



SE PRÉSENTER, GAGNER, AGIR : Vers la parité en politique municipale

Cadre stratégique pour accroître la participation
des femmes en politique municipale



FÉDÉRATION
CANADIENNE DES
MUNICIPALITÉS

FEDERATION
OF CANADIAN
MUNICIPALITIES

TABLE DES MATIÈRES

3	AVANT-PROPOS
4	LA VISION GLOBALE DU PROJET
5	L'HISTORIQUE
6	L'OBJECTIF DU CADRE STRATÉGIQUE
7	LE CONTEXTE
8	L'ÉLABORATION DES PRIORITÉS ET DU CADRE STRATÉGIQUE DU PROJET « VERS LA PARITÉ »
9	Le processus d'établissement des priorités du projet « Vers la parité »
10	Cadre stratégique pour la parité en politique municipale
11	LES STRATÉGIES ET ACTIONS POUR ATTEINDRE ET MAINTENIR LA PARITÉ EN POLITIQUE MUNICIPALE
12	Le mentorat et les mesures d'encouragement
13	Contre le réseautage et la prise de décision informels
14	L'amélioration de l'accès et du partage d'outils
15	MEMBRES DU GROUPE DE TRAVAIL « VERS LA PARITÉ »

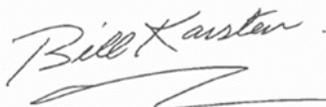
AVANT-PROPOS

Malgré les progrès, les Canadiennes demeurent sous-représentées à tous les niveaux de leadership politique. Un cinquième seulement de nos maires sont des femmes et seules quelques provinces ont dépassé le seuil des 30 %. Le Yukon et les Territoires du Nord-Ouest sont les seuls à avoir atteint la parité pour les femmes élues conseillères. Bien que certaines collectivités aient atteint ou dépassé la parité, il reste beaucoup de chemin à parcourir pour assurer une représentation égale à travers le pays. Cela est particulièrement vrai pour garantir la voix et la participation des jeunes femmes et des femmes racialisées, pour qui les difficultés ont souvent un effet cumulé.

Un défi de cette ampleur nécessite la participation de tous les ordres de gouvernement et de l'ensemble du secteur municipal pour apporter des changements tangibles. S'appuyant sur 20 ans d'efforts continus de la FCM et du secteur municipal, le cadre « Se présenter, gagner, agir : Vers la parité en politique municipale » précise les champs d'intervention que les acteurs peuvent prendre en considération, adapter ou entreprendre pour accroître les opportunités pour que les femmes s'impliquent et restent en politique municipale.

Le cadre repose sur de vastes consultations menées auprès de plus de 850 intervenants : des hommes, des femmes, des jeunes, des personnes non binaires, des élus locaux et des associations provinciales et territoriales. Le niveau élevé de participation du secteur municipal dans ces efforts témoigne de l'importance de cet agenda visant la parité. Ensemble, nous pouvons faire en sorte que toutes les femmes, indépendamment de leur origine et de leur identité intersectionnelle, puissent se présenter, gagner et agir sur un pied d'égalité avec leurs homologues au profit de collectivités fortes et prospères. C'est d'autant plus vrai alors que nous continuons à répondre à la COVID et à progresser vers l'époque post-COVID, où nous espérons reconstruire mieux grâce à une représentation plus égalitaire.

Les collectivités gagnent lorsqu'une représentation diversifiée est en place aux échelles locale, provinciale et fédérale. Que ce soit par le biais d'un meilleur accès à l'information, d'une inclusion accrue, de soutiens renforcés et de l'amélioration des structures de gouvernance, les opportunités et les solutions seront aussi variées et uniques que chacune de nos collectivités à travers le Canada.



