



Juin 2021

Pour une transformation numérique équitable du point de vue de genre

Prise de position de la Commission fédérale pour les questions féminines CFQF sur le thème de la vie professionnelle

Le numérique transforme notre société. Non seulement il change notre manière de communiquer et de consommer, mais il exige de nouvelles compétences dans le monde du travail et déplace les frontières entre activité professionnelle et travail de care non rémunéré. L'expansion du numérique dans de nombreux domaines de la vie n'est pas récente, mais ce mouvement s'est accéléré avec la pandémie de coronavirus. Les changements qui s'opèrent sur le marché du travail revêtent une importance cruciale.

Existera-t-il encore suffisamment d'emplois rémunérés et pourra-t-on en vivre ? Quelles sont les places de travail qui risquent de disparaître ? Celles qui subsisteront offriront-elles une protection sociale suffisante ? Ces questions nourrissent des débats animés depuis quelques années. Après une première phase où l'on prophétisait la suppression de la moitié des emplois (Osborne et Frey 2016) et la fin du travail rémunéré, des analyses récentes estiment que la transformation numérique va certes entraîner la disparition d'activités spécifiques dans de nombreux métiers, mais également voir la création de nouvelles activités (McKinsey 2018). Certains rapports de la Confédération concernant la Suisse vont dans le même sens (p. ex. Conseil fédéral 2017). Les prévisions totalement pessimistes ne se sont pas vérifiées jusqu'à aujourd'hui. Globalement, on observe une tendance à l'augmentation du niveau de qualification et au développement d'activités non répétitives. La force innovatrice des entreprises, le système de formation de la Suisse et son droit du travail libéral sont présentés comme des facteurs-clés de cette réussite. La Confédération s'attend à la perte de 11 % des emplois à moyen terme, ce qui est considéré comme un changement structurel normal (Rapport du Conseil fédéral 2017). Toutefois, comme le niveau de qualification a tendance à augmenter, la Confédération – suivant en cela l'avis unanime des spécialistes – arrive à la conclusion que la formation de base et la formation continue sont essentielles dans le contexte de la transformation numérique. Comme l'apprentissage tout au long de la vie deviendra toujours plus important, chacun·e devra se former en permanence pour conserver dans le futur son activité actuelle. Les qualifications et les compétences exigées ne cessent de croître. Mais tous les secteurs d'activité et toutes les professions ne sont pas concernés de la même façon.

Quels sont les enjeux de la transformation numérique dans la perspective de genre ? Quel est son impact sur les femmes et sur les hommes ? La digitalisation offre-t-elle l'opportunité de supprimer les actuelles inégalités entre femmes et hommes sur le marché du travail ? À la lecture des nombreux rapports et des stratégies élaborées par des instituts de recherche ou par la Confédération, force est de constater que la perspective de genre est rarement présente dans les analyses de la transformation numérique.

Lignes directrices au niveau fédéral : évaluation dans la perspective de genre

Programme de la législature 2019-2023

Le programme de la législature 2019-2023 met la transformation numérique au premier plan. Dans sa ligne directrice n° 1, le Conseil fédéral déclare : « La Suisse assure sa prospérité et saisit les chances qu'offrent le numérique et le développement durable ». Le thème de l'égalité entre femmes et hommes fait aussi partie des objectifs de la législature en cours. Pour la première fois de son histoire, la Suisse a adopté une stratégie nationale en matière d'égalité et fixé un délai de mise en œuvre (2030). Mais ces deux sujets sont généralement abordés de manière compartimentée, sans lien l'un avec l'autre. La question du numérique se focalise sur l'augmentation de la prospérité, en particulier sur la capacité d'innovation et l'attrait économique de la Suisse. Le Conseil fédéral s'efforce d'atténuer les conséquences négatives du changement structurel en encourageant le potentiel qu'offre la main d'œuvre suisse. Cela passe notamment par des initiatives en matière de formation continue et de reconversion professionnelle pour les employé·e·s, par des mesures dans le domaine de l'égalité pour augmenter la participation des femmes au marché du travail et par l'intégration dans le monde du travail des personnes sans activité professionnelle.

Dans le programme de la législature 2019-2023, le Conseil fédéral s'engage en outre à adopter une stratégie en matière d'égalité, dans le but d'encourager la cohésion nationale. La stratégie Égalité 2030, adoptée par le Conseil fédéral en avril 2021, comporte des mesures prioritaires dans les domaines de l'égalité salariale, de la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, de la lutte contre la violence ainsi que de la lutte contre la discrimination et le sexisme.

