

Obstacles perçus à l'atteinte de l'équité entre les sexes au sein de Sport interuniversitaire canadien : Le point de vue des directrices et des directeurs des sports

Par Gretchen Kerr et Beth Ali

Introduction

Au cours des 20 dernières années, la pénurie d'entraîneures au Canada a fait l'objet de plusieurs études et discussions. Malgré le nombre croissant de participantes à tous les niveaux du sport (Demers, 2004), le pourcentage d'entraîneures tend à rester autour de 30 p. 100 (Association canadienne des entraîneurs, 2002), et cette proportion est encore moins élevée aux plus hauts niveaux de compétition (Kerr, Marshall et Stirling, 2006; UK Sports Council, 1993). Cette tendance n'est pas uniquement observée au Canada; elle se manifeste effectivement à l'échelle internationale. En outre, alors que la présence des femmes dans des secteurs comme les affaires, le droit et le secteur public s'accroissait (Carver-Dias, 2011), il n'en a pas été de même dans le domaine de l'entraînement.

Aujourd'hui, près de 40 ans après la mise en œuvre de la loi *Title IX* et plus de 25 ans après l'adoption de la *Politique de Sport Canada sur les femmes dans le sport* en 1986, de nombreux scénarios ont été avancés pour expliquer la proportion déclinante de femmes dans la profession d'entraîneur. Comme l'écrit Lyle (2002, p. 221), les femmes se sont vues refuser des possibilités et un accès à l'entraînement en raison «d'une combinaison de pratiques discriminatoires flagrantes, structurelles et hégémoniques». Un nombre considérable d'études confirment l'hypothèse que le sport est un secteur de la société qui est dominé par les hommes (Fasting et Pfister, 2000; Scraton et Watson, 2000) et reproduit à l'avantage du groupe dominant (masculin). Lyle (2002, p. 232) fait en outre remarquer : «Une présomption a été établie, et celle-ci veut que l'entraînement soit perçu comme une initiative masculine et que la socialisation précoce vis-à-vis le rôle d'entraîneure ne soit pas une attente que l'on entretient à l'égard des athlètes féminines.»

Les études existantes citent des obstacles tels que la précarité d'emploi, les salaires peu élevés, les conflits avec les obligations familiales, les problèmes de harcèlement, le manque de programmes de recrutement et de mentorat, le manque de modèles, le manque de réseaux informels et de soutien social, le contrôle exercé sur le sport par les hommes, les stéréotypes quant à l'incapacité des femmes à occuper des postes d'entraîneures d'élite et la réticence des employeurs à courir le risque d'embaucher des entraîneures (Demers, 2004; Kerr et Marshall, 2007).

Tout facteur contribuant à réduire le nombre de personnes qui choisissent l'entraînement comme profession est une source de préoccupation, particulièrement lorsqu'on sait que le nombre de participants et de participantes est à la hausse. La sous-représentation des femmes dans le domaine de l'entraînement est un enjeu particulièrement important car les participantes se retrouvent ainsi sans modèles ou exemples pouvant promouvoir le choix de l'entraînement comme profession, ce qui perpétue le cycle de dominance masculine dans l'entraînement. De plus, tout type de discrimination institutionnelle ou structurelle réclame une intervention.

Étant donné qu'il est important que des femmes occupent des postes d'entraîneuses, et compte tenu de l'apparent déclin soutenu du nombre d'entraîneuses à différents niveaux du sport, il s'avère nécessaire de poursuivre les recherches sur la racine du problème.

Par conséquent, cet article vise à examiner les obstacles perçus à l'atteinte de l'équité entre les sexes au sein du système de Sport interuniversitaire canadien (SIC). Le choix s'est arrêté sur SIC car les universités ont adopté des politiques d'équité entre les sexes il y a bon nombre d'années déjà. En outre, les universités canadiennes comptent de nombreux entraîneurs et entraîneuses à plein temps. Nous émettons donc l'hypothèse que SIC est un indicateur significatif de l'équité entre les sexes dans la profession d'entraîneur.

Méthodologie et procédures

Partie 1

Afin de dresser un portrait d'actualité de l'équité entre les sexes dans les postes d'influence, les sites Web des établissements membres de SIC ont été examinés. Nous nous sommes intéressées au nombre de femmes et d'hommes occupant les postes de directrices et de directeurs des sports et d'entraîneuses et d'entraîneurs en chef et adjoints. Ces données ont été confirmées par la deuxième auteure, qui est directrice des sports au sein de SIC.

