

Pour que les femmes soient aussi présentes que nombreuses

Mémoire présenté à la Commission métropolitaine de Québec

le 12 octobre 2004

dans le cadre de la consultation sur le document

Projet d'énoncé de vision stratégique du développement 2004-2024

par Francine Gagnon et Danielle-Maude Gosselin

membres du conseil d'administration de Femmes d'influences

Femmes d'influenceS est une association sans but lucratif qui a, entre autres objectifs, celui de favoriser la juste représentation des femmes dans les lieux où le pouvoir s'exerce. Fondé à Lévis en 2001, le groupe concentre ses actions sur le territoire de cette ville.

Depuis la formation du groupe, les membres travaillent à donner une vitrine aux besoins et aux préoccupations spécifiques des femmes. Elles ont été notamment très actives lors de la campagne électorale municipale de 2001 et lors de la planification stratégique de la ville de Lévis en 2002-2003, insistant sur la nécessité de créer une Commission Femmes et ville qui est maintenant réalité. Femmes d'influenceS a été reconnu comme organisme affinitaire par la Ville en 2004 et mène à terme cet automne le projet « Une place pour moi, Lévisienne » et amorce « Le pouvoir à croquer » en vue des élections municipales de 2005, sur une base non partisane.

Il nous est apparu qu'il s'inscrivait tout à fait notre mandat de prendre position sur le *Projet d'énoncé de vision stratégique du développement 2004-20024* de la Communauté métropolitaine de Québec.

Nous devons cependant déplorer le court laps de temps alloué entre l'avis de consultation, la disponibilité effective des documents de consultation et la date exigée de remise des mémoires. L'importance du sujet aurait, à notre avis, exigé un délai supplémentaire plus long afin de permettre aux groupes intéressés, particulièrement bénévoles comme le nôtre, de mener à bien l'ensemble des recherches et des consultations requises. C'est pourquoi notre présentation se limitera à certains aspects du document.

D'entrée de jeu, nous devons souligner la trop grande neutralité du document qui réfère aux problématiques spécifiques aux femmes en fort peu d'endroits. Nous sommes d'autant plus étonnées que les deux villes majeures de la CMQ, Québec et Lévis, ont dûment adopté la *Déclaration mondiale sur les femmes dans le gouvernement local* qui constitue un engagement non équivoque à l'égard des femmes comme élues, citoyennes et employées. L'esprit de cette déclaration aurait dû guider le document de consultation et nous déplorons qu'il n'en transparaisse rien. Nous joignons donc le texte de Déclaration au mémoire et nous recommandons :

-QUE LA COMMUNAUTÉ MÉTROPOLITAINE DE QUÉBEC PRENNE EN COMPTE LA *DÉCLARATION MONDIALE SUR LES FEMMES DANS LE GOUVERNEMENT LOCAL* DANS LES AJUSTEMENTS QU'ELLE APPORTERA À SES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES À LA SUITE DE LA PRÉSENTE CONSULTATION.

Ce préalable étant établi, voici maintenant nos commentaires sur certains axes explorés dans le document de consultation.

Une communauté plus riche

L'orientation 3 du document, *Accroître le bassin de main d'œuvre disponible*, évoque comme pistes d'action des mesures visant à favoriser une plus grande participation des femmes et des personnes âgées. Femmes d'influenceS est parfaitement d'accord avec cette orientation parce que comme dans l'ensemble du Québec, les taux d'activité et d'emploi des femmes des régions de la Chaudière-Appalaches et de la Capitale nationale sont inférieurs à ceux des hommes des mêmes régions. Si on ajoute à cela le fait que l'équité salariale n'est pas appliquée partout, cette situation déficitaire

mérite un redressement énergétique. Nous voyons des avenues intéressantes dans la suite de l'énoncé.

On y indique en effet que la croissance des emplois émanera principalement des secteurs des services, de la gestion et des services administratifs, de la culture, de la santé, des loisirs et du tourisme, secteurs plus traditionnellement féminins. Femmes d'influenceS estime qu'il faut profiter de cette conjoncture où les emplois disponibles sont ceux pour lesquels les femmes présentent davantage de formation, de goût ou d'aptitudes pour accroître leur participation au marché du travail. En effet, les femmes requerront sans doute moins de formation préalable pour ce type d'emplois et pourraient accéder assez rapidement au marché du travail, ce qui sera bénéfique pour l'ensemble de la communauté. D'autre part, il ne faudrait pas négliger l'accès des femmes aux métiers non traditionnels, ces derniers engendrant généralement une meilleure rémunération.

