



Stratégie 2020-2023 de la CFQF

La Commission fédérale pour les questions féminines CFQF a adopté sa stratégie 2020-2023 le 9 septembre 2020. Elle est le fruit d'un processus qui a bénéficié de l'accompagnement d'une modératrice et qui a commencé par une analyse SWOT réalisée au Secrétariat en novembre 2019 avec le concours d'expert*es externes. La CFQF se fixe les objectifs stratégiques et les axes de travail ci-après pour la prochaine législature.

Objectifs stratégiques

- Nous choisissons nos sujets de manière proactive et nous cherchons à mener le débat sur une sélection de sujets.
- Nous nous concentrons sur les femmes* et nous œuvrons en faveur de l'égalité pour tous les sexes.
- Nous incluons des perspectives féministes dans les questions d'égalité pour les actualiser et nous concentrons nos efforts sur la déconstruction des rapports hiérarchiques entre les sexes.
- Nous visons avant tout à obtenir une valeur ajoutée pour nos groupes cibles et les parties prenantes de notre domaine d'action.

Visibilité et communication

- Nous donnons de la visibilité à notre profil, à notre voix et à nos idées.
- Nous exploitons activement nos réseaux variés, tant personnels que numériques.
- Nous nous considérons comme des ambassadrices* et des ambassadeurs* de la cause.

Collaboration entre les membres de la commission

- La diversité de nos membres est un atout. Nous l'exploitons pour produire un discours fécond.
- Les échanges d'information et les contenus nous procurent une valeur ajoutée, ce qui nous permet d'obtenir un effet multiplicateur.

Priorités thématiques 2020-2023 de la CFQF

- **Genre et numérique.** La numérisation transforme notre société. Elle révolutionne non seulement la manière dont nous communiquons et dont nous consommons, mais bouleverse aussi le monde professionnel avec le télétravail, le travail sur plateforme et l'évolution des profils recherchés. Quel impact cela a-t-il sur les différents secteurs professionnels ? Faut-il de nouvelles règles du jeu dans le domaine des assurances sociales ? Comment pouvons-nous faire face à l'exigence de se former en permanence ? Comment pouvons-nous garantir que la transformation numérique ne marginalisera pas davantage les femmes* ? La CFQF éclaire les débats en y apportant la perspective de genre et initie des publications, des manifestations et des documents de position. Elle fait activement connaître aux décideuses* et décideurs* les constats et les revendications qui en découlent.
- **Jeunes femmes*.** Les jeunes femmes* jouent un rôle important dans les protestations massives et les mouvements sociaux qui ont éclos ces dernières années. Elles ont contribué à l'organisation de divers mouvements et s'en sont fait les porte-parole, que ce soit #metoo, la grève du climat ou la grève des femmes*, alors qu'elles restent très peu représentées dans la politique institutionnalisée. Cela n'est pas sans conséquences. Les sujets qui les préoccupent restent en grande partie à la porte du Palais fédéral. De plus, comme la proportion de personnes âgées s'accroît en raison de l'évolution démographique, les « jeunes » feront de moins en moins le poids dans les urnes face aux « seniors ». Comment pouvons-nous nous assurer que les besoins et les souhaits des jeunes femmes* soient entendus dans les milieux politiques ? Et qu'attendent les jeunes de la politique, par exemple en ce qui concerne la participation, la famille, le travail ou la conciliation ? La CFQF se fait la porte-parole des jeunes femmes*, elle rassemble leurs revendications et elle est initie des publications, des manifestations et des documents de position.
- **Discrimination sur le marché de l'emploi pendant la phase familiale.** Les femmes* subissent des discriminations sur le marché de l'emploi avant, pendant et après la phase familiale. Elles ont moins de chance d'être recrutées lorsqu'elles ont des enfants, surtout en bas âge, ou parce qu'il est possible qu'elles souhaitent fonder une famille. Il n'est pas rare qu'elles perdent leur emploi après la naissance d'un enfant et qu'elles trouvent peu de possibilités de revenir sur le marché du travail après une pause familiale. Différentes études exposent ces pratiques discriminatoires. La CFQF accomplit un travail de sensibilisation sur ce sujet et élabore des pistes de solution.