à cet égard :

*« Je pense qu'assez souvent, il est très difficile pour les femmes d'accéder à ces mêmes types de réseaux. »*

*« On ne sait pas à qui parler. On ne sait pas à qui s'adresser pour obtenir des conseils. Il n'y a pas vraiment quelqu'un à qui on peut s'adresser de façon informelle et avec qui on peut simplement parler, aller prendre un café pour en parler, simplement en parler aux gens. Il n'y a pas beaucoup de femmes. Et ensuite, même avec les hommes et d'autres personnes de l'entreprise, la relation n'est simplement pas là. Pour ce qui est du mentorat, je n'ai eu que quelques personnes qui voulaient bien me parler et me conseiller sur quelque chose, mais très très peu de personnes qui l'ont fait du début à la fin. »*

*« ...En quelque part, je me dis que ce n'est pas vraiment un gros problème en amont : s'il y avait plus d'équité et une meilleure représentation des femmes au niveau des inventeurs-ingénieurs, il serait naturel que les femmes aient leur propre PI et leurs propres brevets, mais ce serait proportionnel au nombre de femmes qui travaillent dans le domaine. »*

*« Je pense qu'il serait utile que les femmes qui occupent des fonctions de direction dans les entreprises technologiques aient des connaissances de base en PI; ainsi, lorsqu'elles encadreraient d'autres femmes à des postes en STIM et dans ces entreprises, ce thème serait plus prioritaire. »*

*« Et, je ne savais pas, s'il y a des programmes de perfectionnement des talents pour aider les femmes à devenir inventrices, alors, que fait-on de ce moyen? Je suis sûre que nous voulons que la situation change, mais tire-t-on parti de ce bassin de talents pour changer les statistiques? Je ne sais pas. »*

*« Je pense que ce dont elles ont besoin, ce sont de champions. Elles ont besoin de gens qui les encouragent, qui leur disent qu'elles font du bon travail pour les faire passer au niveau supérieur. Je pense que nous avons aussi besoin de mesures. Je pense que les gens accordent de l'importance aux choses mesurées et je pense qu'il n'y a pas assez d'entreprises qui tiennent compte des statistiques liées à l'embauche et à la rétention des femmes. Et je pense que si nous pouvons faire cela, si nous pouvons attirer suffisamment de femmes, puis les conserver, alors, je pense que le problème du manque d'inventrices dans le domaine de la PI disparaîtra de lui-même. Je pense que ce sera simplement une conséquence de la présence d'une masse critique de femmes. Le problème ne concerne pas le fait que les femmes ne pénètrent pas le champ de la PI. Le problème vient du fait que les femmes n'entrent pas dans le domaine de l'innovation. »*

## Défi 2 : Les défis financiers

Une majorité de participantes ont indiqué les obstacles liés aux frais de brevetage et de protection des autres formes de PI. Treize participantes ont indiqué que les coûts liés à la PI, des frais juridiques aux frais de dépôt, faisaient obstacle aux femmes arrivant dans le milieu de la PI. Une participante a dit à cet égard : *« Eh bien, c'est certain que le coût est le principal problème. »*

Certaines participantes ont fait des observations sur la situation impossible dans laquelle elles se retrouvent lorsqu'elles cherchent des fonds : les investisseurs n'investissent pas dans leur entreprise si elles n'ont pas tout d'abord protégé leur PI; cependant, dans de nombreux cas, il faut des fonds pour protéger la PI. Plusieurs participantes ont mis en lumière d'autres problèmes concernant l'obtention de fonds auprès de sociétés de capital de risque ou d'autres organisations. De plus, comme la majorité des investisseurs en capital-risque sont des hommes, les femmes ont de la difficulté à obtenir les fonds nécessaires à leur entreprise, qu'elles soient au stade du démarrage ou de l'expansion. Trois répondantes ont indiqué que, dans le milieu de la PI, on tient pour acquis que l'on préfère les inventeurs aux inventrices.

Plusieurs participantes ont signalé qu'il était plus difficile pour les femmes que pour les hommes de lever des fonds, et qu'il serait utile d'avoir plus de ressources gouvernementales pour remédier aux problèmes auxquels sont confrontées les femmes.

Voici certaines citations des participantes à cet égard :

*« S'il y a un moyen d'évaluer activement la valeur de la PI des entreprises fondées par des femmes pour qu'elles puissent avoir une chance d'être prises au sérieux. Je n'ai pas la solution. Et, malheureusement, je n'ai pas de suggestion pour cela, mais c'est ce que j'aimerais voir. »*

*« ... en fonction des statistiques, les femmes obtiennent entre 2 et 4 % du financement du capital de risque, et on n'obtient pas cela sans une PI en ordre et, là aussi, je pense que c'est une première étape tellement importante pour les femmes d'avoir ce soutien, pour bonifier leur chance d'obtenir des fonds, qu'elles aient bien établi l'ensemble de leur stratégie de PI. C'est donc une partie vraiment importante du marché dont il faut tenir compte. »*

*« L'une des cinq ou six premières questions qu'un investisseur, un spécialiste du capital de risque ou autre pose est de savoir qui sont vos concurrents et comment vous vous en protégez et, actuellement, la réponse au Canada est que nous ne le savons pas vraiment, n'est-ce-pas? Comme si nous n'avions pas les moyens de réaliser cette partie, et c'est juste...bon, c'est bête. »*

*« Je pense que suis devenue assez cynique, parce que, pour moi, cet aspect équivaut à la capacité de parler le langage des hommes pour obtenir des fonds. »*