Partie 2

Dans le but d'explorer les obstacles perçus à l'atteinte de l'équité entre les sexes au sein de SIC, six directeurs et directrices des sports ont été interrogés.

Après que la présente étude ait été jugée conforme aux normes d'éthique, des entrevues téléphoniques semi-dirigées d'une durée de 30 à 60 minutes ont été réalisées avec les directrices et les directeurs des sports. Nous avons d'abord posé des questions à propos des politiques d'équité entre les sexes afin d'établir si ces dernières étaient propres au département des sports ou si elles faisaient partie des politiques générales de l'université. Nous avons aussi posé des questions à propos des défis associés à la mise en œuvre des politiques d'équité entre les sexes, nous intéressant particulièrement au recrutement des femmes dans le bassin de candidatures de même qu'aux pratiques subséquentes d'embauche et de mentorat. Bien qu'une série préétablie de questions normalisées ait été utilisée pour veiller à ce que le processus d'entrevue soit relativement uniforme, les directrices et les directeurs des sports disposaient d'occasions de s'éloigner des paramètres établis, aussi bien pendant l'entrevue qu'à la fin de celle-ci.

Les données recueillies lors des entrevues ont été analysées par l'entremise de processus inductifs reposant sur la recherche de thèmes communs. Les commentaires divergents ont également été notés. Dans le but d'assurer la confidentialité, le nom des directrices et des

directeurs des sports de même que celui des établissements n'est pas indiqué; en outre, dans certains cas, le sport dont il est question n'est pas précisé.

Résultats et discussion

Partie 1

Ces données ont révélé qu'en 2011, les femmes occupaient 15 p. 100 de tous les postes d'entraîneurs en chef au sein de SIC, soit une diminution de 20 p. 100 par rapport à 2005. Parmi tous les postes d'entraîneurs adjoints de SIC, 26,8 p. 100 sont détenus par des femmes. Réciproquement, les hommes représentent 85 p. 100 de tous les entraîneurs en chef de SIC et occupent 73,2 p. 100 des postes d'entraîneurs adjoints au sein des équipes féminines. Ces données viennent confirmer que les femmes sont sous-représentées dans le domaine de l'entraînement et, plus important encore, que leur présence est moindre qu'elle ne l'était en 2005.

Selon les statistiques actuelles, neuf (17,3 p. 100) des directeurs des sports des universités membres de SIC sont des femmes et quarante-trois (82,7 p. 100) sont des hommes. De plus, les établissements dont le directeur des sports est un homme comptent 8,4 p. 100 d'entraîneurs en chef masculins à la tête d'équipes féminines de plus que les universités où il y a une directrice des sports.

Partie 2

Les entrevues effectuées dans le cadre de la présente étude permettent de constater que six des personnes interrogées ont exprimé des préoccupations quant au nombre restreint de femmes parmi le personnel entraîneur de SIC. Lorsqu'on les a questionnés sur les politiques d'équité entre les sexes, quatre directeurs et directrices des sports ont mentionné que les programmes de sport de leur établissement étaient régis par une politique d'équité entre les sexes. Dans deux cas, le département des sports avait sa propre politique d'équité, qui venait s'ajouter à celle de l'université et qui contenait des références spécifiques au sport interuniversitaire. Dans tous les cas, les politiques d'équité entre les sexes se rattachent à l'adoption du principe d'équité et à la volonté d'adhérer à ce principe dans le cadre de toutes les activités.

Sans exception, les directeurs et les directrices des sports ont longuement parlé de leur désir de recruter et de retenir davantage de femmes au sein de leur personnel entraîneur. Ils et elles ont aussi parlé librement et avec passion des difficultés rencontrées pour intéresser les femmes aux postes d'entraîneures. Même si tous et toutes manifestaient leur engagement à atteindre l'équité entre les sexes parmi le personnel entraîneur de leur département, ils et elles croyaient que l'obstacle le plus important à l'atteinte d'une telle équité était la capacité d'intéresser des femmes à poser leur candidature pour un poste d'entraîneure. Les participants et les participantes ont cité de nombreux obstacles auxquels sont possiblement confrontées les entraîneures mais croyaient par ailleurs fermement que l'obstacle le plus significatif survenait dès l'étape des candidatures. Voici des exemples de propos tenus par les directeurs et les directrices des sports à ce sujet : « Nous ne sommes pas capables d'avoir des femmes dans le bassin de candidats. » « [...] le plus grand problème est que les femmes ne posent pas leur candidature pour les postes. »

