

STATUT DE LA FEMME



# PARCOURS

au leadership pour les femmes  
à OSSTF/FEESO : Un document  
de ressource



# PRÉAMBULE

---

Les membres qui s'identifient comme femmes, parfois ou en permanence (auxquels nous faisons dorénavant référence dans ce document en tant que « femmes ») nous ont dit à de multiples reprises qu'elles souhaitent avoir des ressources qui témoignent de leur expérience au sein de la Fédération. Cette ressource a par conséquent été créée avec un objectif triparti : identifier les parcours possibles pour que les femmes puissent exercer un leadership au sein de leur syndicat; suggérer les aptitudes, les qualités et les responsabilités que ces parcours peuvent nécessiter; et faire la lumière sur les ressources qu'OSSTF/FEESO met à la disposition des membres pouvant simplifier leurs démarches visant à atteindre des postes de leadership. Bien que nous sommes conscientes que l'expérience de chaque femme sera différente, selon la nature de sa classification d'emplois, de son lieu de travail, de son unité de négociation et de son district, nous espérons que ce document permettra à davantage de femmes d'être mieux informées sur les manières de participer à OSSTF/FEESO et de faire évoluer les choses.

**Version révisée—printemps 2025**

# Parcours au Leadership— Quel parcours choisirez-vous?

## REPRÉSENTANTE EN MILIEU DE TRAVAIL

- Soit élu (par exemple, présidence de lieu de travail, représentante de lieu de travail, représentante en santé et sécurité) ou bénévole (par exemple, représentante à un comité local).
- Assiste aux réunions du lieu de travail/de la division ainsi qu'à celles de l'unité de négociation/du district.
- Il est probable que certaines dépenses, comme les frais de déplacement et de garde d'enfants, soient remboursables.

## MEMBRE DE COMITÉ LOCAL

- Parmi les comités locaux qui existent, on trouve le Comité des droits de la personne, le Comité du statut de la femme, les alliances genre-sexualité (Alliance genre-sexualité au lieu des Gay-Straight Alliance), le Comité d'action politique, etc.
- La fréquence des réunions peut varier, mais en général elles ont lieu à raison de quelques-unes par année. Il se peut qu'une participation à des activités spéciales demande de consacrer davantage de temps.
- Il est probable que certaines dépenses, comme les frais de déplacement et de garde d'enfants, soient remboursables.
- Il se peut que des occasions d'assister à des conférences du comité provincial et à des ateliers régionaux se présentent.

## COMITÉS/CONSEILS PERMANENTS PROVINCIAUX

- L'appui d'une conseillère provinciale ou un conseiller provincial est nécessaire dans le cadre du processus de mise en candidature.
- On peut présenter une candidature en ligne et en général la date limite est le 1er mars pour être considérées à temps.

- Choies par le Comité des mises en candidature et approuvées par le Conseil provincial.
- Possibilité d'un mandat de trois ans ou d'une année de cooptation (cooptation = sélection par le comité).
- Les réunions ont lieu de quatre à six fois par an et en général à Toronto. Les frais de déplacement sont remboursables.
- Plusieurs comités organisent également des conférences et des ateliers régionaux. Généralement, on s'attend à votre présence et à votre participation.
- Libération syndicale fournie au besoin (selon les dispositions prises par l'unité de négociation). Comités/conseils auxquels présenter sa candidature :
  - Comité de lutte contre le racisme anti-Noirs et le racisme
  - Comité des services de protection
  - Comité des services en langue française
  - Comité des communications et action politique
  - Comité des services éducatifs
  - Comité des finances
  - Comité sur la santé et sécurité/Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail
  - Comité des droits de la personne
  - Conseil d'entraide
  - Conseil parlementaire et constitutionnel
  - Comité du statut de la femme
  - Comité 2SLGBTQIA+

## **REPRÉSENTANTE À LA RÉUNION ANNUELLE DE L'ASSEMBLÉE PROVINCIALE (RAAP)**

- En général, élue ou choisie par les unités de négociation, en novembre ou en décembre (varie selon l'unité de négociation et le district)
- Assiste aux réunions préliminaires à la RAAP (la nature de celles-ci varie en fonction de l'unité de négociation/du district) ainsi qu'aux quatre journées de la RAAP (du vendredi au lundi, période précédant le commencement de la semaine traditionnelle du congé de mars dans les conseils scolaire).

- Toutes les dépenses liées aux déplacements et à l'hébergement sont remboursées. Des indemnités ou des repas sont offerts. Services de garde d'enfants disponibles ou pouvant être remboursé. Libération syndicale fournie au besoin (selon les dispositions prises par l'unité de négociation)

## **CONSEILLÈRE PROVINCIALE**

- La présidence d'unité de négociation est automatiquement conseillère provinciale. Des conseillers provinciaux additionnels sont répartis en fonction de l'ÉTP de chaque unité. Ceux-ci sont élus conformément aux procédures contenues dans les statuts de l'unité de négociation.
- Assiste à cinq réunions par année, en général à Toronto un jeudi soir et un vendredi jusqu'en milieu ou fin d'après-midi.
- Toutes les dépenses liées aux déplacements et à l'hébergement sont remboursées. Des indemnités ou des repas sont offerts. Vous pouvez également vous faire rembourser les services de garde d'enfant. Libération syndicale fournie au besoin (selon les dispositions prises par l'unité de négociation)

## **EXÉCUTIF D'UNITÉ DE NÉGOCIATION**

- Élu/nommé conformément aux procédures stipulées dans les statuts de l'unité de négociation.
- La libération syndicale peut être offerte (le temps de libération varie selon la taille de l'unité de négociation et sa configuration)
- Parmi les fonctions, on peut trouver : participer à des réunions, répondre aux questions des membres, déposer des griefs, représenter les membres lors de réunions, faire la liaison avec d'autres affiliés, s'impliquer dans la négociation collective, etc.
- Peut avoir à travailler pendant l'été, en dehors de l'année scolaire traditionnelle.
- Occupe en général le poste de représentante à la RAAP et éventuellement celui de conseillère provinciale

## EXÉCUTIF PROVINCIAL

- Élu(e) conformément aux procédures stipulées dans les Statuts provinciaux d'OSSTF/FEESO, tous les deux ans à la RAAP.
- Libération syndicale offerte, en plus de l'hébergement, de l'usage d'un véhicule et autres indemnités.
- Les fonctions sont très diverses et variées, mais elles peuvent comprendre : assister à des réunions, faire la liaison avec d'autres affiliés, agir à titre de représentante au sein de conseils d'administration, de conseils et de comités externes, participer à la négociation collective, fixer les orientations et les priorités de la Fédération, etc.
- Effectue souvent du travail en dehors des heures normales de bureau et travaille pendant l'été, au-delà de l'année scolaire traditionnelle.

# Comment savoir quel parcours vous convient le mieux?

Il est évident que pour être un bon leader au sein de notre Fédération, il faut détenir un large éventail de compétences et de qualités. Nous suggérons, ci-dessous, plusieurs parcours que d'éventuels leaders peuvent emprunter, d'après un ensemble de compétences ou d'intérêts hypothétiques.

Un domaine spécifique que m'intéresse, notamment les enjeux liés aux femmes ou aux droits de la personne. Je me consacre déjà à une cause et j'investirai plus de temps à oeuvrer pour celle-ci. J'ai des relations au sein de la communauté ou j'aime planifier des activités dédiées à cette cause.

**Membre d'un comité local**

↓  
**assister aux ateliers régionaux/conférences d'un comité provincial**

↓  
**Membre d'un comité provincial**

Je souhaite représenter mes collègues membres en défendant leurs intérêts. Assister à des réunions ne me dérange pas. J'aime savoir la manière dont les décisions sont prises et contribuer à ces décisions. Une des choses qui m'intéressent est les règles de procédure, les règlements et les statuts.