« On met tellement l'accent sur l'investissement au lieu de chercher avant tout la viabilité d'une entreprise qui génère réellement des revenus et dans laquelle il est possible d'investir; on dirait qu'ils cherchent uniquement à créer cette illusion de possibilité d'investissement; ils s'intéressaient plus à ma capacité de rédiger une stratégie de PI qu'à ma compréhension de la stratégie, de la façon de la mettre en œuvre en termes d'expansion et de croissance et de défense de ma PI; pour eux, il fallait que je fasse bonne impression auprès des investisseurs en leur fournissant un portefeuille qui donne l'impression de valoir un investissement. »

« On vous manipule dans tous les sens; ce sont les bailleurs de fonds, les hommes du capital de risque qui mènent le bal. Parce que les responsables du capital de risque sont surtout des hommes. »

« J'ai réussi à obtenir mes brevets, mais, dans l'ensemble, je pense que ça m'a coûté bien plus que ce que j'aurais dû dépenser simplement parce que je manquais d'expérience dans le domaine et que je n'avais pas le bon partenaire pour commencer. »

« La majorité des entrepreneurs ne prévoient pas un budget suffisant pour leurs brevets, et c'est l'une des raisons pour lesquelles les avocats n'aiment pas vraiment travailler avec les jeunes pousses. Parce qu'elles n'ont pas d'argent. J'aimerais bien que le gouvernement du Canada crée plus de subventions pour les brevets. »

### Défi 3 : La culture et la gouvernance d'entreprise

Les participantes ont aussi indiqué que la culture et la gouvernance d'entreprise constituaient un obstacle, surtout dans les industries liées aux technologies et aux STIM. Quatre répondantes ont signalé que le milieu de la PI pouvait être hostile, et certaines répondantes ont précisé que cette hostilité était liée au sexe. Six répondantes ont indiqué qu'en règle générale, les femmes travaillent ou naviguent différemment dans l'environnement de la PI parce que leur style de travail est différent de celui de leurs homologues masculins.

Par exemple, il arrive que les femmes disent être plus enclines à la collaboration, plus réticentes face aux risques et préférer une meilleure communication. Certaines répondantes ont indiqué que ces traits de caractère désavantageaient les femmes et gênaient leur réussite.

Voici certaines citations des participantes à cet égard :

« Il y a comme un sous-entendu qu'au bureau, les femmes ne progresseront pas aussi rapidement que les hommes. Il n'y avait pas... Il n'y avait pas les mêmes possibilités perçues. Alors, de ce point de vue, j'ai trouvé qu'il était très difficile d'être une femme en PI. »

« Il y a principalement des hommes dans cette industrie. Enfin...dans de nombreux cas, j'envoie un homme qui travaille dans l'entreprise pour les conversations ardues avec ces gens, ces entreprises. Il n'a absolument aucune expérience de cette industrie, mais ils l'écoutent avec plus de respect que moi. »

« Et je pense que nous devons arriver à la table un petit peu plus armées, avec un petit peu plus d'intelligence que les hommes. Et nous en sommes capables, car nous sommes beaucoup plus intelligentes. Nous sommes beaucoup plus résilientes et beaucoup plus intelligentes. Nous pensons très différemment des hommes. Je pense qu'il faut veiller à être très bien renseignée avant d'arriver à la table pour parler, discuter. Savoir de quoi vous parlez. De cette façon, vous pouvez rester à votre place et être disposée à dire : « Je ne comprends pas telle chose, pouvez-vous me l'expliquer? » Et parfois, ils n'arrivent même pas à expliquer, alors c'est à vous de trouver l'information et de la présenter. »

« L'un des experts qui a réussi à introduire beaucoup de fonds dans mon industrie a aussi été mon plus grand obstacle dans la communauté, parce qu'il soulignait toujours le fait que je ne comprenais pas vraiment ce que je faisais. Et maintenant, nous avons lancé sur le marché un produit utilisé par l'organisation qui établit les normes pour l'industrie ... Mais, à chaque étape, il a vraiment fait un effort pour me faire paraître stupide. »

« Je dirais qu'on pose moins souvent aux femmes des questions du genre « allez-vous le faire breveter? » Je pense que les femmes, les entrepreneures en technologie, on ne leur pose pas cette question. Je pense qu'il y a moins de chance qu'une femme fasse breveter quelque chose. »

« Je pense qu'en termes de sexualisation, le monde des TI est vraiment... C'est un peu, je veux dire « coupe-gorge », mais les femmes sont parfois mises de côté, et elles n'ont pas la bonne autorité, la bonne voix. »

« Et je pense qu'il y a encore ce préjugé inhérent qui veut que les femmes n'ont généralement pas les mêmes compétences en PI, alors je pense que quand on regarde le milieu des brevets, c'est encore majoritairement des hommes qui font breveter leurs inventions, et même dans mon propre milieu... J'ai bien de la chance d'avoir un fondateur qui sait que j'apporte de la valeur à l'entreprise, mais, bien souvent, c'est notre conseil des brevets qui lui rappelle qu'il faut me nommer comme co-inventrice, car certains de ces articles sont aussi le fruit de ma créativité, alors c'est vraiment juste; je pense qu'il y a, vous savez, certains préjugés inhérents. »

« Tout a commencé au début, je pense, il y a des années, lorsque je m'intéressais à nos brevets, j'étais nouvelle dans l'organisation, et les ingénieurs disaient « Oh, c'est quelque chose que tu ne comprends pas. » Et je pense qu'ils m'ont vraiment donné une réponse sans queue ni tête pour que je sois encore moins sûre de moi. Et je me suis dit « Bon, tout ceci n'a aucun sens pour moi. Pourquoi faisons-nous cela? » Et ce n'est que lorsque je m'en suis appropriée que j'ai dit « Écoutez, je veux vraiment connaître ce processus. »

« Alors, je me suis décidée à apprendre tout ce que je pouvais sur la PI, les brevets. J'ai dit : « c'est quelque chose dont, à l'interne, nous devons vraiment nous approprier. Nous ne pouvons pas toujours compter sur des ressources externes. Nous gaspillons bien trop d'argent simplement pour comprendre des définitions, alors que nous pourrions le faire à l'interne. »

