

Journal canadien des entraîneures

En ligne

Du nouveau pour les entraîneures : une refonte récente porte déjà fruit

© 2018 Association canadienne des entraîneurs, ISSN 1496-1539

Juillet 2018, vol. 18, n° 3

Petit à petit, l'avenir s'annonce plus radieux pour les entraîneures de carrière au Canada : un nombre croissant d'entre elles profitent de diverses initiatives visant à leur offrir un environnement de travail à la fois accueillant et enrichissant. À cet égard, la nouvelle mouture du Programme d'apprentissage en entraînement d'une équipe nationale (PAEEN) de l'Association canadienne des entraîneurs (ACE) joue un rôle de premier plan. Depuis longtemps une pierre angulaire du Programme des apprenties entraîneures, le PAEEN collabore directement avec certaines universités et certains organismes sportifs nationaux, dont Hockey Canada. Dans ce numéro du *Journal*, Melody Davidson, directrice générale des programmes de l'équipe nationale féminine de Hockey Canada, nous explique l'approche générale de son organisme en matière de développement du leadership : l'entraînement y joue un rôle central, et le PAEEN est un partenaire clé. - Sheila Robertson, rédactrice en chef

Les avis exprimés dans les articles du Journal canadien des entraîneures sont ceux de leurs auteurs et ne reflètent pas nécessairement les politiques de l'Association canadienne des entraîneurs.

Journal canadien des entraîneures

En ligne

Juillet 2018, vol. 18, n° 3

Du nouveau pour les entraîneures : une refonte récente porte déjà fruit

De 2000 à 2013, le Programme d'apprentissage en entraînement d'une équipe nationale (PAEEN), une initiative de l'Association canadienne des entraîneurs (ACE), a permis à plus de 50 femmes dans plus de 30 sports de voyager et d'agir à titre d'entraîneures de leurs équipes nationales lors d'événements internationaux d'envergure, notamment les championnats du monde et les Jeux olympiques et paralympiques.

Au départ, le PAEEN appuyait pendant trois ans six femmes issues de six sports; les participantes étaient choisies à l'issue d'un processus de candidature ouvert à toutes les entraîneures. Mais en 2013, l'ACE a décidé de revoir le PAEEN en consultation avec À nous le podium (ANP) et Sport interuniversitaire canadien (aujourd'hui U Sports). Des critères de sélection ont été définis en fonction de la rétroaction directe offerte par ANP à des organismes nationaux de sport (ONS) ayant placé les femmes au cœur de leurs plans de développement d'entraîneures de haute performance et de la relève. Le résultat? Un PAEEN transformé qui vise à augmenter le nombre et les compétences des entraîneures, à la fois au sein d'un sport donné et de l'environnement propre à chacune. Les candidates retenues travaillent avec leur ONS à l'élaboration d'un plan de perfectionnement professionnel/plan de leadership fondé sur une autoévaluation et une analyse des compétences. Ce plan met l'accent non seulement sur le perfectionnement personnel et le leadership, mais aussi sur les stratégies techniques et tactiques ainsi que sur les expériences pratiques. Parmi ces expériences, notons la participation à des compétitions et à des événements annuels comme la conférence Petro-Canada Sport Leadership sportif et l'Atelier des entraîneures nationales, à des webinaires sur le développement du leadership, à des championnats du monde à titre d'apprentie entraîneure, à d'autres initiatives spécifiques au sport, ainsi que l'obtention d'un Diplôme avancé en entraînement et de crédits du Programme national de certification des entraîneurs (PNCE).

Un aperçu du nouveau PAEENA

Objectifs

- Cibler les entraîneures de carrière de niveau développement et haute performance dans le système sportif canadien, et en augmenter le nombre.
- Former les entraîneures.
- Présenter les entraîneures comme des modèles pour les athlètes et entraîneurs d'aujourd'hui et demain.
- Accroître le nombre de partenariats visant l'atteinte d'un but commun.
- Élargir le bassin en ciblant les athlètes féminines de haute performance, et en favorisant leur passage à l'entraînement.
- Sensibiliser les ONS et les organismes multisports aux enjeux du développement à long terme des entraîneures.