Conseiller Bill Karsten
Président, FCM



Mairesse Sheryl Spence
La présidente du Comité permanent visant à accroître la participation des femmes dans les gouvernements municipaux



Conseillère Taneen Rudyk
Représentante de la gouvernance, Vers la parité en politiques municipale

LA VISION GLOBALE DU PROJET

Le projet « Vers la parité en politique municipale » envisage un Canada où la parité dans la représentation des femmes au sein des gouvernements municipaux d'un océan à l'autre deviendrait la nouvelle norme. Selon notre vision, les femmes de toutes les identités, âges et de tous les horizons peuvent :

**SE
PRÉSENTER**
AUX ÉLECTIONS
MUNICIPALES

GAGNER
LEUR
CAMPAGNE

AGIR
SUR DES ENJEUX
D'IMPORTANCE
POUR LEURS
CONCITOYEN.N.E.S



L'HISTORIQUE

LE TRAVAIL DE LA FCM VISANT À ACCROÎTRE et à soutenir les femmes dans les gouvernements municipaux s'étend sur plus de deux décennies. En 1999, le Conseil d'administration et les membres de la FCM ont formé le « Comité canadien des femmes dans les gouvernements municipaux », suivi de la création du Comité permanent visant à accroître la participation des femmes dans les gouvernements municipaux en 2005. Le lancement du réseau des Championnes régionales en 2008, qui met en contact des élues et des défenseurs de l'égalité entre les sexes déterminés à accroître la participation des femmes au sein de leurs propres gouvernements locaux.

Au cours des 15 dernières années, la FCM et le ministère Femmes et Égalité des genres Canada (FEGC) (anciennement Condition féminine Canada [CFC]) ont collaboré pour réduire l'écart de représentation entre les femmes et les hommes. En 2003, la FCM a lancé son premier projet financé par CFC. Le rapport de 2004, *Accroître la participation des femmes à la prise de décisions municipales : Stratégies pour des collectivités canadiennes plus inclusives*, recommandait une stratégie nationale visant pour renforcer la participation publique des femmes et réduire l'écart entre les sexes dans les processus municipaux au Canada. Parmi les autres projets de la FCM, citons : *Objectif 30 %* (2012), le programme *Protégée* (2013), *Un bon départ pour les jeunes femmes* (2015), *Voix plurielles pour le changement* (2018) et *Vers la parité en politique municipale* (2018-2020).

Le projet « Vers la parité en politique municipale » est la collaboration la plus récente entre le secteur municipal canadien et FEGC. Vers la parité développera un cadre stratégique pan-Canadien qui met en relief les stratégies et actions qui permettront ultimement d'atteindre la parité entre les sexes, en rendant plus attrayant pour les femmes le fait de se présenter en politique, de gagner un siège et de s'épanouir comme élues municipales.



L'OBJECTIF DU CADRE STRATÉGIQUE

UNE DES PLUS GRANDES FORCES DU GOUVERNEMENT LOCAL est qu'il s'agit de l'ordre de gouvernement le plus proche de la population. Le gouvernement municipal est responsable de la prestation de services qui ont un impact sur la vie des gens au quotidien. Les gouvernements locaux ont un rôle essentiel à jouer dans la promotion de l'autonomisation des femmes et de l'égalité entre les sexes afin de réduire la pauvreté, d'accroître l'inclusion et de créer des villes où les femmes puissent vivre sans discrimination et jouir pleinement de leurs droits fondamentaux. Le statut politique et socio-économique des femmes s'améliore lorsque les femmes participent davantage à la prise de décisions et à l'élaboration des politiques à tous les niveaux de direction. Des communautés inclusive et soucieuse de l'égalité entre les sexes promeuvent la participation politique des femmes. Par leur implication dans le travail communautaire et les mouvements de femmes, les femmes exerçant des fonctions politiques locales sont pleinement conscientes des défis auxquels les femmes sont confrontées dans leurs collectivités et disposent d'atouts uniques pour relever ces défis.

Les femmes restent sous-représentées à tous les niveaux de direction. Cette situation est encore plus apparente pour les femmes de divers horizons — notamment des communautés autochtones, noires immigrantes, LGBTQ2S+, à capacités réduites et à faible revenu. Aux fins du régime, le terme « femme » désigne tous ceux qui s'identifient comme femme incluant les personnes qui s'identifient comme lesbiennes, gais, bisexuelles ou transgenres. Ces individus se heurtent souvent à des obstacles d'une manière plus prononcée et cumulative. Les initiatives visant à soutenir ces groupes marginalisés doivent être ciblées pour répondre à leurs besoins et à leurs réalités.