**Représentante en milieu de travail**

↓  
**Représentante à la RAAP**

↓  
**Conseillère provinciale**

J'aimerais me consacrer à temps plein à mon syndicat. Je détiens une certaine expérience au sein de la Fédération et j'aimerais passer à l'échelon supérieur. J'ai diverses compétences à mon actif comme l'écoute, l'art de parler en public et le travail de collaboration. Les relations entre notre syndicat et le mouvement syndical en général m'intéressent.

**Exécutif d'une division**

↓  
**Exécutif d'unité de négociation/de district**

↓  
**Exécutif provincial**

# Mesures à prendre pour entamer votre parcours

Assistez à une réunion! La plupart des comités locaux acceptent volontiers de nouveaux membres.

Familiarisez-vous avec les règles permanentes d'OSSTF/FEESO.

Familiarisez-vous avec vos statuts locaux si votre intérêt est d'ordre local. Apprenez la manière de proposer des résolutions, familiarisez-vous avec les procédures d'élection de votre unité de négociation/district, etc.

Parlez avec des dirigeantes locales et des dirigeants locaux et avec des personnes d'OSSTF/FEESO qui ont les mêmes intérêts que vous. S'il n'y en a aucun dans votre école ou dans votre unité de négociation ou district, envoyez un courriel à la présidence du comité provincial et demandez-lui quelle est la personne avec qui vous devriez communiquer. Il y a une liaison parmi le personnel au Bureau provincial à chaque comité qui répondra à toutes vos questions. Vous pouvez également vous adresser à l'Exécutif provincial assigné à votre unité de négociation. Ils seront aussi une excellente source d'information et de soutien.

Assistez à des conférences et à des ateliers régionaux organisés par des comités provinciaux.

Cherchez la manière d'accéder à du financement pour des dépenses comme les frais de déplacement et de garde d'enfants.

Considérez les fonds à la disposition des districts et vérifiez si vous pouvez en bénéficier.

# Appui d'OSSTF/FEESO au cours de votre parcours

La Fédération soutient de plusieurs manières les personnes aspirant à des postes de leadership. Les comptes suivants figurent parmi ceux auxquels les membres peuvent avoir recours et qui pourraient les aider, soit personnellement ou dans le cadre de comités ou de groupes souhaitant accueillir davantage de membres lors d'activités, etc. Veuillez noter que chaque unité de négociation/district doit suivre des procédures lorsqu'elle demande des fonds, dont vous pouvez prendre connaissance en parlant avec le trésorier de votre unité de négociation/district. Vous trouverez des renseignements additionnels à propos de ces comptes dans le Guide financier d'OSSTF/FEESO.

## **COMPTE 2010**

### *PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL ET FORMATION SYNDICALE*

Ce compte fournit du financement pour aider les unités de négociation et les districts à offrir :

1. des programmes de formation/perfectionnement professionnel;
2. des programmes de formation à l'intention des représentant(e)s en milieu de travail;
3. des ateliers à l'intention des nouveaux membres.

## **COMPTE 2015**

### *PROGRAMMES DE FORMATION SYNDICALE/SANTÉ ET SÉCURITÉ*

Ce compte fournit du financement pour aider les membres individuels à participer à des programmes de formation syndicale organisés par des organismes comme le Congrès du travail du Canada ou la Fédération du travail de l'Ontario.

## **COMPTE 2047**

### *SENSIBILISATION COMMUNAUTAIRE ET ORGANISATION*

Ce compte offrira un financement de la participation locale à des activités ou événements qui rehaussent le profil d'OSSTF/FEESO en tant que chef de file dans la communauté.

### **COMPTE 2045**

#### *IMPLIQUER CEUX QUI NE LE SONT PAS ENCORE*

Ce compte sert à financer des activités locales destinées aux membres autres que des séances de formation (c.-à-d. des activités sociales, des sorties du vendredi soir, etc.)

### **COMPTE 2050**

#### *ACTION POLITIQUE/PROGRAMMES SPÉCIAUX DES DISTRICTS*

Ce compte accorde de l'aide supplémentaire aux districts pour des activités et des programmes spéciaux d'action politique.

### **COMPTE 2054**

#### *FONDS POUR LE COLLÈGE SYNDICAL*

Ce compte appuie financièrement un maximum de deux membres qui ont été approuvés par l'exécutif de leur unité de négociation ou de district et par l'Exécutif provincial pour s'inscrire au Collège syndical du Canada du Congrès du travail du Canada.

### **COMPTE 2065**

#### *INITIATIVES ENVIRONNEMENTALES ET EN MATIÈRE DE CHANGEMENTS CLIMATIQUES*

Ce compte aide les unités de négociation et les districts à soutenir des initiatives écologiques modernes dans leurs unités de négociation/districts, qui peuvent inclure des améliorations aux structures physiques et (ou) la participation à des événements locaux sur les changements climatiques.

### **COMPTE 2085**

#### *PROGRAMMES SPÉCIAUX DE PROMOTION DES DROITS DE LA PERSONNE DU DISTRICT*

Par le biais de ce compte, le Bureau provincial aide les unités de négociation et les districts avec des activités, des programmes et des projets spéciaux en matière des droits de la personne, conçus dans le but de consolider le travail sur les droits de la personne au niveau local.

## **COMPTE 2890**

### *FORMATION SUR LA LUTTE CONTRE LE RACISME ET SUR L'ÉQUITÉ À L'INTENTION DES MEMBRES*

Ce compte couvre les coûts des membres qui désirent rehausser leur expertise en matière de lutte contre le racisme et d'équité, au moyen de cours ou d'ateliers en plus de ceux qui sont offerts par OSSTF/FEESO et (ou) le CTC.

## **COMPTE 2090**

### *FONDS POUR L'ACCÈS DES MEMBRES*

Ce compte (consultez les règlements 16.1.1.3.11 et 16.1.1.3.12) fournit des fonds d'appui pour :

1. La prise de notes ou les services d'interprétation gestuelle pour les membres atteints de surdité et malentendants qui participent aux activités d'OSSTF/FEESO au niveau de l'unité de négociation ou du district.
2. La transcription en braille pour les membres aveugles qui participent à des activités d'OSSTF/FEESO au niveau de l'unité de négociation ou du district.
3. Les dispositifs pour aider les dirigeants des unités de négociation à communiquer avec les membres aveugles, sourds ou malentendants.

# Études de cas de dirigeantes sur leur propre parcours vers le leadership

1. Quel fut votre premier engagement officiel au sein d'OSSTF/FEESO? (c.-à-d., comité ou poste)
2. Quelle est la première chose qui vous a incitée à vouloir assumer un rôle de leadership au sein d'OSSTF/FEESO?
3. Quelles mesures avez-vous prises pour vous impliquer davantage et atteindre le ou les postes que vous détenez à l'heure actuelle?
4. De quelle manière les autres vous ont-ils aidée ou soutenue?
5. Comment avez-vous navigué les obstacles basés sur l'identité auxquels vous avez fait face?