#### Défi 4 : Les difficultés avec les experts (surtout les avocats)

Les problèmes que les participantes ont rencontrés dans leurs relations avec les experts de la PI, et plus particulièrement les avocats, font partie des autres principaux thèmes soulevés. Treize répondantes ont indiqué qu'elles comptaient sur des avocats et/ou d'autres systèmes d'aide juridiques. Nombre de répondantes ont trouvé ces ressources utiles, mais certaines d'entre elles étaient insatisfaites des services reçus. Plusieurs participantes ont aussi indiqué qu'elles envoyaient leurs cofondateurs, ou d'autres homologues masculins de leur organisation, pour traiter avec les avocats spécialisés en PI ou d'autres fournisseurs de services aux entreprises, parce qu'elles avaient l'impression de ne pas être écoutées, et que leurs contributions étaient marginalisées ou rabaissées. Cette stratégie était considérée comme le chemin de la facilité, mais permettait aussi aux participantes de ne pas avoir à faire face à la négativité, tout en leur permettant de se concentrer sur leur jeune pousse ou l'expansion de leur entreprise et de monétiser leur PI. Plusieurs participantes ont indiqué qu'elles cherchaient activement des femmes et des membres d'autres groupes en quête d'équité pour obtenir de l'expertise juridique, de l'aide en matière de PI ou de l'appui pour leur entreprise.

Voici certaines citations des participantes à cet égard :

« ... Traiter avec des avocats; c'est toujours un processus étrange. »

« Il y a beaucoup de langage juridique au niveau des brevets ... J'ai l'impression que la communication entre les professionnels de la PI et les gens qui ne sont pas des professionnels de la PI pourrait être meilleure pour qu'on puisse comprendre les concepts de base fondamentaux, ce qui pourrait nous aider, parce que, bien des fois, on n'y comprend rien; c'est comme deux langues différentes. »

« C'est un domaine très technique et très complexe et il n'est pas facile de trouver la bonne personne pour le bon projet au bon moment. Alors, je dirais que c'est très obscur... Le droit de la propriété intellectuelle et l'information sur la PI pour votre situation n'est pas chose facile. Et je suis sûre qu'il est possible d'améliorer l'accès à l'information générale... Peut-être que c'est une question de communication, je ne sais pas. »

« J'ai été témoin de problèmes liés au sexe lors des entrevues avec les examinateurs et, en ce qui concerne le traitement des demandes de brevets, alors j'ai des femmes propriétaires de brevet qui doivent amener leurs homologues masculins pour les aider lors de l'entrevue avec l'examineur, et cela peut donner lieu à des situations épineuses. »

« Je pense que les gens ont tendance à se demander si une femme est technique ou non. Et je pense qu'en ce qui concerne les brevets, il y a cette intensité quand on parle avec des spécialistes techniques. Et si vous n'êtes pas du genre technique, est-ce que ça vaut vraiment la peine de prendre ce temps-là? »

« Nous avons continué à innover, et nous pensions que nous avions quelque chose qu'il valait la peine de faire breveter. Alors, nous avons consulté d'autres entreprises. Nous avons eu, grâce à elles, quelques subventions, qui leur ont permis de travailler quelque peu avec nous, mais nous avons constaté qu'il y avait beaucoup d'hésitation. Je ne sais pas si ça avait quelque chose à voir avec le fait d'être un homme ou une femme, ou si c'était dû au fait qu'il s'agissait d'entreprises canadiennes, mais le brevetage de certaines choses semblait susciter beaucoup de crainte. Et la meilleure explication est la différence que nous avons ressentie lorsque nous sommes allées consulter des avocats américains. Lorsque nous sommes allées chez des avocats américains, ils nous ont dit « Vous pouvez tout soumettre. Vous auriez dû faire breveter cela il y a des années » et nous étions très conservatrices, parce que nous avions l'impression que nous devons faire une immense innovation et prouver tant et tant de choses avant de pouvoir même envisager un brevet. »

« Je suis la dirigeante de l'entreprise, la PDG, mais je ne suis pas la personne-ressource pour l'avocat chargé du brevet; mon partenaire remplit cette fonction, et principalement parce que nous trouvons qu'il est plus facile d'envoyer un vieil homme blanc qu'une jeune femme traiter avec les avocats. Je suis très impliquée dans l'ensemble du processus, mais nous trouvons qu'il est beaucoup plus facile d'avoir un homme à ce stade, la bonne personne-ressource pour cela; l'avocat américain, il est averti, et américain et insistant. »

« Simplement en fonction du volume, les cabinets d'avocats travaillent sur des mandats volumineux, et ils offrent un meilleur service et plus de tout, plus de conseils et d'expertise aux entreprises qui dépensent beaucoup d'argent en PI qu'aux entrepreneurs de niveau inférieur et aux jeunes pousses. Alors qu'en réalité, on a presque besoin du contraire... Il faut mieux s'occuper des entrepreneurs pour, pour les éduquer, qu'il s'agisse de femmes ou non, concernant la PI. »



« [Il y a] cette idée selon laquelle il faut un brevet pour améliorer la valeur de l'entreprise. Je pense que ça crée un système dans lequel les gens brevètent des choses qui ne devraient pas être brevetées ou ne peuvent pas être brevetées, simplement pour donner une certaine impression de leur entreprise. Le partage de l'utilité, en quelque sorte. Alors, il y a des gens qui brevètent des choses et des avocats qui proposent des choses qui ne vont pas être approuvées et n'ont pas réellement de valeur, mais ils le font parce que c'est ce qu'on fait dans une entreprise technologique, et ensuite, il y a des gens qui créent de la propriété intellectuelle, ou peut-être qui ne passent pas dans ce moule, qui aimeraient protéger des choses, mais comme ce n'est pas un cas simple; c'est-à-dire que ce n'est pas une demande de brevet vite envoyée, on est acculé, et on se fait dire « Eh bien, ça va être trop compliqué; nous voulons, vous savez, quelque chose de vraiment simple », qui attire plus gens; il faut s'éloigner de l'idée que le brevetage est quelque chose que vous devez faire, que peu importe ce que vous avez créé, c'est une bonne chose à faire, mais je sais que ce n'est pas une position réaliste. »