Les participants et les participantes ont mentionné des situations lors desquelles il y avait une intention affichée d'embaucher une entraîneure pour diriger une équipe féminine, mais où le bassin de candidats était principalement ou exclusivement composé d'hommes : «Sur les 30 candidats pour l'équipe féminine, il y avait deux femmes... et sur les 20 candidats pour le poste d'entraîneur en chef de l'équipe féminine, il n'y en avait aucune.» «Nous étions déterminés à embaucher une entraîneure pour l'équipe féminine mais nous n'avons pas pu recruter une seule femme qui voulait poser sa candidature.»

Les directeurs et les directrices des sports ont fourni de multiples exemples d'efforts concertés et stratégiques visant à recruter des femmes pour qu'elles posent leur candidature à des postes annoncés, mais ces efforts n'ont pas été couronnés de succès. Une personne a indiqué ceci : «Lorsque nous annonçons un poste qui est lié à une équipe féminine, nous faisons beaucoup de recherches à l'extérieur, nous sollicitons personnellement certaines candidates et nous avons des discussions stratégiques avec des candidates potentielles.» Une autre personne a ajouté : «Nous prenons des mesures concrètes pour recruter des entraîneures [...] mais il y en a très peu qui posent leur candidature pour un poste.»

Dans le cadre d'études précédentes, les chercheurs et les chercheuses ont souligné l'importance des attentes pour intéresser les gens à une profession donnée. En ce qui a trait à la question examinée ici, les filles et les jeunes femmes n'ont peut-être pas reçu les messages conscients et inconscients pouvant leur donner à penser que l'entraînement est une profession viable pour elles (Lyle, 2002). Cette situation est exacerbée en raison du nombre restreint d'entraîneures pouvant servir de modèles et d'exemples que les femmes peuvent être des entraîneures et exceller dans cette fonction. Comme il y a peu d'attentes, les femmes peuvent être moins susceptibles de s'engager à se préparer pour éventuellement assumer un rôle d'entraîneure en acquérant de l'expérience ou en nouant des liens avec d'autres entraîneurs et entraîneures, dont certains et certaines pourraient leur servir de mentors et de mentores. Par conséquent, même lorsqu'une entraîneure peut avoir accès à un poste, il est possible qu'elle soit moins préparée et/ou qu'elle se perçoive comme étant mal préparée à l'occuper.

Deux des directeurs et des directrices des sports ont mentionné les difficultés rencontrées pour trouver des femmes qualifiées, faisant remarquer qu'il y a beaucoup plus d'hommes que de femmes qualifiés qui posent leur candidature à un poste. Ils et elles ont insisté sur l'absence de mécanismes, aussi bien au niveau structurel que personnel, requis pour encourager les femmes à devenir entraîneures. L'une des personnes exerçant la fonction de directeur des sports qui a activement offert à des femmes de se joindre au bassin de candidats et de candidates a indiqué que certaines des candidates potentielles croyaient avoir besoin de plus d'expérience avant de poser leur candidature à un poste au sein de SIC. Il est intéressant de souligner que, selon cette personne, les candidats et les candidates potentiels possédaient une expérience équivalente, mais les hommes posaient leur candidature et les femmes ne le faisaient pas. Des études antérieures confirment l'hypothèse que la confiance perçue des femmes en leurs compétences d'entraîneures est moins élevée que celle des hommes. Là encore, en l'absence de modèles, de réseaux de soutien et de mentors et de mentores, il n'est pas étonnant que les femmes rapportent des niveaux de confiance moins élevés, du moins lorsqu'elles entrent dans la profession d'entraîneure.