**Parcours comité/groupe de travail : Jenny Chen**

**De dirigeante locale à l'EP : Karen Littlewood**

**De dirigeante à un poste au Bureau provincial : Tracey Marshall**

# Étude de cas de parcours: Karen Littlewood

## **1. QUEL FUT VOTRE PREMIER ENGAGEMENT OFFICIEL AU SEIN D'OSSTF/FEESO?**

Le premier rôle que j'ai occupé était celui de secrétaire de séance pour l'exécutif local d'ETFO/FEEO. Mon premier engagement officiel au sein d'OSSTF/FEESO était au sein du Comité d'action politique, par contre l'élément charnière a été ma nomination au CCAP provincial. J'étais membre d'OSSTF/FEESO depuis seulement quelques années lorsque la présidente de l'époque m'a encouragée à poser ma candidature. Notre présidente se faisait un point d'honneur d'encourager les gens à participer et à trouver des rôles ou des comités qui leur conviendraient. Je n'avais vraiment pas la moindre idée de ce en quoi consistaient ces comités provinciaux, mais je suis totalement convaincue que si on ne m'avait pas encouragée à poser ma candidature pour le CCAP (et que celle-ci n'avait été retenue), je n'occuperais pas le poste que j'occupe à l'heure actuelle, soit présidente de l'unité du personnel enseignant du District 17).

## **2. QUELLE EST LA PREMIÈRE CHOSE QUI VOUS A INCITÉE À VOULOIR ASSUMER UN RÔLE DE LEADERSHIP AU SEIN D'OSSTF/FEESO?**

Lorsque j'étais encore membre de la ETFO/FEEO (Fédération des enseignantes et des enseignants de l'élémentaire de l'Ontario), je m'étais beaucoup impliquée au sein de l'exécutif et avais assisté à environ sept assemblées générales annuelles (AGA), ce qui fait qu'au moment où je suis devenue membre d'OSSTF/FEESO, je savais que je voudrais continuer à m'investir. J'avais également travaillé avec le Conseil du travail local et avais fait partie du Comité d'action politique (qui était à l'époque un comité mixte entre OSSTF/FEESO et ETFO/FEEO). Par conséquent, je connaissais déjà certaines des personnes occupant des postes de leadership dans notre district d'OSSTF/FEESO. J'avais obtenu mon contrat pour le deuxième semestre et voulais absolument assister à la RAAP en cette première année, mais en fait, j'avais raté le processus de mise en candidature local, qui avait eu lieu en novembre. Par contre, je me suis fait un devoir d'y assister chaque année depuis ce temps-là.

### **3. QUELLES MESURES AVEZ-VOUS PRISES POUR VOUS IMPLIQUER DAVANTAGE ET ATTEINDRE LE OU LES POSTES QUE VOUS DÉTENEZ À L'HEURE ACTUELLE?**

J'ai écouté celles et ceux qui m'ont encouragée et qui m'ont demandé de m'impliquer. À ETFO/FEEO comme à OSSTF/FEESO, on m'a demandé (comme ils l'ont demandé à d'autres activistes) de faire partie de plusieurs comités ou d'assister à diverses activités. Plus je m'impliquais, plus j'étais attentive et plus j'étais à même d'exécuter ces fonctions. Ma première réaction chaque fois que quelqu'un me suggérait de m'impliquer davantage, d'occuper un poste avec plus de responsabilités ou d'assumer un nouveau rôle était de répondre que je n'étais pas prête. Les gens continuaient pourtant à me demander et ceci a contribué à renforcer ma confiance en moi. J'avais également le sentiment d'avoir bénéficié de formidables occasions et qu'il me fallait rendre ce qui m'avait été donné et d'en faire bénéficier les autres.

### **4. DE QUELLE MANIÈRE LES AUTRES VOUS ONT-ILS AIDÉE OU SOUTENUE?**

Ce qui compte le plus, ce sont les conversations et les relations. Vous créez des liens avec les gens, vous leur faites confiance, ils mettent leur confiance en vous, ils vous font confiance, vous avez des objectifs en commun, vous œuvrez à un bien commun et vous collaborez. À mon avis, c'est le sentiment de satisfaction, d'un travail bien fait et d'un engagement à faire évoluer les choses qui nous anime. Rien de ceci ne peut se produire isolément. Je garde toujours à l'esprit l'objectif que je me suis fixé, mais je scrute toujours mon entourage pour voir si certains peuvent prendre le relais, continuer à contribuer et être également présents à l'avenir. Personne n'accède à un rôle de leadership du jour au lendemain. C'est un processus très progressif, mais il existe tant de possibilités et elles sont toutes si gratifiantes qu'il est difficile de résister. À vrai dire, cela peut créer une certaine dépendance et nous sommes heureuses d'attirer des personnes de même sensibilité.

### **5. QUELS CONSEILS DONNERIEZ-VOUS AUX MEMBRES QUI S'IDENTIFIENT COMME FEMME DÉSIRANT ACCÉDER À UN POSTE DE LEADERSHIP AU SEIN DE LA FÉDÉRATION?**

J'ai commencé tranquillement et faisais ce que je pouvais. Il y a des rôles que j'aurais voulu exercer plus tôt dans le cadre de ma participation au syndicat, mais je faisais de ma famille une priorité à ce moment-là. J'étais tout de même impliquée,

mais ne pouvais tout faire. Alors que mes enfants prenaient de l'âge, il est devenu plus facile d'en faire plus, mais ceci ne peut se produire qu'avec un solide réseau de soutien. Mon mari est celui qui est à la maison le soir pendant que j'assiste à des réunions. J'essaie tout de même de me consacrer à eux durant les périodes « creuses » et de passer du vrai temps de qualité en leur compagnie. La famille occupe toujours le premier rang et bien qu'on dise qu'on paiera pour des services de garde, cela ne rend pas toujours les choses plus faciles. Nous devons être reconnaissantes lorsque les gens contribuent dans la limite de leur capacité. Nous devons admettre que nous avons toutes besoin de degrés différents de soutien. Nous pouvons fractionner les tâches de manière que les gens puissent les faire où qu'ils soient et quels que soient les ressources et le temps dont ils disposent. Nous devons reconnaître que certaines personnes disposent de compétences pouvant être utiles à notre organisation, bien qu'elles n'aient pas un curriculum vitae de 20 pages parce qu'elles ont consacré leur temps à d'autres choses. Nous devons nous entraider lorsque nous le pouvons, trouver des solutions créatives, être reconnaissantes envers toute contribution quelle qu'elle soit et ne pas oublier de nous soutenir mutuellement et d'exprimer notre gratitude. Se faire dire merci et combien on vous apprécie nous motive pour poursuivre nos efforts. Ne cessez jamais de solliciter l'engagement d'autrui, mais surtout ne leur transmettez jamais un sentiment de culpabilité lorsqu'ils doivent refuser.

Pour terminer, je dirai : attendez-vous à l'inattendu et ne dites jamais fontaine je ne boirai pas de ton eau. Nous rencontrons des personnes qui nous motivent ou qui nous font découvrir de nouvelles choses ou qui nous ouvrent des portes. En tant que femmes, il se peut que nous ne puissions le faire tout de suite en raison de nombreux obstacles, mais en étant réceptives et flexibles et en prenant des risques, on peut emprunter différents parcours. Et n'oubliez surtout pas d'entraîner quelqu'un avec vous!

***Karen Littlewood—Mise à jour : Karen est devenue présidente d'OSSTF/FEESO, de 2021 à 2025.***

# Étude de cas de parcours: Tracey Marshall

## **1. QUEL FUT VOTRE PREMIER ENGAGEMENT OFFICIEL AU SEIN D'OSSTF/FEESO? (C.-À-D., COMITÉ OU POSTE)**

Mon premier engagement fut celui d'un poste au sein de l'exécutif en tant d'agente des griefs. Je ne savais vraiment pas ce que je faisais au début, mais j'ai appris sur le tas, et avec l'aide du personnel du Secrétariat au Bureau provincial d'OSSTF/FEESO. En me remémorant cette époque, j'ai commis de nombreuses erreurs, mais c'était bien ainsi. J'étais dure et agressive. J'ai appris au fil du temps que si je voulais que les choses tournent en notre faveur sur des questions très délicates, je n'avais pas à me montrer si sévère. J'ai appris qu'en effectuant mes recherches et en faisant preuve de persuasion, je pouvais mener à des changements constructifs sur des enjeux qui comptaient beaucoup pour mes membres.