Conséquemment, Femmes d'influenceS recommande :

-QUE LES MUNICIPALITÉS QUI COMPOSENT LA COMMUNAUTÉ MÉTROPOLITAINE SOUTIENNENT LES PROGRAMMES DE SENSIBILISATION À L'EMPLOI SUR LEUR TERRITOIRE ET DÉVELOPPENT DES PROGRAMMES D'ACCÈS AUX MÉTIERS NON TRADITIONNELS POUR LEUR PERSONNEL .

-QUE LE TRAVAIL NON RÉMUNÉRÉ SOIT SYSTÉMATIQUEMENT RECONNU POUR LES FINS D'EMBAUCHE OU DE PROMOTION DE LA MAIN D'ŒUVRE MUNICIPALE.

-QUE LES MUNICIPALITÉS SOUTIENNENT ACTIVEMENT (ex. : politiques d'achats ou d'affaires) LES ENTREPRISES QUI DÉVELOPPENT DES

PROGRAMMES D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ OU DES MESURES DE CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL.

Une communauté plus solidaire

Le chantier 2 propose comme deuxième orientation de *contribuer à réduire les iniquités entre les individus*. Femmes d'influenceS estime qu'il faut aller plus loin et que la CMQ ainsi que les municipalités qui la composent doivent agir concrètement pour abolir les inégalités femmes-hommes. Pour ce faire, il est possible d'innover ou de s'inspirer de projets ou d'expériences déjà en application dans d'autres grandes villes à travers le monde telles Montréal, Paris, Barcelone ou Vienne. Toute l'information pertinente se trouve dans une publication récente de la Ville de Montréal et de la Fédération canadienne des municipalités intitulé *Une ville à la mesure des femmes* dont nous joignons également un exemplaire.

Malgré les apparences, un traitement similaire n'est pas forcément un traitement égalitaire. Ainsi les femmes doivent, plus souvent que les hommes, concilier les tâches familiales et domestiques et les exigences de leur vie professionnelle. Parce qu'elles retombent aussi souvent sur leurs épaules, les conséquences du virage ambulatoire et du vieillissement de la population alourdissent encore la tâche. Les femmes disposent donc de moins de temps à consacrer à l'action citoyenne et à l'engagement politique. Elles risquent donc que leurs besoins spécifiques soient moins pris en cause. Conséquemment, Femmes d'influenceS recommande :

-QUE LA CMQ AINSI QUE LES MUNICIPALITÉS QUI LA COMPOSENT SE DOTENT DE VÉRITABLES POLITIQUES D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES.

- ET, POUR DÉPASSER LE STADE DES VŒUX PIEUX, QUE CES POLITIQUES SOIENT SOUTENUES PAR DES PLANS D'ACTION COMPORTANT DES OBJECTIFS ET DES INDICATEURS CLAIRS ET QU'ILS FASSENT L'OBJET DE RÉÉVALUATIONS PÉRIODIQUES .

Pour être vraiment efficaces ces politiques devront comprendre des mesures favorisant la participation des femmes à la vie municipale (ex.mécanismes spécifiques de participation et d'information des femmes, une commission femmes là ou elle n'existe pas encore, des modalités favorisant l'accès aux postes d'encadrement ou aux métiers non traditionnels et une instance administrative chargée de voir à l'application et au suivi des mesures).

L'application à la gestion municipale de l'approche différenciée selon les sexes ou approche de genres est aussi un élément incontournable. Loin d'être une complexification administrative inutile, elle assure au contraire la prise en compte de réalités et besoins différents des femmes et des hommes dans un objectif de réduire les inégalités et d'optimiser les services à la population tels l'accès au logement, au transport, à l'emploi, à la sécurité et aux loisirs. L'analyse de genres s'avère donc une mesure qui permet d'offrir aux citoyennes et aux citoyens des services qui correspondent plus exactement à leurs besoins et qui peut même susciter des économies. Vous trouverez dans *Une ville à la mesure des femmes* toute l'information utile à l'application municipale de l'analyse différenciée.