« Je pense qu'au début, lorsque je travaillais avec le premier conseiller avec lequel j'ai travaillé, il y avait un degré de scepticisme concernant si je comprenais ou non la technologie, plus particulièrement du fait que mon co-fondateur est tellement plus à l'aise avec la technologie que moi, alors il y a ce degré de perception, n'est-ce-pas? »

#### Défi 5 : Les préjugés systémiques dans le milieu de la PI

Les personnes interrogées ont soulevé de nombreux exemples de préjugés systémiques dans le milieu de la PI. Dans l'ensemble, les participantes avaient le sentiment que le système de la PI n'était pas accueillant pour les femmes, que ce soit au niveau de la protection de la PI ou de l'obtention du financement. Cinq participantes ont dit avoir été victimes du stéréotype selon lequel les femmes ne sont pas « techniques » et ont décrit les répercussions de ce traitement inégal (perçu). Comme une personne interrogée l'a dit : « ... il est vraiment difficile de faire entendre notre voix... C'est vraiment, vraiment difficile ». Une autre participante a dit avoir été « étiquetée » : « même lorsque je vais à une conférence, je suis souvent étiquetée comme une personne des sciences de la vie, alors que je suis spécialisée en génie informatique, électrique. »

D'autres ont parlé de micro-agressions et du fait de ne pas être prises au sérieux. Elles ont dit s'être senties méprisées, diminuées, sous-estimées et ignorées. La remise en question de leur crédibilité et de leur légitimité a affecté leur confiance dans leur capacité de réussir.

Voici certaines citations des participantes à cet égard :

« Il est simplement difficile de mettre le doigt sur le problème exact, mais je dirais qu'en général, ce sont surtout des micro-agressions et des choses comme des préjugés inconscients que les gens ont, principalement concernant l'image traditionnelle du rôle de la femme, qui ne se sont pas adaptés au monde moderne et ne considèrent pas réellement les femmes comme égales. »

« Dans l'ensemble, je ne pense pas que les entreprises dirigées par les femmes sont prises au sérieux, et si on les prend au sérieux, je pense qu'on met la barre plus haut lorsque l'entreprise doit prouver sa valeur; il y a des cas où je peux dire des choses comme « oh bien, voilà ce que cette entreprise fait et telle est sa valeur. » Et je peux dire qu'ils ne me croient pas, alors je demande simplement à mon [partenaire professionnel] de le dire, n'est-ce pas? Comme ça, c'est très direct. Ce n'est pas vraiment dissimulé, c'est très manifeste, et nous avons des façons de régler ce genre de chose, au sein de l'entreprise. On peut faire appel aux gars pour leur demander d'appeler d'autres gars, ce genre de chose, mais ce n'est pas nécessairement ... On ne s'y attendait pas, mais c'est une chose à laquelle on fait face régulièrement, alors, je dirais, que la majorité du temps, lorsque nous présentons des demandes de renseignements concernant certaines choses ou que nous avons des questions, j'ai l'impression que notre entreprise n'est pas prise autant au sérieux, parce qu'elle est dirigée par une femme. »

« J'ai commencé à cerner clairement ce qui se passait parce que nous commençons à voir certains schémas flagrants; j'en ai parfois discuté avec certains de mes mentors dont je suis proche, mais ce sont tous des hommes. Et même s'ils travaillaient depuis longtemps avec moi et que je suis une personne fiable, lorsque je leur ai dit ce qui se passait, ils m'ont tous dit que ce n'était pas ce qui se passait; pourtant, lorsque j'ai parlé à des femmes et que je leur ai dit ce qui se passait, elles m'ont dit « Oh oui, c'est exactement ce qui se passe. » J'ai essayé d'ignorer tout cela, vraiment activement essayé de l'ignorer, parce que ça me rend folle de cynisme et que c'est encore un processus par lequel je dois passer dans son intégralité. »

« Au niveau de l'entrepreneur, il faut vraiment combler le fossé entre les idéations et la PI et la jeune pousse; ça changerait la donne pour les fondatrices, d'avoir cette confiance que le dossier de votre PI est réglé, et de savoir que vous êtes en train de créer votre jeune pousse, que vous avez une bonne stratégie pour votre PI. »

« Je pense que même le simple fait de regarder comment l'écosystème des jeunes pousses est présenté. Nous découvrons cela et le voyons souvent, où ces hommes blancs d'âge moyen lèvent des millions et des millions de dollars pour une idée et une serviette de table, et nous n'avons tout simplement pas suffisamment confiance en nous pour faire la même chose. Alors, je pense qu'il s'agit avant tout d'un problème de confiance, parce que lorsque nous avons parlé aux bons avocats, qui étaient aussi ambitieux que nous, ils nous ont dit que nous aurions dû faire cela il y a longtemps. »