Processus de sélection des sports

- Chaque ONS identifie au moins deux entraîneures ou athlètes féminines qui prennent leur retraite.
- ANP cible les sports olympiques et paralympiques.
- Le directeur du programme de haute performance de l'ONS gère le processus.
- Un cheminement de carrière d'entraîneure professionnelle est créé.
- Les ONS offrent l'accès à des compétitions de haut niveau.
- Des mentors sont choisis, et travaillent d'entrée de jeu avec les candidates retenues.
- Celles-ci occupent un poste d'entraîneure au sein d'un club, d'un organisme provincial ou de U Sports.

Processus de sélection des entraîneures

- Avec le conseiller en haute performance d'ANP, les ONS dressent une liste des entraîneures et un tableau qui les situe dans leur cheminement afin d'identifier et de suivre les candidates.
- L'ACE crée un sondage en fonction des renseignements fournis, puis les ONS le distribuent aux entraîneures.
- Les résultats sont colligés, et on procède à la sélection.
- Les entraîneures/ONS remplissent un formulaire de demande de l'ACE et signent un contrat.

Déroulement du programme

- Des mentors sont choisis et formés.
- Un processus de bilan est élaboré pour les mentors.
- Des rencontres initiales sont organisées avec chaque ONS/entraîneure/équipe de soutien intégré (ÉSI).
- Des plans d'apprentissage personnalisés sont élaborés en fonction de l'analyse des compétences, de la formation reçue et des expériences pratiques.

Quand cette refonte a été complétée, deux ONS ont été choisis pour mettre l'approche à l'essai : Hockey Canada, avec à sa tête la directrice générale Melody Davidson, et Wrestling Canada Lutte, mené par la directrice administrative Tamara Medwisky. Les prochaines pages décrivent l'expérience de ce nouveau PAEEN chez Hockey Canada, les initiatives mises sur pied par l'organisme ainsi que ses succès, ses lacunes et les prochaines étapes.

Le développement du Plan stratégique 2014-2022 de Hockey Canada rappelle à bien des égards la refonte du PAEEN. Il mérite qu'on s'y attarde en raison de son engagement à développer les habiletés techniques, tactiques et athlétiques, à offrir une expérience de compétition essentielle et à favoriser le leadership (dont l'entraînement est une composante) des hockeuses de haute performance durant quatre étapes de leur carrière : avant l'équipe nationale (14 à 16 ans); programme de l'équipe nationale des moins de 18 ans; programme de l'équipe nationale de développement; programme de l'équipe nationale féminine. L'objectif est de créer et nourrir un bassin de candidates qualifiées afin que plusieurs options s'offrent au moment de choisir des athlètes, des entraîneurs et des membres du personnel.

Le plan stratégique repose sur une vision : « Nous sommes la référence mondiale du hockey féminin de haute performance, en raison de notre excellence athlétique et du leadership que nous démontrons sur la glace, sur le banc et dans les communautés de partout au pays. »

Parmi les objectifs à court terme du plan, notons ceux-ci : « Créer des centres d'excellence et des pratiques d'excellence en entraînement et en formation des entraîneurs » et « Développer et élargir le bassin de talents – athlètes, entraîneurs, ÉSI et personnel – dans lequel nos programmes élites peuvent puiser ».

Parmi les objectifs à long terme, soulignons « Développer un plus grand nombre de femmes comme athlètes de haute performance et chefs de file dans nos collectivités » et « Inciter plus d'anciennes joueuses à devenir des chefs de file, des mentores et des entraîneuses dans le système du hockey féminin ».

Le présent article porte sur l'une des quatre priorités stratégiques, *Excellence en entraînement : développer des entraîneurs à chaque niveau du système d'élite*. * *L'excellence en entraînement, c'est pouvoir compter sur « des entraîneurs de classe mondiale à tous les niveaux du hockey féminin élite; sur des ressources et des programmes pour améliorer leur performance et leurs compétences en leadership; et sur des équipes à entraîner. » Autrement dit, ça passe par la création d'emplois.*

**Les autres priorités stratégiques sont Soutien intégré et technologie : accroître les connaissances et le savoir-faire; Excellence en leadership : développer des leaders à tous les niveaux; et Excellence opérationnelle et organisationnelle : Hockey Canada.*