Femmes d'influences estime également qu'une politique d'égalité femmes-hommes prévoit la mise sur pied de bureaux des temps. La mission de ces bureaux, qui existent déjà dans certaines municipalités européennes, est de mieux articuler les temps de vie professionnels et familiaux des personnes dans un objectif de réduction des inégalités. Les principaux axes d'intervention devraient entre autres avoir pour objet d'améliorer l'accès aux équipements et de faciliter l'accès aux services publics. Il faudra cependant s'assurer que les actions menées n'aient pas pour effet de renforcer la ségrégation des rôles des hommes et des femmes. Incidemment, le ministère de l'Emploi la Solidarité sociale et de la Famille s'intéresse actuellement à cette notion de politique temporelle dans sa réflexion sur la conciliation travail/famille.

Pour développer ces mesures, la CMQ et ses composantes peuvent compter sur les commissions Femmes et ville de Québec et Lévis et sur les groupes de femmes et de parents qui oeuvrent sur le territoire.

Une communauté mieux aménagée

Nous aurions souhaité que le chantier 5 comporte une orientation spécifique sur la sécurité des femmes. Trop de femmes souffrent d'insécurité en milieu urbain et les mesures tardent parfois à venir. Nous nous réjouissons cependant que le Réseau de transport de Québec ait récemment emboîté le pas à celui de Lévis et d'autres grandes villes du Québec en instaurant l'arrêt sur demande. Cette mesure, simple et peu coûteuse, permet aux passagères de demander au chauffeur de descendre entre deux arrêts le soir venu pour se rapprocher de leur destination.

Il faut cependant aller plus loin. Par exemple, la CMQ devrait analyser et orienter son aménagement urbain dans l'optique de le rendre plus sécuritaire pour ses citoyennes et

ses citoyens. De nombreuses mesures peuvent être envisagées, notamment à l'égard de la signalisation, la visibilité, l'affluence, la surveillance formelle et l'accès à l'aide, l'aménagement et l'entretien des lieux ainsi que la participation de la communauté. Le *Guide pour un aménagement urbain sécuritaire*, publié par la ville de Montréal mais applicable à d'autres villes, peut servir de base de réflexion et d'action.

Les améliorations à la sécurité qui en découleront bénéficieront non seulement aux femmes mais aussi aux enfants, aux personnes âgées ou handicapées. De plus elles favoriseront une baisse de la criminalité tout en assurant une meilleure protection des édifices et des équipements.

Femmes d'influenceS recommande donc :

-QUE SOIT AJOUTÉE AU PROJET D'ÉNONCÉ UNE ORIENTATION SPÉCIFIQUE CONCERNANT LA SÉCURITÉ DES FEMMES.

En conclusion, nous estimons que la société du 21^e siècle ne peut faire l'économie de la participation et de l'engagement de l'ensemble des femmes à son élaboration et à sa mise en valeur. Pour ce faire, cependant, des moyens spécifiques doivent être mis en œuvre. Ces moyens doivent accompagner une volonté claire des autorités municipales de changer les choses. Nous vous avons présenté ici des recommandations en ce sens. Cette liste est loin d'être exhaustive. De nombreux projets et études menés par divers groupes de femmes et instances gouvernementales de même que l'analyse de notre vécu et de nos propres besoins pourront mener à l'adoption de solutions originales. C'est à ce passionnant défi que Femmes d'influenceS vous convie.

Référence :

Pour un aménagement urbain sécuritaire

Ville de Montréal, 2002

Demander une copie papier à Anne Michaud
anmicho@ville.montreal.qc.ca

ou télécharger à partir du site www.ville.montreal.qc.ca/femmesetville

(PC) — Les entreprises québécoises peuvent s'attendre à avoir droit à d'importants crédits d'impôt, si elles consentent à implanter des mesures concrètes facilitant la vie familiale de leurs employés.

A ce chapitre, le Québec prendra pour modèle la France, où les entreprises qui adoptent des mesures familiales — ouverture d'une garderie, installation d'un parc, banque de congés, etc. — peuvent faire payer par le gouvernement jusqu'à 60 pour cent des sommes investies.

Si les incitatifs fiscaux aux employeurs risquent de constituer les éléments les plus tangibles de la future politique de conciliation travail-famille, les autres volets reposeront davantage sur la bonne volonté des employeurs, qui seront libres d'y adhérer ou non.

Telles sont les principales orientations privilégiées par le ministre de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille, Claude Bécharde, dans sa politique, qui devrait être déposée d'ici la fin de l'année.

Par la suite, le printemps prochain, le budget du ministre des Finances, Yves Séguin, devrait inclure une série d'incitatifs fiscaux destinés aux entreprises jugées pro-familiales, suite logique de la politique de conciliation travail-famille, qui énumérera plusieurs dizaines de mesures destinées aux employeurs sensibles aux obligations familiales de leurs employés.

