

Les femmes en STGM : combler l'écart

Beata Caranci, économiste en chef

12 septembre 2017



Article d'opinion par Beata Caranci, économiste en chef

La nouvelle cohorte a tout juste fait son entrée à l'université, et on peut s'attendre à ce que le nombre d'hommes surpasse largement celui de femmes dans les programmes de sciences, technologies, génie et mathématiques (STGM).

Aujourd'hui, tout comme il y a dix ans, on ne compte qu'une femme diplômée en génie pour quatre hommes. Dans les programmes d'informatique, la représentation des femmes a même diminué depuis les années 1990. Trop peu de femmes étudient en STGM et choisissent de poursuivre une carrière dans ces domaines, ce qui continue de poser des défis dans une économie mondiale qui exige toujours plus de ce type de compétences. Depuis 2009, le nombre de personnes travaillant en STGM au Canada a augmenté de 22 %, contre seulement 8 % dans les autres domaines. Statistique Canada prévoit que seulement 30 professions continueront à faire face à une pénurie de main-d'œuvre d'ici 2024, dont les deux tiers dans les catégories élargies des soins de santé et des STGM. Combler le manque grâce à l'immigration ne représente qu'une partie de la solution. Il est également nécessaire de nous assurer que le potentiel qui se trouve déjà dans le pays soit pleinement exploité.

Il existe une myriade de raisons derrière le fossé qui existe entre les femmes et les hommes, à la fois dans le système d'éducation et dans le milieu du travail, mais les aptitudes en mathématiques n'en font pas partie. Statistiquement, la différence entre les scores du Programme international pour le suivi des acquis des élèves (PISA) des filles et des garçons âgés de 15 ans n'est pas suffisante pour expliquer le fossé qui existe dans les salles de classe, et les données présentent tout simplement trop d'anomalies supplémentaires. A titre d'exemple, saviez-vous que les filles canadiennes dans le 95e percentile ont un meilleur score moyen en mathématiques que les garçons américains?

Dès le plus jeune âge, des facteurs culturels et environnementaux influencent nos choix en termes de cursus d'éducation. Par rapport aux jeunes filles, les garçons du secondaire ont constamment une meilleure perception de leurs aptitudes, peu importe leur score en mathématiques. Par conséquent, les garçons sont automatiquement plus susceptibles de choisir un programme en STGM au moment de leur entrée à l'université. Cependant, il existe des exemples concrets de pratiques d'enseignement qui sont en train de faire évoluer les choses pour les femmes. Lorsque le cursus est adapté pour être plus inclusif, offrir une exposition accrue à ces domaines et associer l'éducation à différentes carrières, les filles ont plus tendance à poursuivre des études en STGM. Aux États-Unis, cela a été prouvé par des établissements tels que le Harvey Mudd College et l'Université Stanford à travers la mise en œuvre de différentes variations de ces tactiques. Dans le cas du Harvey Mudd College, la proportion de femmes diplômées en informatique est passée de 10 % à 40 % durant les quatre premières années de mise en œuvre.

L'histoire ne s'arrête toutefois pas là. Dans le milieu du travail, les entreprises entretiennent un préjugé sexiste latent qui peut décourager les femmes à poursuivre une carrière en STGM, tout en impactant négativement leurs revenus. Par exemple, un récent rapport des Services économiques TD a révélé que les femmes possédant un diplôme universitaire en STGM sont surreprésentées dans les postes techniques moins bien rémunérés. Concrètement, ces postes peuvent être celui de technicien de support réseau ou testeur de logiciels, par opposition à ingénieur logiciel ou programmeur, qui sont des postes professionnels beaucoup mieux rémunérés et où on retrouve une plus forte concentration d'hommes. Ainsi, même si les femmes occupant un emploi en STGM ont tendance à mieux gagner leur vie que celles travaillant dans d'autres

domaines (elles gagnent en moyenne 12 % en plus), elles continuent à avoir du mal à combler l'écart salarial avec les hommes ayant un niveau de scolarité comparable.

Il est essentiel de remettre en question les structures qui peuvent restreindre l'accessibilité des femmes à des programmes d'études et à des entreprises. Premièrement, l'objectif de toute entreprise doit être de s'assurer que les talents de leur force de travail soient utilisés de manière optimale. Les employeurs doivent se demander si la marginalisation dans le milieu du travail provient d'un catalogage selon la fonction, reléguant les femmes à des postes moins bien rémunérés et moins stimulants. Cela viendra en s'assurant que les femmes aient accès à l'égalité des chances, à travers l'adoption de pratiques d'embauche plus transparentes et la mise en place d'environnements de travail inclusifs.

Ensuite, dans le système d'éducation, il est de plus en plus évident que pour faire avancer les choses, la façon dont une matière est enseignée est aussi importante que la matière elle-même. Il est évident qu'il est possible d'améliorer le cursus, à tous les niveaux, pour libérer plus de potentiel et susciter plus d'intérêt à l'égard des STGM dès le plus jeune âge.

Enfin, pour ceux et celles dont les filles retournent à l'école, que ce soit l'université ou l'école primaire, encouragez-les à croire en leurs aptitudes et à réaliser toute la portée de leurs options de carrière. Il est fort probable que les leaders de demain aient plus besoin de compétences en STGM que les leaders du passé, quel que soit le choix de carrière.

Beata Caranci

Avis de non-responsabilité

Le présent rapport est fourni par les Services économiques TD. Il est produit à des fins informatives et éducatives seulement à la date de rédaction, et peut ne pas convenir à d'autres fins. Les points de vue et les opinions qui y sont exprimés peuvent changer en tout temps selon les conditions du marché ou autres, et les prévisions peuvent ne pas se réaliser. Ce rapport ne doit pas servir de source de conseils ou de recommandations de placement, ne constitue pas une sollicitation d'achat ou de vente de titres, et ne doit pas être considéré comme une source de conseils juridiques, fiscaux ou de placement précis. Il ne vise pas à communiquer des renseignements importants sur les affaires du Groupe Banque TD, et les membres des Services économiques TD ne sont pas des porte-parole du Groupe Banque TD en ce qui concerne les affaires de celui-ci. L'information contenue dans ce rapport provient de sources jugées fiables, mais son exactitude et son exhaustivité ne sont pas garanties. De plus, ce rapport contient des analyses et des opinions portant sur l'économie, notamment au sujet du rendement économique et financier à venir. Par ailleurs, ces analyses et opinions reposent sur certaines hypothèses et d'autres facteurs, et sont sujettes à des risques et à des incertitudes intrinsèques. Les résultats réels pourraient être très différents. La Banque Toronto-Dominion ainsi que ses sociétés affiliées et entités apparentées qui constituent le Groupe Banque TD ne peuvent être tenues responsables des erreurs ou omissions que pourraient contenir l'information, les analyses ou les opinions comprises dans ce rapport, ni des pertes ou dommages subis.