« Alors, le dédain et la dévalorisation. S'il y a un moyen, et je ne sais pas lequel, de mettre en lumière ce qui se passe et, je ne sais pas, est-ce un changement de langage, faut-il simplement faire prendre conscience aux gens de ce qui se passe, ou comprendre pourquoi, ou autre chose? Vous savez, il y a une grande discussion sur le fait que les investisseurs posent aux femmes des questions différentes de celles qu'ils posent aux hommes. Et que bien des fois, on demande aux femmes comment elles vont faire face à l'échec... Quel est leur plan B, leur plan C, alors qu'on demande aux hommes comment ils entendent faire croître et étendre leur entreprise, comment l'investisseur peut les aider à cette fin. Dans son exposé, elle parle de la façon d'éloigner la conversation de l'échec pour l'orienter sur la croissance et l'expansion, et elle souligne qu'il faut le faire à maintes reprises durant une seule et même rencontre, si on le sait. Alors, c'est un outil que j'utilise maintenant assez activement. Et ce n'est pas par manque de respect pour la personne, mais je ne peux pas continuer à parler du Plan B et du Plan C alors que notre Plan A est phénoménal. Mais on n'y arrive même pas, parce que nous discutons de la façon dont je vais remédier à un échec. Mais je pensais que j'étais ici pour vous présenter mon plan, pas la façon dont je réagis face à un échec. »

« Eh bien, j'ai fini par engager un mentor parce que j'étais tellement en colère que je sabotais les réunions parce que j'étais furieuse et exaspérée de la façon dont les réunions se répétaient. Et oui, ça arrive encore. Ouais, la norme? Mais pour que je puisse avoir les outils pour au moins avoir l'impression de sortir d'une réunion avec un moral et une confiance qui ne soient pas entièrement à terre, que j'aie les outils pour maintenir...demeurer calme et polie au milieu d'une conversation que je ne devrais même pas avoir. »

« Bon, on ne détecte pas vraiment le préjugé, parce que mon nom n'est jamais sur les brevets non plus; il pourrait probablement y être si j'insistais; mon partenaire y met son nom même s'il y contribue autant que moi, aux découvertes dites scientifiques, alors il n'y a pas de nom de femme sur nos brevets. »

« En réfléchissant aux raisons pour lesquelles nous n'avons pas déposé ce brevet plus tôt. Je pense que nous avons douté de nos capacités d'innovation si longtemps probablement parce que notre équipe est constituée uniquement de femmes des domaines STIM. Nous sommes uniquement trois femmes avec une formation scientifique ou commerciale. Je pense à me mettre dans les chaussures de quelqu'un qui a un petit peu plus de faveur. »



Certaines des personnes interrogées ont cité d'autres caractéristiques ou facteurs qui ont compliqué les choses dans leur cas. Le fait d'être jeune ou âgée ou une femme de couleur a exacerbé les barrières systémiques auxquelles les femmes sont confrontées.

*« Je n'ai pas vraiment rencontré beaucoup de difficultés avec les experts externes, mais je sais que quand je rentre dans la salle ou prends le téléphone, on commence par me sous-estimer. Vous savez, quand on est une femme ou une femme de couleur, ou... Je veux dire, certains des commentaires que je recevais ... dont le premier ... « Oh, mon dieu, votre français est tellement bon... Parce que ... Enfin, il y a certaines hypothèses. Alors, nous commençons, vraiment avec ça, mais une fois la conversation lancée, il était beaucoup plus facile de bien discuter, de faire passer mon idée. Alors, je m'y suis en quelque sorte habituée au fil des ans, mais oui, au départ, on commence par me sous-estimer un tout petit peu. C'est un préjugé. Conscient et inconscient. »*

Des femmes plus jeunes ont indiqué que leur légitimité et leur crédibilité étaient souvent remises en question.

*« Je pense que la capacité est propre aux relations entre les sexes. Je pense que, par rapport à ce qui se passait en 1998, on a fait beaucoup de progrès en 2021. Cependant, il y a un *modus operandi*, une méthodologie. « Il y a une façon de faire les choses que peut-être, les jeunes femmes dans le monde des affaires, plus particulièrement en ce qui concerne les finances, la technologie ou l'ingénierie... Il se peut que ces écarts existent aujourd'hui encore. »*

*« Je pense que les pires interactions que j'ai eues étaient avec les hommes d'un certain âge, alors, je veux ajouter que l'âge a aussi joué un rôle, comment se comporter avec un homme d'un certain âge, aux vues plus traditionnelles ...c'est presque toujours le pire. Lorsque quelqu'un [à qui] je parle d'un sujet concernant la PI ou autre chose du genre, si c'est un homme d'un certain âge, c'est généralement là que le ton de la conversation ... ressemble à « Oh! Vous êtes une gentille fille » ou un truc vraiment inapproprié, ce genre de chose, ça m'opresse. Alors, c'est pour dire que généralement, l'âge joue aussi un rôle. »*

À l'autre extrémité, les femmes expérimentées qui réussissent ont fait part de comportements similaires, parce qu'on pense qu'elles n'y connaissent rien en technologie à cause de leur âge. Une participante a affirmé *« Impossible de gagner. Soit vous êtes trop jeune, soit vous êtes trop âgée. Il y a un juste milieu à ce stade. Je pense que j'ai atteint ce juste milieu dans la trentaine, lorsque ce que je faisais semblait crédible. »*

À l'autre extrémité, les femmes expérimentées qui réussissent ont fait part de comportements similaires, parce qu'on pense qu'elles n'y connaissent rien en technologie à cause de leur âge. Une participante a affirmé *« Impossible de gagner. Soit vous êtes trop jeune, soit vous êtes trop âgée. Il y a un juste milieu à ce stade. Je pense que j'ai atteint ce juste milieu dans la trentaine, lorsque ce que je faisais semblait crédible. »*

#### Autres facteurs dont il faut tenir compte

Les entrevues ont aussi permis d'obtenir de l'information sur les ressources offertes par le système de l'accélérateur/incubateur d'entreprises. Bien que nombre de ces accélérateurs et incubateurs puissent offrir quelques modestes ressources au niveau des finances, des affaires et de l'éducation en PI, l'aide offerte au-delà du stade du démarrage était insuffisante, et certaines participantes ont indiqué avoir reçu un traitement différent de celui réservé à leurs homologues masculins.