LE CONTEXTE

MALGRÉ LES EFFORTS, LA SENSIBILISATION ET L'ENGAGEMENT de la Fédération canadienne des municipalités (FCM), des parties prenantes et des élus, la représentation des femmes en tant qu'élues dans les gouvernements locaux est loin d'atteindre la parité. Les Canadiennes demeurent sous-représentées à tous les niveaux de leadership politique. Le Forum économique mondial, dans « The Global Gender Gap Report 2020 » (rapport mondial sur les différences entre les sexes), classe le Canada au 25^e rang sur 153 pays dans le domaine de « l'autonomisation politique » derrière des pays comme l'Islande (1^{er} rang), le Rwanda (au 4^e rang), l'Afrique du Sud (au 10^e rang), la Nouvelle-Zélande (au 14^e rang) et la Namibie (au 23^e rang).

En 2015, l'ONU a publié les Objectifs de développement durable (ODD), qui incluent un objectif spécifique sous la promotion de l'égalité entre les sexes pour accroître la participation des femmes à tous les niveaux de direction. La cible 5.5 des ODD stipule : « Veiller à ce que les femmes participent pleinement et effectivement aux fonctions de direction à tous les niveaux de décision, dans la vie politique, économique et publique, et y accèdent sur un pied d'égalité. »

Au Canada, des progrès graduels ont été réalisés. Les femmes ne représentent que 19 % de nos maires. Au poste de conseillers, seuls le Québec et la Colombie-Britannique ont dépassé la représentation de 30 % avec (34,5 % et 36,7 % respectivement) tandis que le Yukon et les Territoires du Nord-Ouest ont atteint la parité. Bien que certaines collectivités aient atteint ou dépassé la parité, dans l'ensemble, il reste beaucoup de travail à faire pour assurer une représentation égale à travers le pays. Bien que certaines collectivités aient atteint ou dépassé la parité, le portrait global au Canada demeure proche des statistiques de 2015 de la FCM, où seulement 18 % de nos maires et 28 % de nos conseillères sont des femmes.

Ce cadre du secteur municipal présente une structure des domaines d'intervention que les intervenants peuvent examiner, adapter ou entreprendre pour accroître les possibilités et le succès des femmes à se présenter, gagner et agir en politique municipale. Les parties prenantes sont des particuliers, élus et grand public, des conseils locaux, des associations provinciales et territoriales de municipalités, des associations nationales et la société civile¹.

Le contexte et les interventions correspondantes varieront en fonction de la région, des réalités et des parties prenantes. Les acteurs sont encouragés à adapter les suggestions ou les thèmes inclus dans le cadre afin d'élaborer des solutions adaptées localement. Reconnaissant que chaque partie prenante a une opportunité et un rôle unique à jouer pour accroître la participation des femmes, un défi de cette ampleur ne peut être relevé par un seul acteur ou palier de gouvernement — il nécessite un engagement à tous les niveaux et des efforts de l'ensemble du secteur municipal pour développer des solutions qui répondent au contexte local. Ensemble, nous pouvons faire en sorte que toutes les femmes, quelle que soit leur origine, puissent se présenter, gagner et agir sur un pied d'égalité avec leurs homologues au profit de collectivités fortes et prospères.

¹ Dans ce cas, les organismes nationaux font référence à des organisations pancanadiennes comme la FCM, À voix égales et la Fondation canadienne des femmes et non au gouvernement fédéral.