## **2. QUELLE EST LA PREMIÈRE CHOSE QUI VOUS A INCITÉE À VOULOIR ASSUMER UN RÔLE DE LEADERSHIP AU SEIN D'OSSTF/FEESO?**

Peu de temps avant d'être fusionnée, l'unité de négociation dans laquelle je travaillais n'allait pas bien et une occasion s'est présentée de poser ma candidature à titre d'agente des griefs. Je savais que l'unité de négociation avait besoin d'aide et j'avais du temps libre à donner, même si j'avais de jeunes enfants. Je n'avais aucune idée du temps que j'aurais à consacrer et comme l'unité de négociation était relativement nouvelle au sein d'OSSTF/FEESO, on ne m'a pas fait suivre de formation. À cette époque, nous avions également une nouvelle présidence et nous avons collaboré afin d'édifier une unité plus cohésive et avons appris, ensemble, quelles étaient nos fonctions respectives. Notre unité de négociation était très petite et j'avais le sentiment que nous devons être forts et que notre conseil scolaire devait nous prendre plus au sérieux. Je n'avais aucune idée où ce premier « bond » allait me conduire!

## **3. QUELLES MESURES AVEZ-VOUS PRISES POUR VOUS IMPLIQUER DAVANTAGE ET ATTEINDRE LE OU LES POSTES QUE VOUS DÉTENEZ À L'HEURE ACTUELLE?**

Éventuellement, je suis devenue vice-présidente pratiquement tout de suite par manque de femmes souhaitant s'engager. L'unité de négociation était très petite, environ 120 personnes. J'étais motivée par ma volonté de voir notre profession, surtout composée de femmes, évoluer et être prise davantage au sérieux par notre conseil scolaire. J'ai assisté à quelques cours en médiation et en gestion des griefs qui n'avaient pas été organisés par le syndicat. Puis nous avons été fusionnés avec un autre district et nous sommes passés à 200 membres. La présidence avec laquelle j'avais débuté a quitté son poste pour prendre un poste d'agente de recrutement et j'ai apporté mon soutien à la nouvelle présidente. J'ai interrompu mon activité professionnelle pour avoir des enfants, parce qu'à ce moment-là, j'ai dû renoncer à mon poste au sein du syndicat. Lorsque la nouvelle présidente a réalisé que le poste n'était pas tout à fait ce qu'elle voulait, quelques membres m'ont abordée et m'ont demandé si je présenterais ma candidature pour être présidente. À l'époque, j'étais en congé de maternité et le poste n'était pas doté de libération syndicale. J'ai négocié avec eux pour proposer des résolutions afin d'offrir une libération syndicale et un bureau à domicile. Puis, je suis devenue présidente. Chaque année, alors que mon unité de négociation ne cessait de croître, le poste devenait aussi de plus en plus occupé et j'étais de plus en plus absorbée par le travail au sein de mon syndicat. J'ai été présidente pendant 17 ans.

#### **4. DE QUELLE MANIÈRE LES AUTRES VOUS ONT-ILS AIDÉE OU SOUTENUE?**

Je pense que tout de suite après que je sois devenue présidente, la membre du Secrétariat qui nous était attitrée et qui m'aidait est devenue mon mentor. Elle m'a encouragée à assister aux réunions du Secteur du personnel de soutien en éducation et à présenter ma candidature au poste de vice-présidente. Elle m'a encouragée à devenir conseillère provinciale de district et à assister à l'assemblée annuelle du Congrès du travail du Canada en tant que déléguée. C'est par l'intermédiaire du secteur que j'ai rencontré plusieurs autres présidences du personnel de soutien qui étaient des femmes fortes et prêtes à aider. Nous nous aidions réellement et nous nous soutenions les unes les autres. Nous suivions des formations ensemble et participions à autant d'activités que possible. Au début, mes enfants étaient très jeunes, ma situation familiale constituait un réel obstacle à ma participation. J'ai travaillé durement avec beaucoup

d'autres femmes pour que des changements s'opèrent au sein du syndicat et qu'il offre des services de garde d'enfants, des chambres individuelles pour que je puisse amener mes enfants avec moi lors d'activités et que je m'assure que mes réunions étaient planifiées en fonction de ma famille et non l'inverse.

## **5. QUELS CONSEILS DONNERIEZ-VOUS AUX MEMBRES QUI S'IDENTIFIENT COMME FEMME DÉSIRANT ACCÉDER À UN POSTE DE LEADERSHIP AU SEIN DE LA FÉDÉRATION?**

Trouvez une alliée pour vous prêter main-forte. Je pense que je n'aurais pas pris la décision de saisir des occasions de leadership si je n'avais pas eu le soutien de quelqu'un qui avait déjà suivi ce parcours. Les femmes doivent savoir qu'au sein de notre syndicat elles ne sont pas seules. Il y a beaucoup de femmes d'un grand secours, encourageantes et fortes sur lesquelles elles peuvent compter. Il est très important de prendre son courage à deux mains et de sortir des sentiers battus. Si vous ne savez pas comment faire quelque chose, il y a toujours une formation à laquelle vous pouvez participer et un soutien pour vous aider à apprendre et à grandir. Une chose dont je suis certaine, c'est que notre syndicat est toujours prêt à explorer de nouvelles voies quand il s'agit de l'engagement des membres. Il est toujours ouvert à toute proposition et même si la vôtre n'est pas acceptée au départ, ne baissez pas les bras! C'est à vous de décider quels sont les termes de votre participation et il est tout à fait possible de concilier une vie de famille, une vie en dehors du travail et l'appui à votre syndicat.

***Tracey Marshall—Mise à jour : Tracey a été embauchée comme membre du personnel au Bureau provincial en 2017.***

# Étude de cas de parcours: Jenny Chen

## **1. QUEL FUT VOTRE PREMIER ENGAGEMENT OFFICIEL AU SEIN D'OSSTF/FEESO? (C.-À-D., COMITÉ OU POSTE)**

À l'échelle locale, comme dans ma réponse à la question précédente, j'ai été élue à titre de représentante au sein d'un Comité de dotation d'une école.

À l'échelle provinciale, selon mes intérêts et mon travail d'enseignante dans le domaine de l'équité et des droits de la personne, j'ai présenté ma candidature et ai été « cooptée » au sein du Comité provincial des droits de la personne (CDP) pour un mandat d'un an. Dans le cas de nos comités permanents provinciaux, les membres peuvent se présenter pour un mandat de cooptation d'un an (c.-à-d., considérer ceci comme étant une « période à l'essai ») ou des nominations pour une période déterminée (qui peuvent être des mandats de trois à cinq ans, selon le comité en question). J'ai estimé que le Comité des droits de la personne serait un excellent comité pour commencer puisqu'il correspond à mes intérêts et au travail que j'ai effectué en matière d'équité et de droits de la personne. C'est aussi l'un des comités les plus petits, ainsi j'ai pu comprendre rapidement quel était son travail et faire la connaissance de membres de diverses parties de la province, représentant différentes classifications d'emplois et ce, de manière approfondie et immédiate.