Il est certes naturel qu'un programme de législature prenne de la hauteur par rapport aux circonstances ; toutefois les documents stratégiques doivent proposer des objectifs et des mesures concrètes. Pour la CFQF, il est impératif que la transformation numérique ne soit pas abordée uniquement sous l'angle de la prospérité et des perspectives économiques, mais qu'elle soit mise à profit pour favoriser un développement apportant plus d'égalité entre les sexes. Il est donc essentiel de traiter en même temps la transformation numérique et l'égalité : la participation des femmes à la transformation numérique doit faire partie de la stratégie. En fin de compte, il n'y a pas de développement possible sans digitalisation. Seule une transformation numérique qui soit sensible au genre permettra de garantir une plus grande égalité entre les sexes et de développer une économie numérique enrichie par la diversité.

Stratégie Suisse numérique

En 2018, le Conseil fédéral a adopté la **stratégie Suisse numérique** et son plan d'action. La stratégie est actualisée tous les deux ans avec des acteurs et actrices compétent.e.s. Dans la dernière adaptation, en septembre 2020, la stratégie définit 5 objectifs principaux et 9 champs d'action. Parmi les objectifs principaux, on mentionne l'égalité des chances et l'apprentissage tout au long de la vie comme des aspects cruciaux pour une stratégie numérique équitable du point de vue du genre. Toutefois dans la suite du document, ces objectifs sont insuffisamment concrétisés. La perspective macro-économique adoptée empêche de prendre en considération l'hétérogénéité et les inégalités, ce qui conduit à occulter des questions cruciales pour la politique de l'égalité : que faire pour que les mères célibataires puissent suivre des cours de formation continue ? Comment s'assurer que les femmes qui souhaitent reprendre une activité professionnelle ne perdent pas le contact avec le monde du travail ? Comment la transformation numérique dans le commerce de détail peut-elle être bénéfique pour les caissières ? Autrement dit, la stratégie aborde certes des sujets importants, mais elle méconnaît les enjeux de la transformation numérique. En effet ceux-ci ne se limitent pas aux start-ups et à la compétitivité internationale, mais concernent l'avenir des soignant·e·s, les conditions de travail des mères en home office ou encore les perspectives d'évolution professionnelle des caissières. La stratégie n'aborde pas non plus la question de la proportion de femmes dans les métiers informatiques

Comblent les lacunes de la stratégie du Conseil fédéral : une exigence de la CFQF

La CFQF demande au Conseil fédéral de prendre en compte explicitement la perspective de genre lors de la prochaine révision de la stratégie Suisse numérique (en 2022) et que des objectifs et des mesures à caractère concret soient définis (par exemple dans le plan d'action). Ces objectifs et ces mesures devront ensuite être réévalués tous les deux ans et adaptés si nécessaire. Dans les domaines où les connaissances sur les aspects du genre ne sont pas suffisamment solides, des études devront être réalisées pour combler les lacunes.

Champs d'action cruciaux du point de vue de la CFQF

Il est essentiel d'analyser la transformation numérique dans une perspective de genre car le virage numérique n'est pas automatique et les valeurs qu'il véhicule ne sont pas neutres. Au contraire, nous devons et nous pouvons le façonner. Voici les champs d'action les plus importants selon la CFQF.

1. Les femmes doivent participer au façonnement de la transformation numérique

La numérisation croissante de notre société repose sur des innovations numériques développées et produites dans le secteur informatique. Or, les femmes sont nettement sous-représentées dans ce secteur, où elles ne forment que 15 % des effectifs. Tel n'a pas toujours été le cas. La proportion de femmes dans l'informatique, qui a commencé à baisser dans les années 1980, stagne depuis l'an 2000 (cf. ICT Switzerland 2020). La prédominance masculine dans le domaine informatique a fait contribuer à faire grimper les salaires dans ce segment professionnel. Aujourd'hui, la technologie informatique est façonnée par une catégorie professionnelle relativement homogène, dominée par des hommes blancs issus des classes socio-professionnelles supérieures. De ce fait, les produits numériques correspondent souvent à une réalité « masculine et occidentale » alors qu'ils prétendent être « neutres ». Nous nous retrouvons ainsi dans une situation où les femmes sont oubliées et où notre quotidien est façonné par des produits développés essentiellement en fonction des hommes. Il faut absolument corriger ce déséquilibre, mais aussi exploiter le potentiel des algorithmes car ils peuvent contribuer à prévenir plutôt qu'à renforcer les stéréotypes sexistes dans des processus spécifiques. Par exemple, les présélections lors des procédures de recrutement peuvent utiliser des algorithmes afin de garantir une stricte égalité de traitement (Lembke, *in* Rupp et Eilers 2020).