En retard

«On va y aller selon nos moyens», a déclaré le ministre Bécharde, hier, lors d'un entretien à la Presse Canadienne, ne voulant pas trop élaborer sur les coûts associés à sa future politique.

Le ministre revient d'une mission en Italie et en France, où il a pu constater que le Québec avait enregistré un certain retard à ce chapitre par rapport à l'Europe.

«Sur toutes les questions de travail atypique et hors horaire, ils sont plus avancés que nous», a constaté le ministre.

Les idées

Dans les mesures prévus, il faut s'attendre à voir le gouvernement chercher à implanter les changements suivants:

— Les employeurs seront invités à garder un lien étroit avec leurs employés en congé de maternité, à les informer sur ce qui se passe dans l'entreprise en leur absence, et à leur offrir une formation avant leur retour au travail;

— On demandera aux employeurs d'offrir une «banque de temps» à leur personnel. Il pourrait s'agir d'une banque annuelle de congés, avec ou sans solde, d'une quarantaine d'heures. On leur proposera de doubler le temps supplémentaire effectué par les employés, qui se feraient rembourser en temps;

Des crédits d'impôt pour les entreprises favorisant la famille

de leurs employés, par l'adoption de plusieurs mesures concrètes;

— Québec s'engage à ce que les mesures soient autant accessibles aux PME qu'aux grandes entreprises;

— Des mesures seront destinées spécialement aux adultes qui doivent s'occuper de leurs vieux parents.

Approche incitative

M. Bécharde se dit convaincu du succès de sa politique, même si elle adoptera une

approche incitative et non coercitive.

«Tout le monde a bien peur d'une grande mesure universelle et obligatoire pour tout le monde et cela c'est hors de question. Il n'y en aura pas», a-t-il tranché.

Une commission parlementaire mettra aux organismes intéressés de se prononcer cet automne.

Le gouvernement n'a par ailleurs pas l'intention d'adopter des mesures natalistes, de nature à favoriser une hausse du taux de fécondité.

Déclaration mondiale de IULA sur les Femmes dans le Gouvernement Local

M-48

Préambule

1. Le Comité exécutif mondial de l'Union Internationale des Villes et Pouvoirs Locaux (IULA),
l'association mondiale de gouvernements locaux, réuni au Zimbabwe en novembre 1998 ;
2. Rappelant la Déclaration mondiale de l'autonomie locale adoptée au 31ème Congrès mondial de IULA à Toronto en 1993 ;
3. Rappelant la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination envers les femmes (CEDAW), et la Déclaration des Nations Unies sur les femmes et le Programme d'action adoptés à Beijing en 1995 ; en particulier le principe, reconnu dans l'article 344 du Programme d'action de Beijing, selon lequel les organisations internationales telles que IULA ont un rôle important à jouer dans la mise en oeuvre du Programme d'action des Nations Unies ;
4. Reconnaisant que les raisons pour lesquelles les femmes ne sont pas représentées de manière égale dans le gouvernement local sont multiples, que les femmes et les hommes dans le monde entier vivent dans des conditions différentes et que les femmes n'ont ni le même accès, ni le même contrôle sur les ressources économiques et politiques que les hommes ;
5. Considérant que le gouvernement local, partie intégrante de la structure nationale de gouvernance, est le niveau de gouvernement le plus proche des citoyens et, par conséquent, le mieux à même d'impliquer les femmes dans le processus de décision concernant leurs conditions de vie et de mettre à profit leurs connaissances et compétences dans la promotion du développement durable ;
6. Soulignant que la mission de IULA ne peut être réalisée sans l'intégration égale et systématique des femmes dans le processus de décision démocratique local, et que la démocratie ne peut être réalisée sans une adéquate représentation, participation et intégration des femmes dans le processus de gouvernance locale;

NOUS, MEMBRES DE IULA, REPRÉSENTANT LES GOUVERNEMENTS LOCAUX DE PAR LE MONDE, CROYONS FERMEMENT QUE :