## **2. QUELLE EST LA PREMIÈRE CHOSE QUI VOUS A INCITÉE À VOULOIR ASSUMER UN RÔLE DE LEADERSHIP AU SEIN D'OSSTF/FEESO?**

Honnêtement, je n'en ai jamais eu vraiment l'intention. Alors que j'étais nouvellement enseignante, probablement à l'occasion de ma cinquième ou sixième année d'enseignement, j'ai pris la décision de m'informer davantage sur le processus de dotation (c.-à-d., déclaration de postes excédentaires). Très tôt dans ma carrière d'enseignante, OSSTF/FEESO était seulement en marge de ma vie professionnelle. Et bien que j'étais favorable à l'idée d'appartenir à un syndicat, je ne me souviens pas

qu'OSSTF/FEESO faisait partie de ma survie en tant que nouvelle enseignante. Tout comme bon nombre d'autres nouveaux enseignant(e)s, je me rappelle la frustration éprouvée, à titre de nouveau membre, face au processus de dotation du conseil scolaire et des écoles dans son ensemble, car j'avais l'impression de ne rien connaître du processus que je ne contrôlais pas. Plutôt que de me plaindre à ce sujet, j'ai pris la décision de présenter ma candidature pour siéger au sein du Comité en dotation de mon école. Pour pallier mon manque d'expérience, je me suis portée candidate à un poste d'élu au sein du Comité de dotation, en m'appuyant sur l'acquis que j'étais sûre de détenir, soit la capacité à aller me renseigner sur les antécédents pertinents, à prendre en compte des opinions divergentes et à respecter de multiples points de vue.

### **3. QUELLES MESURES AVEZ-VOUS PRISES POUR VOUS IMPLIQUER DAVANTAGE ET ATTEINDRE LE OU LES POSTES QUE VOUS DÉTENEZ À L'HEURE ACTUELLE?**

Je n'ai pas pris de mesures formelles envers mon engagement continu au sein de la Fédération. J'aurais tendance à le décrire comme une méthode laissant une grande place au hasard puisque ma participation s'est toujours laissé guider par le bonheur que je retirais de mes engagements et surtout, si je me sentais utile dans le rôle que j'assumais.

À l'échelle locale, après avoir siégé pendant cinq ans au sein du Comité de dotation de mon école, j'ai présenté ma candidature au poste de présidence de lieu de travail de l'exécutif de celui-ci. Le principe d'être la représentante syndicale des membres de la base m'attirait puisque je constatais l'incidence directe qu'a notre syndicat lorsque nous avons des représentant(e)s convaincus du rôle qu'elles et qu'ils tiennent. L'un des aspects les plus remarquables du rôle de présidente de lieu de travail est de réaliser l'ampleur de la confiance dont les membres font preuve lorsqu'ils viennent vous demander de l'aide dans le cas des nombreux enjeux complexes auxquels ils se retrouvent confrontés, qu'ils soient à caractère professionnel et (ou) personnel. La responsabilité liée à « l'obligation de représentation juste » a profondément transformé mon point de vue sur la signification de l'appartenance à un syndicat.

À l'échelle provinciale, après avoir siégé au Comité provincial des droits de la personne durant trois cooptations d'un an chacune,

j'ai eu la chance de me présenter soit au poste de vice-présidente ou de présidente du CDP, mais j'ai pris la décision délibérée de ne pas assumer de tels rôles. Avec le recul, malgré le bénéfice que j'aurais pu en tirer à l'époque à titre de membre de la Fédération occupant un rôle de leadership, j'avais le sentiment que je devais en apprendre davantage sur la culture de l'organisation. C'est en 2010 que j'ai commencé à me poser ces questions complexes sur les pratiques équitables au sein d'OSSTF/FEESO, alors que j'étais au beau milieu de mon engagement auprès du Secteur des services éducatifs par ma contribution à la rédaction d'un atelier sur l'équité et l'inclusion d'OSSTF/FEESO (EQUIP : Équité dans la pratique). Ayant aimé collaborer avec l'équipe de rédaction d'EQUIP, j'ai poursuivi mon travail de bénévole auprès du Secteur des services éducatifs en suivant une formation pour animer d'autres ateliers. Puis à l'automne 2011, après avoir présenté ma candidature j'ai été nommée au Groupe de travail consultatif provincial sur l'équité. Mon engagement au sein de ce groupe de travail est probablement l'illustration parfaite de ce qu'on entend par se trouver au bon endroit, au bon moment. Le travail de la Fédération en matière d'équité a fait énormément de chemin par rapport à où il se situe à l'heure actuelle. Le Groupe de travail consultatif sur l'équité est unique en ce sens que c'est notre organisation qui nous tient redevables envers ceux qui ont historiquement été marginalisés dans la société et au sein de notre syndicat. La création du groupe de travail s'est produite à la suite d'un vote serré à la RAAP 2011. Après avoir siégé six ans à ce groupe de travail, l'occasion s'est présentée de recommander à l'Exécutif provincial d'avoir une stratégie plus exhaustive en matière d'équité se distançant d'une planification fragmentaire pour atteindre une méthode réfléchie et pondérée pour que la déclaration en matière d'équité d'OSSTF/FEESO passe de la théorie à la pratique.

#### **4. DE QUELLE MANIÈRE LES AUTRES VOUS ONT-ILS AIDÉE OU SOUTENUE?**

Mentorat. La santé de notre syndicat dépend de la volonté des dirigeantes et dirigeants à donner de leur temps pour former les nouveaux membres. À chaque étape de mon engagement envers OSSTF/FEESO, plusieurs personnes m'ont tendu la main pour m'aider à naviguer le travail auquel nous collaborions. Chaque fois que j'avais des questions, je savais qu'il y avait des personnes-clés de mon unité de négociation/district ou quelque part dans la province avec qui je pouvais communiquer. Et bien

que j'avais sciemment reporté de m'engager davantage dans les activités de la Fédération en raison d'événements de la vie dont je m'occupais, j'avais l'appui de plusieurs personnes qui rapidement sont devenues ma « famille d'OSSTF/FEESO ». Maintenant, dans les divers rôles que j'occupe, je me fais un devoir de suivre cette même optique et de prêter main-forte aux membres qui se sont nouvellement engagés à aspirer à des postes de leadership au sein de la Fédération (ou tout du moins qui l'ont fait plus récemment par rapport à moi). Je me donne toujours l'occasion de dire aux membres qu'ils ont la possibilité de présenter leur candidature pour animer un atelier de PP d'OSSTF/FEESO, comment postuler pour siéger à un comité permanent provincial. Chaque fois que des membres expérimentés se sont donné la peine de me servir de mentor, j'ai acquis la confiance nécessaire pour me mettre au service de mon syndicat. Je me sentais acceptée et reconnue.

## **5. QUELS CONSEILS DONNERIEZ-VOUS AUX MEMBRES QUI S'IDENTIFIENT COMME FEMME DÉSIRANT ACCÉDER À UN POSTE DE LEADERSHIP AU SEIN DE LA FÉDÉRATION?**

Le syndicat a besoin de vous. D'après un sondage mené en 2015 auprès des membres d'OSSTF/FEESO, les membres des groupes à la recherche d'égalité (la majorité desquels sont des femmes) constituent 70 pour cent des personnes interrogées. Voici quelques « astuces » que j'ai appris jusqu'à présent durant mon parcours :

Poser des questions : Comme dans toute organisation, il y a beaucoup à apprendre en matière de normes de travail. Au fil des ans, je me suis rendu compte de la quantité de travail et de temps qu'il est nécessaire de consacrer afin d'acquérir une compréhension approfondie de la culture, de la structure, des politiques et des procédures d'OSSTF/FEESO. Le processus de participation dépend encore pour l'essentiel d'un mentorat par pure coïncidence des membres par les membres. Je suis tout excitée à l'idée que l'avenir du mentorat vers le leadership au sein d'OSSTF/FEESO sera officialisé par le biais d'un projet pilote de mentorat en matière d'équité qui a été adopté par la RAAP 2017. En plus du programme officiel de mentorat, j'ai également bon espoir que les membres ayant récemment joint un comité permanent provincial auront une présentation plus formelle des normes d'emploi juste après avoir été nommés à ce comité. D'expérience, j'ai remarqué les progrès que fait OSSTF/FEESO

pour que nous nous remettions en question et nous éloignons d'un mode de pensée négative quand il s'agit d'engagement des membres. Nous prenons des mesures visant à officialiser les normes de travail de manière que le membre n'ait pas à deviner quelles sont les « bonnes » questions à poser. J'espère que les membres de sexe féminin qui envisagent d'occuper des postes de leadership tiendront notre organisation responsable afin que ces rôles puissent être à la portée de tous les membres. C'est ce que les femmes activistes au sein d'OSSTF/FEESO ont fait par le passé et continuent de faire. Et pour planifier l'avenir, c'est ce que nous avons à faire.