*« Alors, une fois le brevet terminé, j'ai passé par quelques accélérateurs. Cependant, dans ces accélérateurs, je n'ai obtenu aucune aide ni aucun fonds pour la PI; la majorité de ces accélérateurs voulaient que j'aie déjà obtenu le brevet avant de travailler avec moi. »*

*« Je pense qu'ensuite, s'il y a un programme en PI, j'ai remarqué qu'on me contacte pour que je sois dans beaucoup d'accélérateurs et d'incubateurs et, pendant un certain temps, je suis rentrée dans le moule. Et, à la fin, je disais « Bon, alors, et maintenant? C'est quoi la suite? Et, en gros, on me disait bonne chance, on vous a aidée à rédiger un plan d'affaires, ou bien, on vous a aidée, mais bon, j'avais déjà un plan d'affaires, alors, c'est quoi la suite? Et bien sûr, ensuite, on découvre qu'il y avait des investisseurs dans ce programme, qui investissaient dans des entreprises. Malheureusement, les femmes n'avaient pas vraiment accès aux possibilités d'investissement. »*

Dans certains cas, les participantes avaient l'impression que leur participation aux programmes d'incubation était un simple exercice de « cases à cocher », qui permettait aux incubateurs d'avoir une mesure positive à remettre à leurs bailleurs de fonds.

*« Malheureusement, beaucoup de ces programmes ... Ils ont besoin de femmes pour cocher les cases, à des fins de diversité, mais ils n'ont pas réellement d'autres intentions à part ça. Alors, je dirais que seuls les accélérateurs, les incubateurs qui ont un vrai processus et un plan réel sur la façon d'aider diverses communautés devraient être en réellement en mesure de tirer parti de l'argent qui atterrit dans leurs mains. »*

Une participante a relevé que les mêmes préjugés systémiques pouvaient influencer la façon dont les femmes jugent les entreprises ou les technologies d'autres femmes.

*« Je siège aussi au conseil consultatif d'une organisation pour les entreprises fondées par des femmes, et c'est assez intéressant, parce que, même lorsque les candidatures sont jugées pour le financement et l'aide, et toutes ces choses, les produits qui ont tendance à être plus doux, plus féminins... on ne leur accorde pas le même degré de crédit, à défaut d'un meilleur terme, par rapport à d'autres technologies plus axées sur des choses comme les applications générales de l'IA, ou quelque chose que tous les sexes utilisent couramment.*

L'éducation et la sensibilisation à la PI est un thème que les participantes ont fréquemment soulevé durant les entrevues. Nombre de participantes ont indiqué qu'elles étaient autodidactes en PI, qu'elles n'avaient pas étudié la PI durant leurs études formelles. Nombre d'entre elles ont parlé des ressources qu'elles avaient trouvées pour améliorer leurs propres connaissances de la PI. Cinq répondantes ont dit qu'elles avaient utilisé, ou recommanderaient d'utiliser l'Internet comme ressource pour en savoir davantage sur le système de la PI et comment y naviguer. Six d'entre elles ont dit avoir acquis des connaissances et des renseignements de base auprès d'incubateurs ou d'accélérateurs d'entreprises. Huit répondantes ont indiqué qu'elles avaient utilisé des cours d'introduction à la navigation du milieu de la PI ou qu'elles pourraient bénéficier de ce genre de cours. On retrouve ce point dans la recommandation d'étendre l'éducation postsecondaire pour y inclure également des cours d'introduction à la PI afin d'enseigner et de sensibiliser les étudiants.

Plusieurs femmes ont indiqué que des ressources pédagogiques en PI axées sur les femmes pourraient leur être utiles. Nombre de participantes ont déclaré qu'elles apprendraient mieux les unes des autres et se sentiraient plus à l'aise de poser des questions et de dialoguer dans un espace plus convivial pour les femmes.

Dix répondantes ont indiqué que le sujet de la PI et l'éducation en PI étaient en grande partie absents des programmes postsecondaires, et que cette lacune constituait un obstacle pour les futurs inventeurs et/ou les entrepreneurs.

*« Je ne pense pas que ce serait déplacé d'enseigner ce genre de cours à l'école secondaire, de penser à une nouvelle idée, puis, à titre d'exercice, d'élaborer une sorte de plan sur la façon de faire de cette idée une entreprise. Et la protection de la PI pourrait faire partie de ce cours. »*

*« Juste avoir quelque chose, comme demander d'inclure ces programmes aux universités ou avoir une sorte de formation, des ateliers, quelque chose, à commencer par les universités. Maintenant que nous avons ces cours sur l'entrepreneuriat, pourquoi ne pas avoir un programme de formation ou un cours juste pour la PI. Ce serait assurément très utile. »*

*« Je pense qu'il y a une grosse lacune dans les programmes scolaires concernant le brevetage. Je pense que beaucoup d'étudiants peuvent passer tous les cours de premier et de deuxième cycle sans entendre parler de bases de données sur les brevets, ni même savoir vers qui se tourner s'ils ont une idée. Même, par exemple, un nouvel ouvre-boîte, il faut pouvoir aller sur le Web et regarder si votre idée existe déjà. À mon avis, vous devez être capable de faire cela, pas juste pour une idée ciblée dans votre petit créneau. Pourquoi ne pouvons-nous pas faire en sorte que ces compétences soient acquises dès le jeune âge? »*

## Conclusions et recommandations finales

Nos recommandations finales correspondent à celles données au CAI dans notre rapport provisoire. Les neuf autres entrevues ont confirmé et renforcé les conclusions tirées de nos 12 premières entrevues. Au vu des réponses données par les participantes à l'étude, le meilleur moyen de remédier à la sous-représentation des femmes dans le système de la PI serait de commencer par créer un cadre de travail caractérisé par l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI). La question de la sous-représentation en PI ne peut pas être séparée du traitement réservé aux femmes dans les secteurs des technologies propres et des TPAD.