Presque tous les directeurs et les directrices des sports avaient soit ne pas réussi à recruter une candidate féminine solide soit perdu une entraîneure en raison d'une grossesse et/ou des

responsabilités liées à l'éducation des enfants. La plupart des activités d'entraînement ayant lieu le matin, après les heures d'école normales et les fins de semaine, cela limite le temps qu'un entraîneur ou une entraîneuse peut passer avec sa famille. De plus, les voyages devant être effectués dans le cadre de la fonction d'entraîneur signifient souvent qu'on a moins de temps à consacrer à sa famille. Afin de tenir compte des conflits pouvant exister entre l'entraînement et la famille, plusieurs directeurs et directrices des sports ont mis en œuvre des stratégies très novatrices et agressives en vue de retenir les femmes embauchées comme entraîneuses. Comme l'a dit une des personnes interrogées : «Mon travail consiste à éliminer les obstacles.» Dans un autre cas, une directrice des sports a embauché une entraîneuse qui était enceinte et a utilisé des fonds provenant du département afin de lui fournir des services de gardiennage pendant qu'elle travaillait «afin qu'elle n'ait pas à choisir entre l'entraînement et sa famille». Cette directrice des sports a mentionné qu'elle a aussi offert des services de gardiennage aux jeunes entraîneurs qui avaient des enfants. Parmi les autres commentaires à ce sujet, mentionnons : «Je veux que la grossesse ne soit pas un problème.» «Il fallait que je montre aux athlètes que les femmes peuvent être entraîneuses et avoir une famille.»

Il semble également que des efforts concertés aient été déployés dans le but de fournir des occasions de perfectionnement professionnel aux entraîneuses. Les directeurs et les directrices des sports ont indiqué avoir suivi une stratégie pour offrir des occasions de perfectionnement professionnel et jumeler les jeunes entraîneurs et entraîneuses à des entraîneurs et entraîneuses mentors. Dans de nombreux cas, ce sont les fonds du département – et non pas le budget de l'équipe – qui ont été utilisés pour embaucher des entraîneurs et entraîneuses adjoints ou mentors en vue de fournir du soutien aux nouvelles entraîneuses en chef.

Plusieurs directeurs et directrices des sports ont indiqué percevoir que depuis environ une dizaine d'années, il y avait un relâchement du côté des efforts stratégiques et ciblés visant à placer des entraîneuses à la tête des équipes féminines. Lorsqu'on leur a demandé quelles étaient, à leur avis, les raisons qui expliquaient cette tendance, ils et elles ont mentionné les exigences toujours plus grandes qui sont liées à l'entraînement et l'apparent manque de succès des stratégies qui avaient auparavant été adoptées pour recruter et retenir des femmes. L'une des raisons avancées est la mise en œuvre de programmes ayant pour objet d'attirer de jeunes entraîneuses et de leur fournir un mentor ou une mentore qui, de l'avis des personnes interrogées, n'a pas donné de résultats positifs.

Tous les directeurs et les directrices des sports ont insisté sur l'importance d'adopter des politiques d'équité entre les sexes; ils et elles se sont toutefois plaints des difficultés associées à la mise en œuvre de ces politiques lorsqu'il n'est pas possible d'intéresser des femmes à poser leur candidature à un poste en premier lieu. Beaucoup ont également souligné qu'il était important que les politiques se traduisent en pratiques courantes dans le quotidien : «[...] l'équité entre les sexes doit être plus qu'une politique; il faut que ce soit une responsabilité de tous les jours [...].» «[...] c'est bien d'avoir une politique, mais nous avons besoin de ressources pour la mettre en œuvre et de modèles structurels/systémiques pour faciliter son application.»

Recommandations des directeurs et des directrices des sports

Les directeurs et les directrices des sports ont formulé de nombreuses recommandations en vue d'intéresser plus de femmes à l'entraînement grâce à la recherche et à la pratique. Plusieurs ont mentionné qu'il était nécessaire d'en apprendre davantage sur les raisons pour lesquelles les

femmes n'aspirent pas à jouer un rôle d'entraîneuse au sein de SIC. Ils et elles se sont demandé si les athlètes universitaires féminines qui obtiennent leur diplôme songeaient à l'entraînement comme une profession possible, et, dans le cas contraire, pourquoi elles n'envisageaient pas cette possibilité. Certains et certaines ont recommandé d'identifier rapidement les athlètes universitaires féminines qui s'intéressent à l'entraînement puis, lorsqu'elles obtiennent leur diplôme, de faire en sorte qu'elles continuent de participer au programme et de leur offrir des occasions de développer leurs compétences et d'acquérir de l'expérience dans les systèmes de clubs et provinciaux. Dans le même ordre d'idées, Lyle (2002) a identifié le besoin d'effectuer du recrutement dans le sport de compétition afin d'accroître le nombre d'entraîneuses. Marshall, Demers et Sharpe (2010) ont aussi insisté sur l'importance d'identifier et de former les athlètes féminines qui ont le potentiel de devenir entraîneuses. Selon Lyle (2002), les stratégies de recrutement doivent être davantage axées sur l'identification des femmes qui manifestent une aptitude à devenir entraîneuses au niveau compétition.