L'ÉLABORATION DES PRIORITÉS ET DU CADRE STRATÉGIQUE DU PROJET « VERS LA PARITÉ »

AFIN DE RÉALISER LA PARITÉ ENTRE LES SEXES dans les gouvernements municipaux, des mesures et des actions concrètes sont nécessaires pour surmonter les obstacles et accroître les occasions permettant à toutes les femmes de participer pleinement. Face à cet ensemble complexe d'obstacles à surmonter et à la diversité des contextes, les solutions à la disparité des femmes en politique municipale nécessitent des interventions ciblées reconnaissant que tous les obstacles restent importants et bien réels. Ce cadre stratégique est fondé sur les recherches et les consultations menées dans le cadre du projet Vers la parité en politique municipale de la FCM. Le projet a sollicité l'avis de représentants de tous ces acteurs pour influencer, concevoir et alimenter le Cadre par le biais de 30 consultations variées auxquelles ont participé plus de 850 répondants, dont 75 % s'identifie comme un élu/élue, de toutes les provinces et du territoire du Yukon. Un peu plus de 80 % étaient des femmes, 19 % des hommes et un peu moins de 1 % identifiés comme non binaires. 81% pour cent ont répondu en anglais et 19 % en français. Les membres de collectivités urbaines représentaient 47 % des répondants, contre 53 % qui se sont identifiés comme vivant dans une collectivité rurale. Des efforts ont été consentis pour obtenir une diversité de points de vue grâce à des mécanismes variés, des invitations ciblées et une participation avec les principales parties prenantes, incluant mais pas limitées à des participants qui s'identifient comme Autochtones, Noirs, racialisés, nouveaux arrivants, et jeunes.

La consultation a commencé par examiner, valider et prioriser les 13 obstacles identifiés par le projet *Voix plurielles pour le changement*. Les vastes consultations pancanadiennes ont validé que tous les obstacles existent dans toutes les régions, mais ces enjeux sont interdépendants et que les personnes rencontrent ces obstacles à des degrés divers sans égard à la région où elles se sont présentées. Les membres, partenaires et des parties prenantes, à travers les discussions et consultations ont validé et catégorisé les 13 obstacles en quatre grands domaines d'intervention : i) le renforcement du soutien, ii) l'amélioration de l'accès à l'information, iii) l'amélioration de l'inclusion et iv) l'amélioration de la gouvernance et des structures qui constituent les piliers d'action ou opportunités qui doivent être abordés si notre intention est de faire des progrès significatifs pour atteindre et maintenir la parité dans la représentation. Les données, les idées et les suggestions d'actions ont été recueillies grâce à la participation et à la sensibilisation avec le Groupe de travail national du projet², les partenaires de mise en œuvre du projet, dont À voix égales et la Fondation canadienne des femmes.

² Les membres du Groupe de travail national sont énumérés à la fin du document.

LE PROCESSUS D'ÉTABLISSEMENT DES PRIORITÉS DU PROJET « VERS LA PARITÉ »

Validation
des principaux
obstacles à la
participation
féminine

Catégorisation
en 4 piliers
nécessaires
pour atteindre et
maintenir la parité

Sélection de
trois priorités

Voir pages 11-14

Les obstacles identifiés s'inscrivent sous quatre piliers d'action thématiques nécessaires pour garantir des règles du jeu équitable à toutes les candidates potentielles et encadrement des élues :

1. ACCÈS AMÉLIORÉ À L'INFORMATION

Comporte toutes les lacunes dans l'information qui existent, depuis les outils, les meilleures pratiques et les connaissances relatives à la conduite d'une campagne, jusqu'aux lacunes dans les données et à la désinformation persistante concernant les rôles et les responsabilités d'un gouvernement local.

2. INCLUSION AMÉLIORÉE

Cherche à cerner certains obstacles sociaux, notamment les disparités liées au sexe, à la race, à l'âge, à la situation ou au statut économique. Le thème de l'inclusion s'attaque également à des enjeux clés, comme l'intimidation, le harcèlement (incluant le harcèlement électronique, en personne ou en ligne) ainsi que les normes et processus d'exclusion.

3. SOUTIEN ACCRU

Comprend les étapes, le mécanisme et le processus qui pourraient être mis en place pour garantir que toutes les femmes bénéficient de l'appui nécessaire pour surmonter les obstacles ou équilibrer les charges supplémentaires résultant de leur sexe. Cela comprend le soutien familial, l'accès au mentorat, aux politiques ou aux aménagements du lieu de travail.

4. GOUVERNANCE ET STRUCTURES AMÉLIORÉES

Comprend les changements aux politiques et aux structures (politique, financière et législative) qui ont un impact sur la capacité d'une personne à servir sa communauté. Cela comprend également les relations plus larges avec les parties prenantes qui permettront une prise de décisions plus éclairées et plus réfléchies pour la collectivité.