**Trouver des alliés :** Quelle que soit la manière dont vous souhaitez faire don de votre temps à OSSTF/FEESO, ce ne sont pas les membres qui manquent étant tout à fait disposés à travailler avec vous. Vous constaterez que l'engagement des membres variera durant la période où vous serez membre d'OSSTF/FEESO. Le degré de participation peut varier selon vos intérêts et en fonction des priorités de l'organisation, des événements de votre propre existence et (ou) d'une multitude de facteurs divers déterminant la manière dont vous percevez votre présence au sein de la Fédération. En définitive, il est utile de vous faire des alliés qui partagent vos intérêts de manière à prêter votre concours pour atteindre les objectifs que vous avez en commun.

**Attendez-vous à de l'opposition :** Ne vous laissez pas intimider par l'opposition ou la dissuasion alors que vous cherchez à accéder à des rôles de leadership au sein de la Fédération. L'une des particularités d'OSSTF/FEESO est que nous sommes un syndicat représentant l'équipe éducative dans son ensemble. Donc en raison de la grande variété de classifications d'emplois qui constitue ce que nous sommes en tant qu'organisation provinciale, il est normal de s'attendre à ce qu'il y ait des différences de points de vue, d'intérêts et de priorités.

**« Frayer la voie » :** Les membres des groupes à la recherche d'équité constituent la majorité des personnes interrogées dans le cadre du Sondage sur la participation des membres qu'a entrepris la Fédération. Et pourtant, une chose que nous savons également est que ces mêmes membres ne sont pas représentés dans les postes de leadership de la Fédération. C'est dire que le visage de notre Fédération ne correspond pas aux membres qui

la constituant. Au sein de la Fédération, il est nécessaire d'avoir des membres des groupes à la recherche d'équité et notamment les personnes incarnant une identité intersectionnelle occupant des rôles de leadership. La déclaration en matière d'équité propre à OSSTF/FEESO charge l'organisation d'éliminer les obstacles systémiques de façon que tous les membres puissent se voir représentés dans nos politiques, pratiques et priorités. Il nous appartient de « frayer la voie » et de veiller à ce que nous nous employions activement à créer une culture et un environnement pour que les futurs leaders fassent que notre organisation aille de l'avant. À la veille du centenaire d'OSSTF/FEESO, les membres de sexe féminin désirant accéder à des postes de leadership ne peuvent être limités par les mêmes obstacles à surmonter dans le passé.

***Jenny Chen—Mise à jour : Jenny est devenue directrice provinciale du Secteur des services éducatifs au Bureau provincial de Toronto, en 2021.***

# Études de cas de dirigeantes sur leur propre parcours vers le leadership

1. Quel fut votre premier engagement officiel au sein d'OSSTF/FEESO?
2. Quelle est la première chose qui vous a incitée à vouloir assumer un rôle de leadership au sein d'OSSTF/FEESO?
3. Quelles mesures avez-vous prises pour vous impliquer davantage et atteindre le ou les postes que vous détenez à l'heure actuelle?
4. De quelle manière les autres vous ont-ils aidée ou soutenue?
5. Comment avez-vous navigué les obstacles basés sur l'identité auxquels vous avez fait face?
6. Décrivez des changements que vous avez remarqué au sein de la Fédération au cours de votre mandat de leadership.
7. Quels conseils donneriez-vous aux membres qui s'identifient comme femme désirant accéder à un poste de leadership au sein de la Fédération?

**A. Marcelle Desmornes : présidente, Université d'Ottawa—District 35**

**B. Solange Scott : présidente du Personnel professionnel de services aux élèves—District 12**

**C. Malani Leahy—vice-présidente, Exécutif provincial**

# Étude de cas de parcours: Marcelle Desmornes

---

## **1. QUEL FUT VOTRE PREMIER ENGAGEMENT OFFICIEL AU SEIN D'OSSTF/FEESO?**

Ma première implication officielle a été de devenir agent des griefs et négociateur en chef dans mon unité de négociation District 35 Université d'Ottawa (PSUO-SSUO) et membre du Comité des services en langue française.

## **2. QUELLE EST LA PREMIÈRE CHOSE QUI VOUS A INCITÉE À VOULOIR ASSUMER UN RÔLE DE LEADERSHIP AU SEIN D'OSSTF/FEESO?**

En tant que femme issue d'une minorité visible, mon désir de m'impliquer dans un poste de leadership au sein d'un syndicat découle d'abord et avant tout de mon désir de faire entendre des voix qui restent trop souvent en marge. J'ai été confrontée à des défis liés à mon identité, qu'il s'agisse d'obstacles systémiques ou de préjugés inconscients, et cela m'a poussée à vouloir agir pour créer un milieu de travail plus juste et plus inclusif. Le syndicat représente une force collective capable de défendre les droits de toutes les travailleuses et de tous les travailleurs, et je crois qu'il est essentiel que cette force reflète la diversité de ses membres. En assumant un rôle de leadership, j'espérais non seulement représenter des personnes qui, comme moi, viennent de divers horizons, mais aussi inspirer d'autres personnes à s'impliquer et à croire qu'elles ont leur place à la table de prise de décisions. Pour moi, c'est une façon concrète de contribuer à un changement positif et de veiller à ce que personne ne soit laissé pour compte.

## **3. QUELLES MESURES AVEZ-VOUS PRISES POUR VOUS IMPLIQUER DAVANTAGE ET ATTEINDRE LE OU LES POSTES QUE VOUS DÉTENEZ À L'HEURE ACTUELLE?**

Mon parcours pour devenir présidente d'unité de négociation s'est déroulé par une série d'étapes importantes. Tout a commencé par une participation active en tant que membre— en assistant régulièrement aux réunions et en m'engageant profondément dans les problèmes qui touchent mes collègues. Cette implication m'a naturellement mené à assumer de plus

grandes responsabilités, en me joignant au comité exécutif qui m'a permis de mieux comprendre le fonctionnement interne du syndicat et de renforcer ma compréhension de son fonctionnement.

Naviguer dans cet espace en tant que femme signifiait que je devais souvent travailler deux fois plus fort pour m'assurer que ma voix soit entendue et que mes compétences soient reconnues. J'ai suivi une formation en leadership et en négociation par l'intermédiaire d'OSSTF/FEESO, du Collège syndical du Canada et de mon conseil du travail local, ce qui m'a fourni les outils nécessaires pour défendre efficacement nos membres. Parallèlement à cela, je me suis concentré à favoriser des espaces inclusifs où chaque membre se sentait habilité à partager ouvertement ses points de vue.