Certains des directeurs et certaines des directrices des sports estimaient qu'il fallait étendre cet examen au problème de la sous-représentation des femmes dans le système universitaire et s'interrogeaient de manière plus générale sur la formation des entraîneurs et des entraîneuses au Canada. Ils et elles ont entre autres fait remarquer que les entraîneuses se font également rares au niveau communautaire. Voici un de leurs commentaires : «Je pense que nous devons poser plus de questions aux femmes qui ont été entraînees dans des écoles secondaires ou des clubs ou qui avaient initialement indiqué que la carrière d'entraîneuse les intéressait. Nous devons découvrir pourquoi elles ne veulent pas aller plus loin. Je crois que nous n'avons pas posé assez de questions de ce genre.» De plus, comme d'autres des personnes interrogées l'ont mentionné, lorsqu'une entraîneuse manifeste de l'intérêt vis-à-vis de l'entraînement communautaire, cet intérêt doit être encouragé. Dès cette première étape, l'entraîneuse a besoin d'avoir un mentor ou une mentore et d'être initiée à un système qui favorisera le développement de ses compétences. Selon les directeurs et les directrices des sports, un tel système n'a pas efficacement été établi au Canada.

Leurs recommandations ont spécifiquement porté sur l'adoption d'un système où les liens entre les universités et le système sportif en général seraient mieux intégrés. Ils et elles ont aussi fait état d'une contradiction observable, à savoir que SIC s'attend à ce que le système sportif en général forme les entraîneurs et les entraîneuses alors que le système sportif se fie sur SIC pour mener cette tâche à bien. Cette rupture apparente de communication entre le système sportif universitaire et les organismes ayant la responsabilité du contenu et de la présentation du sport de haute performance a, à leur avis, contribué à ralentir le développement du personnel entraîneur de haute performance en général, et des entraîneuses en particulier. Le système sportif universitaire possède les composantes de base pour améliorer le contenu et la présentation du sport de haute performance : installations, services de médecine du sport et de sciences du sport, programmes universitaires et engagement par rapport à l'entraînement à plein temps. Les universités sont l'un des plus importants employeurs d'entraîneurs et d'entraîneuses à plein temps au Canada et, à ce titre, elles contribuent de façon considérable à la professionnalisation de l'entraînement. Cependant, jusqu'à tout récemment, il y a eu peu de liens d'intégration entre le système canadien de sport de haute performance et le système universitaire. Par conséquent, les occasions de créer des liens entre les ressources en entraînement existantes dans les universités et le système de sport de haute performance n'ont pas été saisies. Certains directeurs et directrices des sports ont recommandé de discuter en profondeur du rôle des universités dans le développement des entraîneurs et des entraîneuses.

Si l'on pouvait combler l'écart entre les universités et le système de sport de haute performance, il serait alors possible de créer un nouveau modèle qui permettrait d'enrichir le développement des entraîneurs de haute performance. Il a également été recommandé de combiner les programmes d'études universitaires en kinésiologie/éducation physique à la présence d'entraîneurs et d'entraîneuses mentors et à l'accès à des organismes nationaux et provinciaux de sport.