CADRE STRATÉGIQUE POUR LA PARITÉ EN POLITIQUE MUNICIPALE

ACCÈS AMÉLIORÉ À L'INFORMATION :

Recueillir des données ventilées selon le sexe
Stimuler le partage du savoir et les pratiques exemplaires
Renforcer l'accès aux outils, à la formation, aux manuels
Réfuter les stéréotypes et les fausses perceptions

INCLUSION AMÉLIORÉE :

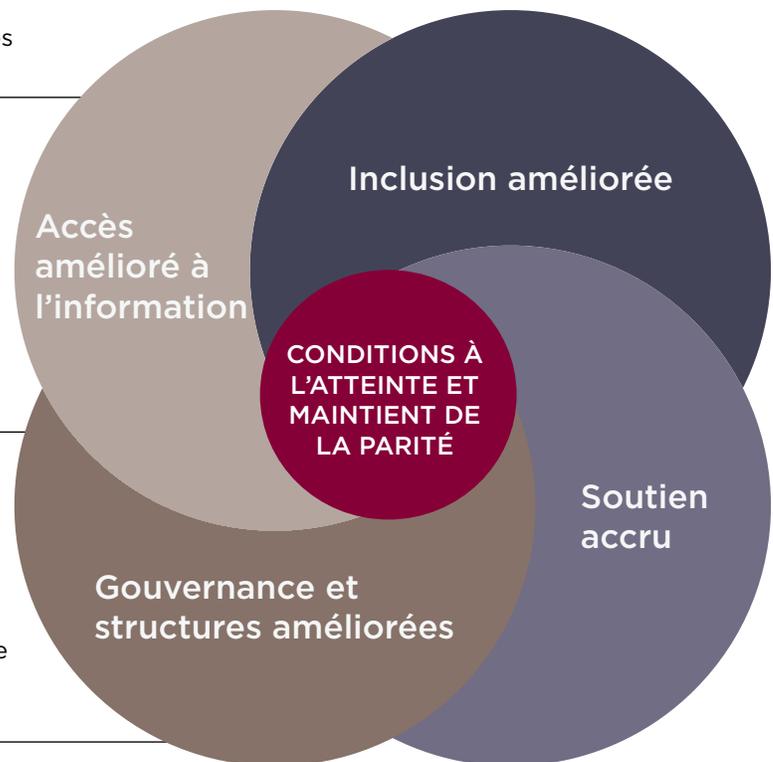
Cerner et combattre les obstacles sociaux et systémiques (sexisme, racisme, etc.)
Agir afin d'atténuer les inégalités économiques
Appliquer des processus inclusifs et transparents
Combattre l'intimidation et le harcèlement

SOUTIEN ACCRU :

Accroître les occasions de mentorat et les mesures d'encouragement
Améliorer l'équilibre vie-travail et le soutien pour les responsabilités familiales
Améliorer et partager les moyens de soutiens pratiques
Améliorer les pratiques inclusives

GOVERNANCE ET STRUCTURES AMÉLIORÉS :

Améliorer les politiques inclusives
Renforcer les rapports entre les groupes de femmes et le conseil
Accroître la participation des femmes et leur influence dans les processus de consultation



LES STRATÉGIES ET ACTIONS POUR ATTEINDRE ET MAINTENIR LA PARITÉ EN POLITIQUE MUNICIPALE

LES VASTES CONSULTATIONS ONT PRIORISÉ trois actions clés, notamment i) Le besoin accru de mentorat et de mesures d'encouragement; ii) Le besoin de démanteler le réseautage non officiel et la prise de décisions informelle; et iii) Le besoin d'amélioration de l'accès et du partage d'outils) parmi les 13 défis qui, d'après eux, pourraient accroître la participation féminine en politique local. Au moment où les trois principaux obstacles sont apparus, il était clair que plusieurs de ces enjeux sont interdépendants et que les personnes rencontrent ces obstacles à des degrés divers sans égard à la région où ils se sont présentés. Remarque : cette priorisation n'annule ni ne diminue les impacts des autres obstacles, mais met l'accent sur la faisabilité et les possibilités en fonction de la taille et de la portée du projet.