7. L'autonomie locale démocratique a un rôle essentiel à jouer pour assurer la justice sociale, économique et politique pour tous les citoyens de chaque communauté du monde, et garantir que tous les membres de la société, femmes et hommes, doivent être inclus dans le processus de gouvernance;
8. Les femmes et les hommes, en tant que citoyens, ont les mêmes droits humains, devoirs et opportunités, ainsi qu'un même droit à les exercer. Le droit de vote, d'être éligible et d'exercer une fonction publique à tous les niveaux sont des droits humains qui s'appliquent également aux femmes et aux hommes ;
9. Les problèmes et défis auxquels l'humanité est confrontée sont globaux mais interviennent et doivent être traités au

niveau local. Les femmes ont un droit égal à être libérées de la pauvreté, de la discrimination, de la dégradation environnementale et de l'insécurité. Pour combattre ces problèmes et répondre aux défis du développement humain durable, il est crucial que le pouvoir des femmes soit renforcé et qu'elles soient impliquées dans le gouvernement local, en tant que responsables, planificatrices et gestionnaires ;

10. Le gouvernement local est dans une situation privilégiée pour contribuer à la lutte globale pour l'égalité entre les sexes. En tant que niveau de gouvernance le plus proche des citoyens, prestataire de services et employeur, il peut avoir un impact fort sur la condition des femmes et la situation de l'égalité entre les sexes dans le monde ;
11. L'intégration systématique des femmes renforce le fondement démocratique, l'efficacité et la qualité des activités des collectivités territoriales. Si le gouvernement local entend répondre aux besoins tant des femmes que des hommes, il doit s'appuyer sur les expériences tant des femmes que des hommes, à travers une représentation égale à tous les niveaux et dans tous les domaines de décision, recouvrant la large palette de responsabilités des gouvernements locaux ;
12. Afin de susciter des gouvernements locaux durables, équitables et démocratiques, au sein desquels femmes et hommes jouissent d'une égalité d'accès à la prise de décision et aux services, et d'une égalité de traitement devant ces services, l'approche en termes d'égalité entre les sexes doit être intégrée à tous les secteurs de politique publique et de gestion locaux.

Le gouvernement local comme prestataire de services et garant de conditions de vie décentes

13. Les femmes ont droit à une égalité d'accès et de traitement devant les services des gouvernements locaux, ainsi que droit d'influer sur la mise en place, le développement, la gestion et le contrôle des services. La fourniture de services tels que l'éducation, la protection et autres services sociaux par les collectivités territoriales, devrait chercher à rendre les femmes et les hommes également responsables pour les questions relatives à la famille comme à la vie publique, et éviter la perpétuation des stéréotypes sur les femmes comme sur les hommes ;
14. Les femmes ont un droit égal à des conditions de vie décentes en ce qui concerne l'environnement, le logement, la distribution d'eau et l'hygiène publique ainsi que les transports publics. Les besoins et les conditions de vie des femmes doivent être révélés et pris en compte à tout moment dans la planification ;
15. Les femmes ont droit à un accès égal au territoire et à l'espace géographique des collectivités territoriales - du droit à la propriété foncière au droit de se déplacer librement et sans crainte dans les lieux et les transports publics ;
16. Le gouvernement local a un rôle à jouer pour garantir les droits des femmes liés à la reproduction, de même que leur droit à être libérées des violences domestiques et autres formes d'abus et violences physiques, psychologiques et sexuels ;

Le gouvernement local comme employeur et stratégiquement placé pour influencer la société locale

17. Les femmes ont un droit égal à l'emploi dans le gouvernement local et à l'égalité dans les procédures de recrutement. En tant qu'employés du gouvernement local, femmes et hommes ont droit à une égalité de salaire, d'accès aux avantages sociaux, à la promotion et à la formation ainsi que le droit à l'égalité dans les conditions et l'évaluation de leur travail ;

18. La charge de travail, rémunéré ou non, des femmes, souvent lourde, entrave leur capacité à prendre part au processus de décision. Le gouvernement local a un rôle important à jouer pour fournir des services sociaux abordables, professionnels et sûrs pour les enfants, les personnes âgées et les handicapés -de manière directe ou en partenariat avec le secteur privé ou associatif- et pour promouvoir le partage des tâches domestiques entre les femmes et les hommes sur une base équitable. Les hommes ont un droit et une responsabilité égale pour s'occuper de leurs enfants et parents, et devraient être encouragés à le faire ;

NOUS, MEMBRES DE IULA, REPRÉSENTANT LES GOUVERNEMENTS LOCAUX DE PAR LE MONDE, NOUS ENGAGEONS A :