Une autre recommandation consistait à créer et/ou à maintenir des postes permanents à plein temps dans les universités de manière à recruter et à retenir le personnel entraîneur en général, et les entraîneuses en particulier. La plupart des personnes interrogées ont fait part de leurs inquiétudes en ce qui concerne la tendance de plus en plus prononcée à embaucher des entraîneurs et des entraîneuses de niveau universitaire à titre de travailleurs et de travailleuses contractuels et/ou à temps partiel. Bien qu'il soit généralement admis dans la société en général que la sécurité d'emploi est un facteur important pour recruter et retenir les personnes compétentes et qu'un moyen efficace de répondre à ce besoin est d'offrir des postes à plein temps, les participants et les participantes à la présente étude ont exprimé leur frustration de ne pas voir ce principe s'appliquer à la profession d'entraîneur. Étant donné les situations conflictuelles que l'entraînement peut provoquer dans la vie familiale, ils et elles avaient le sentiment que les candidats et les candidates ne sont prêts à faire les compromis nécessaires que si on leur promet la sécurité d'emploi. Ils et elles ont en outre souligné que les postes à temps partiels et/ou contractuels entraînaient intrinsèquement un roulement accru du personnel, ce qui a une incidence négative sur le développement et la stabilité du programme de sport. Comme l'a indiqué l'un des directeurs des sports : «[...] il y a un danger avec les postes à temps partiel [...] parce que ces entraîneurs manquent de sécurité; si quelque chose de plus stable leur est offert, ils vont l'accepter [...] il leur est également impossible de profiter des mêmes occasions de perfectionnement professionnel et expériences s'ils ont une autre carrière.» Il a aussi été mentionné qu'afin que les postes permanents à plein temps soient efficaces, ils doivent être assortis de programmes de perfectionnement professionnel afin que les entraîneurs et les entraîneuses puissent garder leurs connaissances à jour.

Résumé

La présente étude visait à examiner les obstacles perçus à l'atteinte de l'équité entre les sexes dans le sport interuniversitaire ainsi que les défis auxquels sont confrontés les directeurs et les directrices des sports lorsque vient le temps d'appliquer lesdites politiques. Les universités ont adopté depuis longtemps déjà des politiques d'équité entre les sexes, mais la sous-représentation des femmes au sein du personnel entraîneur de SIC persiste et va même en s'accroissant. Le système interuniversitaire continue d'enregistrer des écarts de taille au chapitre du rapport hommes-femmes dans les postes d'entraîneurs et d'entraîneuses en chef, d'entraîneurs et d'entraîneuses adjoints et de directeurs et de directrices des sports.

Les six directeurs et directrices des sports interrogés ont exprimé leur volonté réelle d'accroître le nombre de femmes parmi leur personnel entraîneur; ils et elles ont aussi décrit la mise en œuvre d'interventions stratégiques visant à retenir et à former les entraîneuses après leur embauche. Leur principal défi était clairement le manque de femmes dans le bassin de candidatures pour les postes d'entraîneurs. Malgré les politiques existantes d'équité entre les sexes qui s'appliquent à l'embauche de même que la mise en œuvre de stratégies de

recrutement agressives, les efforts déployés pour intéresser les femmes à poser leur candidature à ces postes semblent avoir été pour la plupart vains.

Les directeurs et les directrices des sports ont exprimé de façon cohérente l'opinion qu'il fallait qu'un système plus formel soit mis en place pour développer le personnel entraîneur en général, et les femmes en particulier. L'une des recommandations était de cibler les athlètes féminines en fin de carrière ainsi que les entraîneuses de niveau communautaire, puis de leur ouvrir les portes d'un système qui encourage leurs intérêts et leur permet de perfectionner leurs compétences en entraînement. Il a en outre été recommandé de favoriser des liens mieux intégrés entre les universités et le système sportif canadien en général, y compris les clubs, les écoles secondaires et les organismes provinciaux et nationaux de sport, de façon à enrichir le développement des entraîneurs et des entraîneuses.

À propos des auteures



Gretchen Kerr, Ph. D., est professeure titulaire et doyenne associée à la Faculté des sciences de l'activité physique et de l'éducation physique de l'Université de Toronto. Ses recherches ont notamment porté sur les expériences vécues par les entraîneuses et sur la santé psychosociale des jeunes dans le sport. Elle s'intéresse particulièrement au harcèlement, aux abus et à l'intimidation dans le sport, ce qui l'a menée à publier de nombreux ouvrages et à occuper des postes d'influence de même qu'à œuvrer à la défense des droits dans la collectivité de la gymnastique, entre autres à titre d'agente responsable de l'éthique et du harcèlement.



Beth Ali est directrice du sport intercollégial et de haute performance à l'Université de Toronto. Entraîneuse depuis plus de 25 ans, elle a représenté le Canada lors des Jeux du Commonwealth et des Jeux panaméricains, en plus de nombreuses épreuves de qualification pour la Coupe du monde et les Jeux olympiques. Elle a participé au Programme d'apprentissage du programme Les entraîneuses, a été directrice de la haute performance pour Hockey sur gazon Canada et a agi comme chef de mission à l'occasion des Jeux de la FISU de 2011, qui se sont déroulés à Erzurum, en Turquie.