Les solutions potentielles ont évalué les impacts et suggéré des idées qui pourraient être mises en œuvre au niveau individuel (soit en tant qu'élues ou en tant que membres de la collectivité), au niveau du gouvernement local (conseil municipal, gouvernement local, préfet, conseil de district, etc.), des associations provinciales ou territoriales de municipalités, ou encore à l'échelle nationale par l'entremise de groupes ou d'associations de la société civile pancanadienne comme la FCM.

Les idées et suggestions, souvent issues des meilleures pratiques existantes, des projets pilotes ou des initiatives proposées par les participantes ont abouti à un large éventail d'actions que les parties prenantes à chacun de ces niveaux de participation peuvent envisager; chacun avec sa chance unique d'inspirer, de changer et d'influencer.



1. LE MENTORAT ET LES MESURES D'ENCOURAGEMENT

Le mentorat s'avère incontournable dans les secteurs privé et public pour la préparation de la prochaine génération de leaders. Cela est particulièrement pertinent pour les femmes en politique. Le mentorat apporte un soutien approprié en matière d'orientation et la possibilité de parler à d'autres personnes qui comprennent et peuvent aider à naviguer dans la réalité complexe de la politique municipale. Les principaux thèmes comprennent :

1.1 L'offre et l'espace pour un mentorat et un accompagnement officialisés

- Mettre en place des réseaux officiels de mentorat de mairesses et de conseillères
- Faciliter l'organisation des ateliers et de séminaires de formation et de mentorat pour les mentors et les mentorées

1.2 Mentorat par les pairs et par thématiques

- Créer des groupes de mentors ou des groupes thématiques où les femmes peuvent se rencontrer (p. ex., des conseillères de collectivités rurales agricoles ou de collectivités minières se réunissent et discutent de réalités semblables)
- Promouvoir les membres qui assument des rôles de direction ou abordent la diversité et l'inclusion de manière innovatrice et engageante

1.3 La participation des hommes

- Faire participer des leaders masculins désireux de mentorer des conseillères et/ou des mairesses
- Faire activement de la place pour les femmes lors des réunions du conseil et des comités

1.4 Bâtir une pépinière de candidates et de leaders

- Encourager l'apprentissage des filles dès leur plus jeune âge. Encourager les acteurs municipaux à se rendre disponibles pour participer à des échanges dans des écoles primaires et secondaires, des conseils de jeunes et le mouvement scout féminin.
- Célébrer des femmes leaders qui ont réussi, en particulier celles de minorités visibles, de minorités religieuses ou culturelles, autochtones et d'autres groupes, pour mettre en lumière des exemples positifs régionaux et nationaux.

2. CONTRE LE RÉSEAUTAGE ET LA PRISE DE DÉCISION INFORMELS

Afin que la prise de décision soit efficace, les conseils doivent maintenir de bonnes pratiques de gouvernance qui garantissent des approches axées sur le consensus, responsables, transparentes, réactives, efficaces et efficientes, équitables et inclusives. Une plus grande poussée en faveur de l'inclusion, un dialogue ouvert et accru se sont révélés être « une bonne affaire » pour tous.

2.1 Engager les parties prenantes afin de plaider pour le démantèlement du processus décisionnel non officiel

- Identifier des défenseurs et des porte-parole (hommes et femmes) sur la valeur et les contributions positives d'un conseil diversifié en matière de genre
- Bâti, recruter et identifier de futurs leaders d'origines et d'identités variées

2.2 Lutter contre la perpétuation de comportements d'exclusion par tous les groupes d'âge

- Les municipalités peuvent créer des comités consultatifs de femmes pour rejoindre les collectivités et contribuer à des approches, décisions et budgets sensibles au genre, incluant des approches telles que ACS+ et la budgétisation favorable à l'égalité entre les sexes.
- Former les membres sur la manière de détecter les pratiques d'exclusion et de les combattre efficacement

2.3 Actions visant à lutter contre les préjugés inconscients et les stéréotypes

- Formation sur les « biais inconscients » et sur la façon de s'en débarrasser
- Série de conférences données par des femmes expertes et des leaders locales travaillant sur des sujets d'intérêt municipal afin de mieux comprendre à partir d'autres expériences, impacts et opportunités.