Objectifs et mesures :

- Il faut encourager les garçons et les filles à se libérer des stéréotypes de genre dans leurs choix professionnels. On peut pour cela proposer des modèles non stéréotypés dès la petite enfance, sensibiliser les élèves pendant la scolarité obligatoire (p. ex. Futur en tous genres), sensibiliser les parents ou encore faire des bilans avec les élèves au primaire puis au secondaire.
- Il faut fixer un objectif contraignant pour augmenter la part de femmes dans l'informatique ; cet objectif devra être atteint au moins à 50% d'ici 2030. Comme le numérique imprègne toutes les évolutions de la société, ce secteur doit absolument obéir à des règles en matière d'égalité et de diversité.
- Pour augmenter la part de femmes dans l'informatique, il faut prendre des mesures à tous les niveaux du système de formation (du jardin d'enfants à l'université) ainsi que dans la formation des enseignant·e·s. Il est crucial d'avoir des directives en matière d'égalité et de diversité dans toutes les filières des hautes écoles, dans le domaine du développement technologique et de la numérisation au niveau international.
- Il est fondamental d'avoir une conception des algorithmes transparente et éthique (algorithmes équitables). À Genève, le collectif Impact IA réfléchit à une intelligence artificielle qui soit éthique et responsable, c'est-à-dire non sexiste. Ces réflexions doivent être reprises au niveau fédéral et intégrées dans la stratégie Suisse numérique de 2022.

2. Il faut renforcer la formation continue

À l'heure actuelle, les femmes sont souvent défavorisées sur le marché de l'emploi. Comme elles assument la majeure partie du travail de care non rémunéré, elles exercent souvent une activité professionnelle à temps partiel et choisissent fréquemment des métiers à prédominance féminine. Cela a pour conséquences que d'une part les salaires sont moins élevés et ; d'autre part elles ont un accès limité à la formation continue. Or, de nos jours, il est indispensable de continuer à se former : à l'heure actuelle, beaucoup de formations continues servent moins à faire avancer une carrière qu'à s'assurer de conserver un emploi. Dans le contexte de la transformation numérique, le profil des professions et les exigences en matière de compétences évoluent très rapidement, d'où l'importance de la formation continue et de la reconversion professionnelle. La réglementation suisse dans le domaine de la formation continue volontaire, qui laisse aux entreprises la liberté d'autoriser et de financer des formations continues à des degrés différents, ne fonctionne de loin pas pour tout le monde ; elle est insuffisante dans le cadre de la transition numérique. Les personnes qui ont le moins de temps et d'argent pour se former sont les mères et les femmes dans les secteurs à bas salaires. Il est nécessaire de prévoir des solutions contraignantes pour contenir et réduire rapidement l'effet ciseaux dans ce domaine : les personnes ayant un niveau de formation élevé et un emploi à temps plein continuent de se former, contrairement aux employé·e·s à temps partiel avec des bas salaires.

Objectifs et mesures :

- Il faut établir un rapport statistique complet sur la formation continue (et la reconversion professionnelle) par sexe, niveau de formation et taux d'occupation dans les domaines d'activité touchés par la numérisation.
- Les gains de productivité apportés par la transformation numérique doivent être redistribués aux employé·e·s, par exemple sous la forme de temps de travail à consacrer à la formation continue et de participation financière à ces formations.
- La Confédération doit garantir l'égalité des chances dans l'accès à la formation continue et envisager un droit à la formation continue pour tous. La situation actuelle est insuffisante : la formation continue est avant tout une responsabilité individuelle et les modalités de financement ainsi que les bonifications en temps sont souvent négociées au cas par cas entre l'employé·e et l'employeur·se. Cela désavantage les personnes peu qualifiées.