En mettant en œuvre ces six recommandations, le CAI pourra établir un écosystème inclusif adapté aux femmes, ce qui favorisera la participation et la réussite au niveau de la génération, de la protection et de la commercialisation de la PI<sup>6</sup>.

Voici les recommandations établies en fonction des conclusions de l'étude du CAI :

### Recommandation 1 : Promouvoir une culture de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (EDI) au CAI.

Les auteurs du présent rapport recommandent aux CAI d'**adopter une culture de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (EDI) au sein de l'organisation**. Aux fins de ce rapport, l'équité, la diversité et l'inclusion sont entendues au sens de la définition du Centre canadien pour la diversité et l'inclusion ([www.ccdi.ca](http://www.ccdi.ca)).

Le CAI travaille dans le milieu des STIM fortement marqué par les brevets, et est confronté aux risques qui perpétuent les préjugés et les iniquités systémiques décrits par les femmes qui ont participé à son étude. C'est pourquoi il doit être pro-actif et réagir aux enjeux sexospécifiques afin d'éradiquer les préjugés involontaires ou inconscients au sein de l'organisation elle-même ainsi que dans la façon dont il offre ses programmes et ses services aux femmes. En créant une culture de l'EDI au sein de sa propre organisation, le CAI jouera un rôle de leadership clé dans le changement de la culture de l'entrepreneuriat au sein des secteurs canadiens des technologies propres et des TPAD (entre autres).

Pour créer et maintenir une culture de l'EDI au sein de son organisation, le CAI reçu les recommandations suivantes:

- Élaborer et adopter une politique et des pratiques fondées sur l'EDI
- Offrir aux dirigeants et au personnel du CAI une formation qui peut comprendre :
  - Une formation sur les préjugés inconscients - <https://www.chairs-chaire.gc.ca/program-programme/equity-equite/bias/module-fra.aspx>
  - Des cours sur l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) – <https://femmes-egalite-genres.canada.ca/fr/analyse-comparative-entre-sexes-plus/suivez-cours.html>
  - Le programme de certificat sur le leadership et l'inclusion du Centennial College : <https://ccdi.ca/centennial-certificate/>
- Envisager de devenir membre du Centre canadien pour la diversité et l'inclusion (CCDI) afin de tirer parti du vaste éventail de formations et de services de soutien offerts. Le CAI pourrait aussi utiliser cette adhésion comme outil pour indiquer à ses membres qu'il accorde de l'importance à l'EDI au sein de son organisation.

### Recommandation 2 : Améliorer les services offerts par le CAI

Les services offerts par le CAI doivent être conçus pour permettre de déceler les enjeux liés au sexe. Ils doivent être mis en œuvre dans le but d'éliminer les préjugés involontaires ou inconscients dans la façon dont le CAI offre ses programmes et ses services aux femmes. Dans le cadre de son rôle de conseiller fiable, le CAI doit connaître et surveiller de près la façon dont les fournisseurs de services tiers offrent leurs services aux femmes.

Les experts en PI jouent un rôle unique pour aider les fondatrices et les inventrices à avoir confiance en leur PI et leurs stratégies de PI. Le CAI peut aiguiller les fondatrices vers les experts indiqués sur cette liste, puis demander aux femmes dans quelle mesure elles sont satisfaites des services offerts par des tiers.

Afin de remédier aux enjeux systémiques concernant les fournisseurs de services spécialisés, les auteurs du présent rapport recommandent au CAI :

- **de créer un répertoire d'intermédiaires spécialisés** (avocats, agents de brevets, stratèges en PI, mentors en affaires) qui comprennent les préjugés sexistes et ont fait leurs preuves auprès de fondatrices et d'inventrices;
- **d'obtenir la rétroaction** des femmes concernant leur niveau de satisfaction des services offerts par des tiers du point de vue du traitement qu'on leur a réservé.

De plus, l'étude du CAI a permis de confirmer le problème auquel les femmes continuent d'être confrontées pour obtenir auprès des investisseurs les fonds dont elles ont besoin pour protéger leur PI. Pour remédier à cette faiblesse propre au système, on recommande au CAI :

- **de prévoir une subvention spéciale pour les femmes** afin de les aider à couvrir les frais de brevetage et des autres formes de PI.

### Recommandation 3 : Offrir des cours pédagogiques au CAI

Les femmes font face à des défis propres en termes de sensibilisation et d'éducation. Aussi, elles ne sont souvent pas visibles ou représentées dans les programmes pédagogiques ou les histoires à succès en PI. Voici comment l'une des participantes du forum de juillet a résumé le problème et la solution : « On ne peut pas être ce que l'on ne voit pas ».

---

<sup>6</sup> Le mandat de la recherche se limitait aux femmes en tant que groupe sous-représenté. En dehors de la portée de la présente étude, les recommandations suivantes pourraient s'appliquer et s'adapter à tous les groupes sous-représentés au sein du système de la PI.