2.4 Sensibilisation sociale et culturelle

- Promouvoir les opportunités de participer aux comités de direction municipaux et aux conseils de façon à assurer une diversité de perspectives
- Fournir ou créer des plans d'équité et de diversité pour la communauté pour recruter une meilleure diversité de représentants aux conseils, aux comités et autres sphères de consultations.

3. L'AMÉLIORATION DE L'ACCÈS ET DU PARTAGE D'OUTILS

Sans information complète, peu importe le talent ou la compétence, les gens ne peuvent exploiter leur plein potentiel. Des lacunes dans l'information existent à toutes les étapes du processus électoral, depuis les perceptions et la compréhension du rôle jusqu'à la manière de poser sa candidature, de mener une campagne réussie, jusqu'à l'apprentissage continu en tant qu'élu. Des informations, des pratiques optimales et des outils clairs, concis et facilement accessibles sont nécessaires pour faciliter le processus pour toutes les candidates et élus.

3.1 Remédier aux lacunes en matière d'information à toutes les étapes

- Offrir ou participer à la formation de candidates au conseil sur les rôles, responsabilités, principales fonctions, etc., du conseil.
- Tenir des « réunions simulées de conseil » où le public débat de sujets pertinents afin de démontrer au public et aux candidates potentielles quel est le format et quels sont les enjeux discutés par un conseil municipal.

3.2 Diffusion et partage accrus des outils existants

- Mener des sondages et des entrevues en ligne auprès d'anciennes membres d'organes consultatifs pour discuter avec elles des obstacles rencontrés et des suggestions sur la manière de faciliter l'adhésion des femmes de minorités visibles
- Partager les modèles existants et/ou éprouvés — pour faciliter le transfert de bonnes pratiques entre les communautés

3.3 Développer des programmes pour accroître les perceptions positives de la politique municipale

- Offrir de la formation continue (incluant le financement) et des opportunités pour les conseillers d'obtenir chaque année un certain nombre de crédits d'apprentissage et veiller à ce que des occasions d'apprentissage pertinentes soient facilement accessibles
- Faire une analyse des différentes campagnes pour accroître la participation des femmes afin de créer une plateforme de meilleures pratiques et d'outils à partager

3.4 Collecte et partage de données : les décisions éclairées se fondent sur les connaissances et les données

- Recueillir des informations, par sexe, appartenance ethnique et identité, afin de mieux mettre en évidence les lacunes et les moyens de les combler .
- Veiller à ce que toute l'informations sur les candidats, la campagne et les élections municipales soient disponibles et accessibles au public

MEMBRES DU GROUPE DE TRAVAIL « VERS LA PARITÉ »

- À voix égales
- Fondation canadienne des femmes
- Association francophone des municipalités du Nouveau-Brunswick (AFMNB)
- Alberta Urban Municipalities Association (AUMA)
- Association Manitoba Municipalities (AMM)
- Association of Municipalities of Ontario (AMO) / Rural Municipalities of Ontario (RMO)
- Federation of Prince Edward Island Municipalities (FPEIM)
- Fédération québécoise des municipalités (FQM)
- Municipalities Newfoundland and Labrador (MNL)
- Municipalities of Saskatchewan
- Nova Scotia Federation of Municipalities (NSFM)
- Rural Municipalities of Alberta (RMA)
- Saskatchewan Association of Rural Municipalities (SARM)
- Union des municipalités du Québec (UMQ)
- Union of British Columbia Municipalities (UBCM)
- Union des municipalités du Nouveau-Brunswick (UMNB)

MEMBRES AFFILIÉS

- Association of Yukon Communities (AYC)
- NWT Association of Communities (NWTAC)

Canada

Le projet « Vers la parité en politique municipale » est financé par Femmes et Égalité des genres Canada.