19. Assurer que les conditions au sein de nos collectivités locales et associations permettent aux principes énoncés dans ce document d'être réalisés ;
20. Renforcer nos efforts pour rendre égal le nombre de femmes et d'hommes dans les organes décisionnaires à tous les niveaux et dans tous les secteurs de politique publique, et nos efforts pour assurer la participation qualitative des femmes aux conseils, comités et autres groupes liés au processus de décision au sein du gouvernement local ;
21. Mettre en oeuvre le principe de "mainstreaming" en intégrant systématiquement la question de l'égalité entre les sexes à toutes les politiques, programmes et activités de prestation de services dans les gouvernements locaux individuels et leurs associations représentatives aux niveaux national, régional et international, et en développant des méthodes pour contrôler et évaluer ce travail de "mainstreaming" ;
22. Rechercher de nouvelles façons d'assurer que les femmes, par des moyens formels comme informels, sont représentées et participent activement au processus de gouvernance locale;
23. Renforcer la coopération nationale et internationale entre collectivités territoriales, avec le soutien de leurs associations nationales, régionales et internationales, afin de faciliter les échanges d'expériences ; élaborer et développer également des méthodes, politiques et stratégies qui aident à contre-balancer les obstacles à la participation des femmes dans le processus décisionnel local ;
24. Souligner, mettre en oeuvre et superviser des plans d'action pour promouvoir l'égalité des chances sur le lieu de travail municipal, l'égalité des chances dans le recrutement, la promotion, la rémunération et les conditions de travail ;
25. Travailler à un changement des attitudes sur les questions liées à l'égalité des sexes en faisant naître une prise de conscience dans le système éducatif et au sein de la structure politique et administrative des collectivités territoriales ;
26. Travailler activement avec d'autres acteurs de la société civile, y compris les organismes nationaux traitant des questions d'égalité entre les sexes, le secteur privé, les organisations non gouvernementales, les groupements professionnels, les groupes de femmes, les instituts de recherche et les syndicats, pour atteindre les buts de cette déclaration ;

NOUS EN APPELONS AUX ETATS POUR :

27. Reconnaître que les pouvoirs locaux ont un rôle clef à jouer dans la création de démocraties durables et de sociétés traitant les hommes et les femmes de manière égale ; et, par conséquent, d'accorder aux autorités locales l'autonomie constitutionnelle, légale et financière leur permettant de faire face à leurs responsabilités démocratiques ;
28. Soutenir, encourager et créer des conditions et des moyens pour les pouvoirs locaux de travailler pour et de promouvoir l'égalité entre les sexes ;
29. Reconnaître les associations nationales de pouvoirs locaux comme des partenaires importants du développement, de la promotion et du soutien à l'égalité entre les sexes au niveau local et dans l'échange d'expériences aux niveaux national, régional et international ;
30. Travailler en partenariat avec les associations de pouvoirs locaux et leurs adhérents pour mettre en oeuvre le Programme d'action de Beijing et la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination envers les femmes (CEDAW) ;
31. Garantir et mettre en application le droit des femmes à une capacité juridique identique à celle des hommes et les mêmes possibilités pour exercer cette capacité en assurant l'égalité et la non discrimination, devant la loi et en pratique ;
32. Garantir et mettre en application le droit des femmes à participer au système démocratique en leur assurant un égal droit de voter, d'être éligible et d'exercer des fonctions publiques ;
33. Développer et augmenter la connaissance sur la question de l'égalité entre les sexes, en assurant que les statistiques relatives aux individus sont sériées en fonction du sexe et analysées avec une approche en termes d'égalité entre les sexes, et dégager des ressources pour les recherches universitaires qui développent une approche en termes d'égalité entre les sexes et peuvent être utiles au développement de l'égalité entre les sexes dans le gouvernement local;

NOUS EN APPELONS A LA COMMUNAUTÉ INTERNATIONALE POUR :

34. Mettre en oeuvre le Programme d'action de Beijing, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de Discrimination envers les femmes (CEDAW) et la présente déclaration ;
35. Reconnaître l'échelon local comme le niveau de gouvernance le plus proche des citoyens, investi d'un rôle capital à jouer pour atteindre les objectifs d'égalité entre les sexes approuvés par les Etats à travers les Nations Unies et, par conséquent ;
36. Travailler avec le gouvernement local et ses institutions à tous les niveaux pour promouvoir l'égale participation des femmes et des hommes à la prise de décision sous toute ses formes, formelle et informelle ;
37. Soutenir les programmes initiés par les gouvernements locaux et leurs associations tendant à accroître la représentation des femmes dans le gouvernement et les fonctions de direction locaux.