Au fil du temps, mon dévouement et ma persévérance ont été reconnus et j'ai été encouragée à me présenter à un poste à l'exécutif du syndicat. Le parcours n'a pas été sans défis, mais les encouragements de mes pairs et mon engagement à faire avancer un changement positif m'ont aidé à atteindre ce rôle. Aujourd'hui, je me consacre à être une source d'inspiration et de soutien pour d'autres femmes qui souhaitent s'engager, s'impliquer et amplifier leur voix au sein du syndicat.

#### **4. DE QUELLE MANIÈRE LES AUTRES VOUS ONT-ILS AIDÉE OU SOUTENUE?**

Au cours de mon parcours pour devenir présidente d'unité de négociation, j'ai été reconnaissante d'avoir le soutien indéfectible de nombreuses personnes. Mes collègues ont joué un rôle déterminant en me motivant et en partageant ouvertement leurs idées, ce qui a approfondi ma compréhension des défis et des attentes du syndicat. J'ai également bénéficié des conseils de l'ancienne présidence et des dirigeantes locales, dont les précieux conseils et l'expertise ont contribué à façonner mon approche. Cette combinaison de soutien moral et professionnel a alimenté ma détermination et renforcé ma confiance. Par-dessus tout, le dévouement et l'unité des membres de l'unité de négociation ont été fondamentaux : c'est grâce à nos efforts collectifs que nous défendons les principes du syndicat et défendons les droits de tous.

## **5. COMMENT AVEZ-VOUS NAVIGUÉ LES OBSTACLES BASÉS SUR L'IDENTITÉ AUXQUELS VOUS AVEZ FAIT FACE?**

La relève des défis liés à mon identité en tant que première femme racialisée présidente de l'unité de négociation a été exigeante, mais profondément transformatrice. Faire face aux stéréotypes et aux préjugés m'a poussé à grandir tant sur le plan personnel que professionnel. Plutôt que de laisser ces obstacles me retenir, je les ai utilisés comme tremplins pour créer des parcours pour les autres. Cette aventure a été rendue possible grâce au soutien inestimable de mentors, d'alliés et de communautés qui ont compris ces défis communs. Je me suis appuyée sur la résilience et la force de ma voix, toujours guidée par mes valeurs fondamentales. Chaque défi a renforcé ma conviction que la diversité dans le leadership n'est pas seulement importante, elle représente un atout vital qui enrichit l'ensemble de l'organisation.

## **6. DÉCRIVEZ DES CHANGEMENTS QUE VOUS AVEZ REMARQUÉ AU SEIN DE LA FÉDÉRATION AU COURS DE VOTRE MANDAT DE LEADERSHIP.**

J'ai constaté des changements importants au sein de la Fédération, notamment en matière de diversité et d'inclusion. L'un des changements les plus marquants a été l'augmentation du nombre de femmes occupant des postes de leadership.

La participation active des femmes dans les organismes décisionnels a renforcé la capacité de la Fédération à innover et à répondre plus efficacement aux défis actuels. Ces progrès témoignent de notre engagement envers un milieu plus inclusif et plus équitable.

## **7. QUELS CONSEILS DONNERIEZ-VOUS AUX MEMBRES QUI S'IDENTIFIENT COMME FEMME DÉSIRANT ACCÉDER À UN POSTE DE LEADERSHIP AU SEIN DE LA FÉDÉRATION?**

Tout d'abord, j'encouragerais les femmes membres à avoir confiance en leurs capacités et à reconnaître la place qui leur revient dans des rôles de leadership. Il est essentiel de valoriser vos contributions et de saisir avec confiance les occasions qui se présentent à vous. Il est tout aussi important de bâtir des liens solides avec la Fédération. L'engagement auprès d'autres leaders peut offrir un soutien, de l'inspiration et des conseils

inestimables. Je recommande également de profiter de sessions de formation, de programmes de mentorat et d'occasions de développement du leadership pour renforcer vos compétences et renforcer votre confiance en soi. La chose la plus importante est de rester fidèle à vos valeurs. N'hésitez pas à exprimer votre point de vue et à prendre des décisions audacieuses. L'authenticité et l'influence positive sont au cœur d'un leadership efficace. N'oubliez pas que chaque voix compte et a le pouvoir de provoquer un changement pertinent.

# Étude de cas de parcours: Solange Scott

## **1. QUEL FUT VOTRE PREMIER ENGAGEMENT OFFICIEL AU SEIN D'OSSTF/FEESO?**

J'ai fait partie du Comité des statuts et règlements et j'ai décidé de m'impliquer davantage au niveau local ainsi qu'au niveau du district. J'ai coprésidé le Comité du statut de la femme du district pendant deux ans.

## **2. QUELLE EST LA PREMIÈRE CHOSE QUI VOUS A INCITÉE À VOULOIR ASSUMER UN RÔLE DE LEADERSHIP AU SEIN D'OSSTF/FEESO?**

Je viens d'une famille syndicaliste et j'ai toujours été impliquée dans le syndicat dans mes emplois précédents.

## **3. QUELLES MESURES AVEZ-VOUS PRISES POUR VOUS IMPLIQUER DAVANTAGE ET ATTEINDRE LE OU LES POSTES QUE VOUS DÉTENEZ À L'HEURE ACTUELLE?**

J'ai me suis d'abord jointe à mon unité de négociation en m'impliquant au sein du Comité des statuts et règlements.

Il était important pour moi de comprendre et d'apprendre à connaître l'organisation et son fonctionnement. Je suis ensuite devenue inspectrice en santé et sécurité afin de pouvoir en apprendre davantage sur la Loi sur la santé et la sécurité au travail et sur les meilleures façons de soutenir les membres avec qui je travaillais. Je me suis présentée et j'ai été la candidate retenue pour le poste de présidente de mon unité de négociation, où j'ai veillé à ce que les droits de mes membres soient protégés. J'étais et je suis toujours déterminée à apprendre en cours de route.

## **4. DE QUELLE MANIÈRE LES AUTRES VOUS ONT-ILS AIDÉE OU SOUTENUE?**

J'ai eu la chance d'avoir des gens qui m'ont encadrée. Ces mentors m'ont appris tout ce que je sais et m'ont toujours rappelé de prendre du temps pour moi. La Fédération va toujours exister. Le temps avec la famille devrait être une priorité.

## **5. COMMENT AVEZ-VOUS NAVIGUÉ LES OBSTACLES BASÉS SUR L'IDENTITÉ AUXQUELS VOUS AVEZ FAIT FACE?**

Je navigue toujours ces obstacles. J'intersecte des rôles à plusieurs niveaux, alors je continue à faire des pieds et des mains, mais je n'abandonne jamais. Nous devons continuer à avancer parce que faire marche arrière n'est pas une option.

## **6. DÉCRIVEZ DES CHANGEMENTS QUE VOUS AVEZ REMARQUÉ AU SEIN DE LA FÉDÉRATION AU COURS DE VOTRE MANDAT DE LEADERSHIP.**

La Fédération a commencé à se concentrer sur l'équité beaucoup plus que par le passé. Ils font de l'équité une priorité, et cela me rend fière de mon syndicat.

## **7. QUELS CONSEILS DONNERIEZ-VOUS AUX MEMBRES QUI S'IDENTIFIENT COMME FEMME DÉSIANT ACCÉDER À UN POSTE DE LEADERSHIP AU SEIN DE LA FÉDÉRATION?**

Le parcours n'est pas facile. Je ne me leurre pas en disant que le parcours est facile, mais il en vaut la peine. Trouvez votre monde. Tendez la main et connectez-vous avec d'autres qui peuvent être là pour vous soutenir à 100 %. Appuyez-vous les unes sur les autres pour vous soutenir et n'oubliez pas que vous ne pouvez pas tout faire toute seule. Allez-y une étape à la fois. Un pied devant l'autre.