Pour que le CAI puisse augmenter la visibilité des femmes dans le domaine de la PI, notamment en leur conférant les compétences et les outils pédagogiques requis afin de leur donner la confiance nécessaire pour travailler dans des milieux de PI dominés par des hommes, les auteurs du présent rapport recommandent au CAI :

- **d'accroître la visibilité des femmes durant toute sa programmation pédagogique** en surveillant de près la composition des comités, le contenu sélectionné pour les études de cas et les exemples utilisés pour les histoires à succès dans le domaine de la PI. De plus, il faudrait offrir des programmes de sensibilisation et d'éducation qui discutent explicitement des enjeux sexospécifiques liés à la PI afin de sensibiliser les intervenants de tout le secteur aux défis systémiques en vue de trouver des moyens efficaces d'y remédier. Il peut s'agir d'ateliers ou de groupes de discussion, d'une part, sur les préjugés inconscients lors du processus d'examen des brevets ou sur les raisons pour lesquelles les femmes sont cloisonnées dans des domaines spécifiques aux STIM et, d'autre part, sur les conséquences de cette ségrégation;
- **d'offrir des programmes d'éducation et d'encadrement** afin de préparer les femmes à présenter leur dossier à des investisseurs, à faire des demandes de subventions, et à participer à d'autres activités de levée de fonds et de financement, ainsi qu'à réussir leurs rencontres avec des intermédiaires spécialisés. Le contenu de ces programmes doit explicitement reconnaître et cerner les enjeux systémiques auxquels sont confrontées les femmes dans ces milieux.

#### Recommandation 4 : Édifier une communauté de championnes, de mentores et de formatrices

Tant les femmes qui ont participé au forum de juillet que celles qui ont pris part aux entrevues souhaitent bénéficier de l'aide de championnes, de mentores et de formatrices. Nombre de femmes ont indiqué qu'elles n'avaient personne à qui poser leurs questions concernant leur PI et ne pas se sentir sûres de leur niveau de connaissances au sujet de la PI lors de leurs échanges avec les intermédiaires spécialisés en PI. Au vu des résultats de l'étude, il est clair que les femmes continuent à pâtir du manque d'accès aux réseaux de la PI.

Pour remédier à ce problème systémique, les auteurs de ce rapport recommandent au CAI **de trouver des femmes expérimentées disposées à assurer les fonctions de championnes, de mentores ou de formatrices en PI** et de créer un programme de jumelage pour les mettre en relation avec les femmes qui ont besoin de conseils, d'orientation et d'aide en matière de PI.

#### Recommandation 5 : Créer un programme pilote de communautés de pratique

Cette recommandation sert à remédier au manque de réseaux d'homologues pour les femmes pour que les femmes puissent avoir un espace sécuritaire où partager leurs idées, leurs connaissances et leurs expériences. Les conclusions de notre étude ont mis en lumière le fait que le milieu actuel de la PI n'est souvent pas très accueillant pour les femmes. Les femmes devraient pouvoir poser des questions et demander conseil sans craindre d'être jugées, ignorées ou censurées.

Pour combler ce manque dans le système actuel, les auteurs du présent rapport recommandent au CAI **de lancer un Programme pilote de communautés de pratique (PPCP)** : un réseau d'homologues dirigé par des femmes afin de permettre aux femmes de se rencontrer, de tisser des liens de confiance, de poser des questions, de discuter de la PI, de la PI en lien avec la stratégie d'affaires et tout ce qui est pertinent pour le groupe. Il serait utile de créer, entre autres, un forum régulier en présentiel ou en ligne. Le groupe déciderait du format, de la fréquence et des autres questions logistiques. Le CAI remplirait la fonction d'animateur de ce réseau d'homologues, et de ressource pour en faciliter les activités.

### Recommandation 6 : Élaborer des mesures de progrès et de succès

Enfin, les auteurs du présent rapport recommandent au CAI d'**élaborer des mesures pour veiller à ce que chaque recommandation énoncée ci-haut produise les résultats désirés**. Le CAI doit établir des indicateurs de rendement clés (IRC) afin de mesurer le rendement et d'évaluer le succès. Ces mesures doivent servir à obtenir des données probantes quantitatives et qualitatives afin de confirmer une réussite ou de mettre au jour une lacune ou un manque. Cela permettra au CAI de demeurer continuellement vigilant et proactif dans son engagement de rectifier les problèmes systémiques qui empêchent les femmes de participer pleinement au système de la PI.



## Annexe 1 : Appel à participantes



University  
of Windsor

### Bénévoles recherchées pour un projet de recherche sur les femmes et la propriété intellectuelle

Juillet 2021

M<sup>me</sup> Myra Tawfik (professeure à la faculté de droit) et M<sup>me</sup> Heather Pratt (faculté d'éducation) de l'Université de Windsor mènent une étude visant à déterminer le niveau de connaissance des entrepreneures et des entrepreneurs s'identifiant comme des femmes (« femmes ») au sujet de la propriété intellectuelle (PI) et, plus particulièrement, leurs expériences concernant la navigation du système de la PI, dans le but de déterminer les obstacles systémiques à leur pleine participation à ce système.

Votre participation comprendra une entrevue en ligne (en français ou en anglais) d'un maximum de 60 minutes.

Vous remplissez les critères pour participer à cette étude si :

1. vous êtes une femme ou vous vous identifiez comme femme;
2. vous détenez un brevet ou votre nom figure sur un brevet, ou vous possédez une autre forme de propriété intellectuelle (PI);
3. vous êtes la fondatrice d'une entreprise de technologies propres et vous détenez une PI, ou vous remplissez une fonction de haute direction en PI au sein d'une entreprise de technologie propre qui détient une PI (par ex., DTI, DPS, VP, etc.).

Pour vous remercier de votre temps, vous recevrez une carte-cadeau de 100 \$ chez Indigo.

Si vous êtes intéressée à participer à cette étude, ou si vous souhaitez obtenir plus d'information, veuillez communiquer avec :

M<sup>me</sup> Myra Tawfik,  
professeure  
[mjt@uwindsor.ca](mailto:mjt@uwindsor.ca)

M<sup>me</sup> Heather Pratt  
[hpratt@uwindsor.ca](mailto:hpratt@uwindsor.ca)

Ce projet de recherche a été examiné et approuvé par le comité d'éthique de la recherche de l'Université de Windsor [Numéro de protocole CER 20-018] et est financé par le **Collectif d'actifs en innovation (CAI)** (<https://www.ipcollective.ca/>).