3. Dans la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, il faut identifier les risques et exploiter les opportunités liées à la transformation numérique

On le voit : la numérisation accroît la fragmentation du marché du travail. Les contrats à durée déterminée et le travail sur appel sont de plus en plus répandus. Il devient de plus en plus difficile de planifier son activité professionnelle. Cela a un impact sur le travail non rémunéré et sur les possibilités de concilier profession, famille et formation continue. Il est donc crucial de surveiller les évolutions de fond qui s'opèrent sur le marché de l'emploi. Par ailleurs, les conditions de travail sont essentielles, en particulier concernant le home office. De nombreuses professions peuvent être exercées n'importe où et n'importe quand, à condition de disposer d'un ordinateur et d'avoir la possibilité de faire des visioconférences. Le télétravail est donc souvent vanté comme une solution idéale pour concilier vie professionnelle et vie de famille. Mais la pandémie nous a obligé·e·s à regarder la réalité en face : les choses ne sont pas aussi simples. Les parents avec des enfants en bas âge ou en âge scolaire ont dû travailler à la maison tout en s'occupant des enfants. En outre, le télétravail est impossible dans un grand nombre de métiers. Or souvent, les débats ont une vision qui se limite à la classe moyenne bénéficiant d'une bonne formation.

De plus, de nombreuses entreprises ne disposent ni d'accords ni de réglementation avec leur personnel. Pour toutes ces raisons, le télétravail peut aussi constituer une source de stress et de surmenage, mettre à mal la limite entre vie professionnelle et vie privée, provoquer des problèmes de santé ou contribuer à isoler les gens. Son bon fonctionnement dépend des modalités de son exercice : autodétermination, temps de travail, joignabilité, infrastructure, etc. Le télétravail est impossible dans beaucoup de

branches économiques (restauration, transports, soins de santé, production). Pendant la pandémie, certaines entreprises ont dû fermer et mettre au chômage partiel ou licencier leurs employé·e·s, dont de nombreuses femmes. L'obligation de télétravailler – telle qu'elle a été instaurée durant la pandémie – ne devrait en aucun cas perdurer. Mais des études réalisées en Allemagne montrent aussi un effet positif du home office sur la répartition du travail non rémunéré, qui est devenue plus égalitaire pendant la pandémie.

Objectifs et mesures :

- Il faut que les horaires de travail restent planifiables malgré la transformation numérique. La Confédération doit observer les évolutions sur le marché du travail et en rendre compte régulièrement dans des rapports. Les gains de productivité dus à la numérisation doivent entraîner une réduction de la durée normale du travail à moyen terme.
- Les effets positifs et négatifs du télétravail sur la santé, la qualité de la vie et la conciliation entre travail rémunéré et non rémunéré doivent être examinés. Dans une perspective de genre, quels sont les fondements nécessaires à un bon fonctionnement du home office ? À quelles conditions le home office amène-t-il une répartition plus égalitaire du travail non rémunéré ?
- Les modalités du télétravail entre employé·e·s et employeur·se·s. doivent être réglementées de manière équitable et transparente

4. Il faut assurer une protection sociale et lutter contre la précarisation dans l'économie de plateforme

D'un point de vue quantitatif, l'économie de plateforme reste plutôt limitée sur le marché du travail suisse. Toutefois elle se développe très rapidement dans des domaines d'activité typiquement féminins comme les soins aux personnes et le nettoyage. On possède actuellement peu de données sur le nombre de personnes qui cherchent à subvenir à leurs besoins par un travail sur plateforme. Ce qui est sûr, par contre, c'est qu'une grande partie d'entre elles ne trouvent pas de travail sur le marché régulier et sont touchées par le chômage ou le sous-emploi. L'économie de plateforme est souvent présentée comme une opportunité pour améliorer la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale ; mais pourtant ce n'est souvent pas le cas. En effet la conciliation est rendue difficile par l'exigence de disponibilité totale doublée de mauvaises conditions de travail et à des salaires bas.

En outre, le travail sur plateforme n'offre aucune protection sociale. Généralement déclaré·e·s comme indépendant·e·s, les travailleuses et les travailleurs ne bénéficient ni de la protection des salarié·e·s, ni de prestations sociales. Lorsque le volume de travail est trop faible, ce sont elles et eux qui assument la totalité du risque. La pandémie l'a montré très clairement, avec l'effondrement de la demande de nettoyage dans les ménages privés.

Les algorithmes utilisés peuvent par ailleurs favoriser la discrimination. Il est donc important, comme expliqué plus haut, d'adopter et d'appliquer des normes dans ce domaine. Il faut mettre un terme à la précarisation qui accompagne le travail sur plateforme. Actuellement, il est fréquent que des employé·e·s fournissent via des plateformes des services à des conditions qui ne sont pas conformes aux règles du droit du travail. Il faut corriger cette tendance.