# Étude de cas de parcours: Malini Leahy

## **1. QUEL FUT VOTRE PREMIER ENGAGEMENT OFFICIEL AU SEIN D'OSSTF/FEESO?**

Ma première implication officielle au sein d'OSSTF/FEESO a été de participer à un événement local sur le statut de la femme. Cela m'a accrochée et peu de temps après, je suis devenue représentante d'unité de travail à notre école.

## **2. QUELLE EST LA PREMIÈRE CHOSE QUI VOUS A INCITÉE À VOULOIR ASSUMER UN RÔLE DE LEADERSHIP AU SEIN D'OSSTF/FEESO?**

Pour être honnête, c'était une tape sur l'épaule, mais j'ai vraiment apprécié le travail. J'ai aussi eu une directrice qui voulait régler les problèmes ensemble avant d'en arriver à un grief. Elle communiquait également avec moi si elle voulait lancer quelque chose de nouveau et m'impliquait dans de nombreuses conversations opérationnelles. Le rôle de représentante de lieu de travail a été une bonne expérience sous sa direction et j'ai continué à m'impliquer davantage.

## **3. QUELLES MESURES AVEZ-VOUS PRISES POUR VOUS IMPLIQUER DAVANTAGE ET ATTEINDRE LE OU LES POSTES QUE VOUS DÉTENEZ À L'HEURE ACTUELLE?**

J'ai assumé divers rôles de leadership au sein de l'exécutif local, notamment celui d'agente des avantages sociaux, de trésorière et de vice-présidente avant de devenir présidente de l'unité de négociation du personnel enseignant. En 2017, je me suis présentée avec succès à l'élection d'un des postes de gouverneurs de la Fédération des enseignantes et des enseignants de l'Ontario, et j'ai gagné. Mais, malheureusement, je n'ai pas réussi à être admise, alors j'ai simplement trouvé un autre moyen d'y arriver.

## **4. DE QUELLE MANIÈRE LES AUTRES VOUS ONT-ILS AIDÉE OU SOUTENUE?**

La présidente de l'unité de négociation locale du personnel enseignant, Sharon Indrevold, m'a été d'un soutien incroyable pendant que j'étais membre de l'unité de négociation et m'a

encouragée à assister à la RAAP, ainsi qu'à d'autres conférences. Pendant ce temps, j'ai toujours eu l'impression que d'autres femmes m'encourageaient. C'était le cas en 2019, quand Martha Hradowy m'a encouragée à me présenter à l'Exécutif provincial. Karen Littlewood a continué à m'encourager dans mon épanouissement comme conseillère provinciale.

## **5. COMMENT AVEZ-VOUS NAVIGUER LES OBSTACLES BASÉS SUR L'IDENTITÉ AUXQUELS VOUS AVEZ FAIT FACE?**

C'est certainement une question piège! Me faire embaucher par mon conseil scolaire a été un défi. Je n'étais pas mentor ou une ancienne élève, alors je n'e disposais pas des connexions qui sont utiles et j'ai vraiment dû prouver que j'étais douée dans mes tâches. Cela m'a rappelé le conseil de ma mère quand j'étais jeune. Elle disait, «N'oublie pas que tu vas toujours travailler deux fois plus que les autres pour prouver tes aptitudes. »

Je dirais qu'au niveau local, j'ai reçu beaucoup de soutien de la part d'autres personnes, tant au sein de l'unité de négociation du personnel enseignant que de l'exécutif du district.

Au niveau provincial, le premier obstacle que j'ai rencontré a été lorsque j'ai annoncé aux gens que je me présentais à un poste qui m'obligerait à être à Toronto la majeure partie du temps. La première question que beaucoup de gens se posaient (surtout des femmes) était : « Qui va s'occuper des enfants ? » Je suis sûr qu'ils avaient de bonnes intentions, mais cela ne m'a certainement pas fait du bien, mais je suis certaine qu'on pouvait entendre dans ma voix lorsque j'ai répondu que les enfants étaient autonomes, et que Brian est une excellente source d'appui et qu'il est en mesure de s'en occuper.

Le moment choisi pour la période de questions-réponses à la RAAP a également constitué un obstacle. Je me suis toujours demandé à quel point ces sessions seraient différentes si elles avaient lieu le matin ou avant le souper. En tant que maman, je me levais souvent tôt, donc je trouve difficile de rester tard dans les suites. Je suis le plus productive le matin. Une fois que j'ai été nommée à l'Exécutif provincial, il y avait beaucoup plus d'obstacles à naviguer. Souvent, ces conversations portaient sur quelque chose qui a été dit ou fait lors d'une réunion qui, selon moi, était inacceptable.

J'estimais toujours qu'il était important de d'aborder la situation en temps opportun d'une manière respectueuse. Parfois, ces

conversations visait à favoriser des changements au sein de l'organisme, il s'agissait toujours d'une approche d'équipe. J'ai toujours compter sur les collègues, les amis et, bien entendu, ma famille pour m'aider à naviguer les obstacles le long de mon parcours choisi. Ils me donnent une perspective, des conseils, et un soutien. Si vous avez quelques voix qui s'engagent à vous soutenir, c'est plus facile de faire avancer les choses. J'ai toujours compté sur mes collègues, mes amis et bien sûr, ma famille pour m'aider à choisir mon parcours. Ils me donnent une perspective, des conseils et du soutien. Le parcours n'est pas toujours facile, mais l'accès à un système de soutien incroyable a certainement aidé.

## **6. DÉCRIEZ DES CHANGEMENTS QUE VOUS AVEZ REMARQUÉ AU SEIN DE LA FÉDÉRATION AU COURS DE VOTRE MANDAT DE LEADERSHIP.**

Lorsque j'ai été élue pour la première fois à l'Exécutif provincial, il y avait trois hommes et trois femmes, et j'étais la seule personne racialisée. À ma première année à l'Exécutif provincial, on m'a assigné tous les comités et groupes de travail liés à l'équité. Alors avant les affectations de l'année suivante, je me suis adressée au président pour défendre mes propres intérêts. Aujourd'hui, l'Exécutif provincial a une apparence bien différente. C'est tellement merveilleux d'avoir des gens avec des expériences et des perspectives différentes qui assurent le leadership de l'organisme. De plus, lorsque j'ai commencé, nous n'avions pas de Plan d'action en matière d'équité, ni de coordonnatrice en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. Bien que nous ayons fait beaucoup de progrès, nous avons encore beaucoup de travail à faire en tant que Fédération.

## **7. QUELS CONSEILS DONNERIEZ-VOUS AUX MEMBRES QUI S'IDENTIFIENT COMME FEMME DÉSIRANT ACCÉDER À UN POSTE DE LEADERSHIP AU SEIN DE LA FÉDÉRATION?**

Impliquez-vous au palier local, tant au niveau de l'unité de négociation qu'au niveau du district. Trouvez un mentor et comptez sur elle pour obtenir du soutien et des conseils. N'abandonnez pas. Vous ne réussirez peut-être pas toujours du premier coup, mais n'abandonnez pas. N'oubliez pas qu'il est normal d'être incertaine et que nous avons toutes et tous nos doutes et nos peurs. Laissez-vous guider par votre passion et laissez-la toujours briller plus fort que vos doutes.

Ontario Secondary School Teachers' Federation  
Fédération des enseignantes-enseignants  
des écoles secondaires de l'Ontario  
60 Mobile Drive, Toronto, Ontario M4A 2P3

TEL 416.751.8300  
TEL 1.800.267.7867  
FAX 416.751.3394  
[www.osstf.on.ca](http://www.osstf.on.ca)