Melody Davidson explique le processus : « En mettant sur pied le plan stratégique, nous voulions développer l'excellence dans tous les secteurs – des entraîneurs au personnel de soutien – et accentuer la communication avec les anciennes qui sont toujours actives dans le hockey féminin, que ce soit comme entraîneuses, membres du personnel, mentores, promotrices communautaires ou leaders. Nous avons donc mis l'accent sur la mobilisation de ces joueuses, en les invitant régulièrement à nos camps et événements, en leur offrant des expériences essentielles dans des postes de leadership, et en leur assurant que la formation de nos anciennes était une priorité, tous rôles confondus. »

« Au cours de la première année, nous avons dû prendre l'habitude d'aviser ces anciennes joueuses intéressées par l'entraînement que des portes étaient ouvertes, et de leur expliquer la marche à suivre pour participer. Nous avons offert une formation aux joueuses actuelles et mené plusieurs entretiens individuels et discussions de groupe, sachant que les femmes ont parfois besoin de temps pour se convaincre qu'elles peuvent et devraient s'engager. Nous pouvions par exemple inviter une administratrice de sport à un camp à titre de chef d'équipe. Une préparatrice physique pouvait être conviée aux réunions et aux camps du groupe responsable de l'entraînement de la force. L'entraîneuse des gardiens de but de niveau communautaire était encouragée à bien nous expliquer son rôle pour que nous puissions lui proposer des occasions sur mesure de parfaire ses compétences. »

Mais si favoriser l'engagement et le renforcement des compétences est une chose, pouvoir proposer un travail rémunéré en est une autre. Ainsi, la création d'emplois demeure tout un défi en raison de la rareté des postes salariés d'entraîneuse-chef et d'entraîneuse adjointe. Pour remédier à la situation, Hockey Canada a instauré un « processus de communication, de formation et de sélection de type "quatre plus un" (donc sur cinq ans) pour les entraîneuses d'élite, semblable à celui qui est utilisé pour le développement et la sélection des joueuses ». L'organisme a aussi créé un modèle de référence mondial pour ses entraîneuses-chefs, entraîneuses adjointes et entraîneuses des gardiens de haute performance, une initiative nourrie par une rétroaction, une mise en œuvre et une adhésion dans tout le système. Autre élément favorable : l'expansion du marché de l'emploi, qui intègre maintenant les écoles de sport, les métiers spécialisés en hockey (p. ex. entraîneur des gardiens ou entraîneur d'habiletés) et les postes au sein de U Sports, de la National Collegiate Athletic Association (NCAA) ou à l'étranger. Actuellement, Hockey Canada s'efforce d'offrir à ses entraîneuses un perfectionnement professionnel approfondi et des occasions de mettre leurs acquis en pratique lors de camps, le tout afin d'accélérer l'arrivée dans le système d'entraîneurs de niveau Haute performance 1 et Haute performance 2 ou titulaires d'un Diplôme avancé en entraînement.

Or, sur le marché du travail, *l'expérience en entraînement est un atout*, et il suffit de comparer le hockey féminin au hockey masculin pour le mesurer pleinement. Qu'il travaille au niveau collégial ou au sein de la Ligue canadienne de hockey féminin, un entraîneur de hockey féminin (homme ou femme) passera quelque 30 parties par année, séries exclues, derrière le banc. Ainsi, sur une période de cinq ans, il accumulera environ 150 rencontres d'expérience. À l'opposé, l'entraîneur de hockey masculin qui travaille au niveau junior majeur ou Tier 2 peut s'attendre à diriger près de 70 parties par année en saison régulière, ce qui représente au moins 350 rencontres sur cinq ans.

Les universités canadiennes en quête d'entraîneurs-chefs pour leurs équipes féminines sont bien prêtes à embaucher des femmes. « Mais la plupart de nos entraîneuses n'ont au mieux qu'une maigre expérience, alors leur recommande-t-on de faire tout de suite le grand saut?, se demande Davidson. C'est un pari risqué quand vous n'avez pas un grand bagage. Oui, nous comptons sur des bases solides et un bon bassin de talents, mais il nous faut maintenant être en mesure d'offrir à nos protégées cette expérience essentielle qui les aidera à réussir à tous les niveaux. »

Il y a encore du travail à faire pour y arriver, et il faut compter sur la coopération étroite des 13 divisions membres de Hockey Canada, surtout autour des Jeux d'hiver du Canada. D'ailleurs, ceux qui se tiendront en 2019 à Red Deer, en Alberta, s'annoncent prometteurs : quatre anciennes ayant connu une illustre carrière au sein de l'équipe nationale occuperont des postes clés derrière le banc.