Objectifs et mesures :

- Il faut garantir la protection sociale du travail sur plateforme. Les personnes qui travaillent sur plateforme doivent être traitées comme des employé·e·s et non pas comme des indépendant·e·s.
- Il faut que les algorithmes respectent obligatoirement les normes non discriminatoires.

- Il faut réaliser régulièrement une analyse approfondie concernant le travail sur plateforme et le genre, en prêtant une attention particulière aux femmes qui ont un accès limité au marché du travail.
- Il faut réaliser une étude scientifique portant sur la flexibilisation croissante liée au travail sur plateforme et son impact sur la conciliation avec le travail de care.

Bibliographie sélective et rapports

- Conseil fédéral (2017) : Conséquences de la numérisation sur l'emploi et les conditions de travail : opportunités et risques. Rapport du Conseil fédéral donnant suite aux postulats 15.3854 Reynard du 16 septembre 2015 et 17.3222 Derder du 17 mars 2017. <https://www.news.admin.ch/news/message/attachments/50255.pdf>. [17.05.2021]
- Conseil fédéral (2019) : Programme de la législature 2019 à 2023. https://www.admin.ch/gov/fr/accueil/conseil-federal/legislatur19_23.html [17.05.2021].
- Collet, Isabelle (2020): Les femmes, ces oubliées de la transition numérique. In Eidg. Kommission für Frauenfragen EKF (2020), S. 80 – 83. https://www.ekf.admin.ch/dam/ekf/fr/dokumente/zeitschrift/frauenfragen_2020_gesamtheft.pdf.download.pdf/questions%20au%20feminin%202020_genre%20et%20numerique.pdf [21.06.2021]
- Eidg. Kommission für Frauenfragen EKF (Hrsg.) (2020): Frauenfragen 4.0. Digitalisierung und Geschlecht. (Zeitschrift Frauenfragen 43(2020)). [21.06.2021]
- Frey Carl Benedict und Michael A. Osborne (2016) : The future of employment. How susceptible are jobs to computerization ? Technological Forecasting and Social Change, 114. doi.org/10.1016/j.techfore.2016.08.019. [17.05.2021]
- ICT Switzerland (2020) : Für die digitale Zukunft – Mehr Frauen in die Informatik (Positionspapier). https://ictswitzerland.ch/content/uploads/2020/03/ICTswitzerland-Positionspapier-Mehr-Frauen-in-die-Informatik_2020_03.pdf [17.05.2021].
- McKinsey Global Institute (2018): The future of work: Switzerland's digital opportunity. www.mckinsey.com/ch/~media/mckinsey/featured%20insights/europe/the%20future%20of%20work%20switzerlands%20digital%20opportunity/the-future-of-work-switzerlands-digital-opportunity.pdf. [17.05.2021]
- Rump Jutta et Silke Eilers (éd.) (2020) : Die vierte Dimension der Digitalisierung. Spannungsfelder in der Arbeitswelt von morgen. Springer Gabler, Berlin.
- SEFRI (2017) : Plan d'action pour le numérique : renforcer la formation et la recherche. <https://www.admin.ch/gov/fr/accueil/documentation/communiqués.msg-id-67456.html> [17.05.2021].
- SEFRI (2017) : Défis de la numérisation pour la formation et la recherche en Suisse. https://www.sbf.admin.ch/dam/sbf/fr/dokumente/webshop/2017/bericht-digitalisierung.pdf.download.pdf/bericht_digitalisierung_f.pdf. [17.05.2021]
- Confédération suisse (2018) : Stratégie Suisse numérique. <https://www.digitaldialog.swiss/fr/> [17.05.2021].
- Schwyter Karin und Marisol Keller (2020): Die digitale Plattform als Chefin: Arbeiten für die Gig-Economy. In Eidg. Kommission für Frauenfragen EKF (2020), S. 88 – 91. https://www.ekf.admin.ch/dam/ekf/fr/dokumente/zeitschrift/frauenfragen_2020_gesamtheft.pdf.download.pdf/questions%20au%20feminin%202020_genre%20et%20numerique.pdf [21.06.2021]
- SECO (2017) : L'évolution des emplois atypiques précaires en Suisse (en allemand avec résumé en français). https://www.seco.admin.ch/dam/seco/fr/dokumente/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_Formulare/Wirtschaftslage/Arbeitsmarkt/atypisch-prekaere_arbeitsverhaeltnisse_48.pdf.download.pdf/atypisch-prekaere_arbeitsverhaeltnisse_48.pdf. [17.05.2021].
- Srnicek Nick (2017) : Plattform-Kapitalismus, Hamburger Edition, Hambourg.