Dominante comme défenseuse, Delaney Collins sera l'entraîneuse-chef de la Colombie-Britannique. Triple médaillée d'or au championnat du monde, elle a été entraîneuse adjointe des Lakers de Mercyhurst (de Mercyhurst College, à Erie, en Pennsylvanie) de 2011 à 2016, a fait partie du personnel d'entraîneurs de l'équipe des moins de 18 ans lors du championnat du monde 2015, a agi comme entraîneuse de l'équipe de développement qui a raflé l'or à la Coupe des nations 2016, et est devenue cette même année entraîneuse adjointe des moins de 18 ans. « J'adore faire partie de Hockey Canada, explique Collins. Le sommet, ce serait d'atteindre les Jeux olympiques ou le championnat du monde. J'en rêve, et c'est l'objectif que je vise. Mais pour le moment, je suis reconnaissante de toutes les occasions qui me sont offertes. Travailler au sein du programme, c'est un grand honneur. »

Carla MacLeod, entraîneuse-chef de l'Alberta, a été défenseuse pour l'équipe nationale de 2003 à 2007. Entre autres réalisations, notons sa médaille d'or lors des Jeux olympiques d'hiver de 2006 et 2010 ainsi que quatre participations au championnat du monde, où elle a gagné l'or en 2009 et l'argent en 2005, 2007 et 2008. Elle a entamé sa carrière d'entraîneuse comme adjointe de Mount Royal University en 2010. Elle a aussi été entraîneuse adjointe de l'équipe des moins de 18 ans et de l'équipe nationale féminine du Japon.

Enfin, l'entraîneuse-chef du Québec est Noémie Marin et son adjointe, Sarah Vaillancourt. Marin, ancienne joueuse de softball olympique et attaquante des Stars de Montréal de la LCHF, a été entraîneuse-chef de l'équipe de développement et occupe actuellement le même poste pour le Cégep John Abbott. Elle a aussi été entraîneuse adjointe pour les moins de 18 ans et l'équipe du Québec. Vaillancourt, une entraîneuse d'habiletés, est une double médaillée d'or olympique, en plus d'avoir gagné quatre fois l'argent au championnat du monde.

Le plan stratégique n'a même pas quatre ans, mais Davidson est ravie de constater que les joueuses sont maintenant conscientes des possibilités de demeurer dans le hockey, à plusieurs niveaux, une fois leurs patins accrochés. Comme nous l'avons souligné, pour attirer les femmes vers divers postes de leadership, il faut par-dessus tout communiquer avec les anciennes, les renseigner à propos des camps et des événements, leur proposer des avenues et en discuter avec elles. « Chaque printemps, nous revenons aux questions de base, explique Davidson. Qui est disponible? Qui fait ses débuts, et quel rôle devrions-nous lui confier? Nous composons nos effectifs et mettons sur pied nos camps à partir de ce bilan et de nos discussions avec nos divisions et nos membres, et nous personnalisons généralement les processus en fonction de qui veut s'investir. Puis en août, nous tenons des réunions sur le plan stratégique, lors desquelles nous passons en revue l'ensemble des postes et des plans de perfectionnement professionnel. »

À mi-chemin de la période couverte par son plan stratégique, Hockey Canada a tenu un séminaire du PNCE réservé exclusivement aux entraîneuses, *Haute performance 1*. D'une durée de quatre jours, ce rendez-vous à la fine pointe, né d'un partenariat entre la Fondation Hockey Canada, l'ACE et le PNCE, avait deux objectifs : mobiliser les membres passés et actuels des programmes de Hockey Canada, et accroître le nombre de femmes dans les rangs des entraîneurs et mentors. L'initiative, dont on a fait la promotion auprès de 350 anciennes par divers moyens (bulletin mensuel de Hockey Canada, camps et événements, réseaux sociaux, courriels) a suscité un intérêt extraordinaire. En fin de compte, 32 joueuses passées et actuelles, 6 chefs de groupe, 13 présentatrices et plusieurs membres du personnel de Hockey Canada ont été invitées à participer.

Au programme, des séances sur l'éthique et le leadership en entraînement, la préparation physique, l'utilisation efficace de la technologie, la gestion du match et du banc, la gestion de conflits, la planification de la performance

lors d'une compétition, le jeu d'équipe offensif et défensif, la préparation mentale et l'analyse approfondie des habiletés.

Comme prévu, le séminaire a contribué à la formation d'entraîneuses, de mentores et de modèles de qualité, impliquées dans le hockey à divers niveaux, qui sauront influencer la prochaine génération de hockeuses. Plus elles progresseront, plus on devrait noter une hausse du nombre de femmes derrière le banc. Si tout se passe bien, d'ici 2020, les 32 joueuses auront terminé leurs cours et réussi leurs évaluations – elles deviendront donc entraîneuses certifiées. L'importance accordée à cet enjeu favorise et oriente le processus, chaque entraîneuse pouvant compter sur l'appui du personnel des programmes de l'équipe nationale féminine. « Nous pourrions avoir une influence positive sur le monde du hockey à tous les niveaux, de la patinoire communautaire aux contextes de haute performance », note Davidson.

Autre initiative que soutient Hockey Canada, Les Entraîneuses appuie pleinement les associations de partout au pays qui veulent présenter un événement de certification destiné exclusivement aux femmes. Trois buts sont visés : aider à bâtir l'infrastructure nécessaire à la croissance du hockey féminin au Canada, développer des modèles et des chefs de file au sein de cette communauté, et éliminer les obstacles à la formation des entraîneuses.

Si la progression dont fait état le plan stratégique invite à l'optimisme, Davidson insiste : il est essentiel d'offrir des expériences d'entraînement. C'est là le plus grand frein à la croissance, et une priorité de Hockey Canada. Les Jeux d'hiver du Canada nous offrent aussi des signes encourageants. Hockey Nouveau-Brunswick a annoncé qu'en 2019, les postes d'entraîneuse-chef et d'entraîneuse adjointe seraient respectivement occupés par Kayla Blackmore et Monika Cormier, qui est aussi à la barre des moins de 16 ans. Hockey Terre-Neuve-et-Labrador a pour sa part dévoilé un personnel entièrement féminin : l'entraîneuse-chef Meghan Frizzell sera ainsi entourée des entraîneuses adjointes Sara Diamond et Jennifer Pollett, de la soigneuse Stephanie Spencer, de l'entraîneuse des gardiens Nancy Caines et de la directrice des opérations Deidre Patey.

Soucieux d'investir dans le développement des joueuses et des entraîneuses, les quatre divisions de l'Atlantique, Hockey Canada et le Centre canadien du Sport Atlantique ont créé ensemble un poste de « mentor des entraîneuses du Canada atlantique ». Troy Ryan, entraîneur adjoint de l'équipe nationale féminine lors des Jeux olympiques 2018, en est l'actuel titulaire. Il doit planifier et préparer des séances de développement, mettre son leadership au service des membres de l'Atlantique et mentorer le personnel d'entraîneurs de l'équipe féminine atlantique des moins de 18 ans; faire du dépistage régional pour les programmes de l'équipe nationale féminine; et fournir mentorat et leadership dans le cadre de l'entraînement des joueuses et entraîneuses des équipes féminines du Canada atlantique, tant sur glace que hors glace.

« Ces initiatives, comme bien d'autres, reflètent la vision de Hockey Canada : collaborer pour fournir des possibilités aux entraîneuses », souligne Davidson.

Deux des meilleures joueuses de l'histoire du pays connaissent maintenant du succès à la barre d'une équipe U Sports. Après avoir raflé l'argent aux Jeux olympiques de 1998, Vicky Sunohara a gagné l'or en 2002 et 2006. D'abord entraîneuse adjointe des Varsity Blues de l'Université de Toronto et entraîneuse de camp des programmes nationaux des moins de 18 et 19 ans, elle est devenue l'entraîneuse-chef des Blues en 2011. Danielle Goyette, aussi membre de l'équipe olympique en 1996, 2002 et 2006, a été nommée entraîneuse-chef du programme de hockey féminin des Dinos de l'Université de Calgary. En 2017, elle était intronisée au Temple de la renommée du hockey.

Aux États-Unis, plusieurs postes d'entraîneur importants sont occupés par des anciennes de Hockey Canada. Cassandra (Cassie) Turner, entraîneuse-chef à Quinnipiac University, au Connecticut, a récemment signé une prolongation de contrat jusqu'à la fin de la saison 2020-2021. Cara Morey, étoile montante au sein de la communauté internationale des entraîneurs, est quant à elle entraîneuse-chef de l'équipe de hockey féminin de Princeton University. Et n'oublions pas Nadine Muzerall, qui occupe la même fonction chez les Buckeyes d'Ohio State University.

De récents changements à l'ACE devraient favoriser la croissance et la rétention des entraîneuses au Canada, ce qui profitera aux ONS qui, comme Hockey Canada, consacrent beaucoup d'efforts à ce dossier.

Le PAEENA s'est transformé en programme de mentorat universitaire, et pour cause : seulement 17 % des entraîneurs-chefs sont des femmes au sein de U Sports. L'ACE continue de collaborer avec ANP dans le cadre du *Programme de perfectionnement des entraîneurs* du Comité olympique canadien (COC). Initiative de quatre ans lancée en 2017, ce programme pionnier vise « à améliorer les performances sportives dans tout le système en renforçant la qualité des entraîneurs canadiens au moyen d'activités de formation, de mentorat, de rétention et de recrutement toujours plus efficaces ». Conçu et mené par les partenaires de haute performance du pays, le Programme de perfectionnement des entraîneurs donnera à ceux-ci les compétences requises pour aider le Canada à réaliser son plein potentiel sportif. Il fournit aux ONS les ressources dont elles ont besoin pour évaluer et former aussi bien leurs entraîneurs seniors que ceux qui ont le potentiel d'appartenir un jour à l'élite de la profession.

« Le COC investit 5,2 millions de dollars sur cinq ans dans ANP, qui sera responsable du Programme de perfectionnement des entraîneurs, et une partie de cette somme est réservée aux entraîneures de la relève », explique Isabelle Cayer, conseillère principale en entraînement de l'ACE et gestionnaire du programme Les entraîneures. Cayer précise que lors de la première année du Programme de perfectionnement des entraîneurs, l'ACE a consulté sept ONS et huit entraîneures, qui ont été sélectionnées pour participer à un processus d'évaluation du leadership très complet, prévoyant de la rétroaction et des séances de suivi, ainsi qu'une rencontre avec le mentor de chaque entraîneure pour favoriser son développement à la lumière des résultats.

Un financement supplémentaire est attendu, ce qui devrait contribuer à l'arrivée et à la rétention de plus d'entraîneures dans le système sportif canadien.

Wrestling Canada Lutte profite aussi du nouveau PAEEN

Trois des plus grandes lutteuses canadiennes – la triple médaillée olympique Tonya Verbeek, la championne olympique Carol Hyunh et la triple championne du monde Martine Dugrenier – ont été sélectionnées par Wrestling Canada Lutte pour participer au PAEEN, une initiative qui vise à augmenter le nombre et les compétences des entraîneures, à la fois au sein d'un sport donné et de l'environnement propre à chacune. « Avec l'aide de l'ACE, nous les avons intégrées à nos programmes de diverses façons », précise Tamara Medwisky.

Verbeek, qui était l'entraîneure de l'association responsable de l'identification du talent, est maintenant entraîneure internationale. Tout récemment, elle a dirigé l'équipe canadienne qui a décroché 10 médailles lors des Jeux du Commonwealth. Hyunh est entraîneure de la relève à l'ICS-Calgary. Dugrenier, elle aussi membre du personnel d'entraîneurs lors des Jeux du Commonwealth Gold Coast, est professeure d'éducation physique au Cégep Vanier de Montréal et entraîneure au Centre national d'entraînement. Elle a été choisie pour participer au programme de stage pour entraîneures de la Fédération des Jeux du Commonwealth (<https://thecgf.com/news/future-women-commonwealth-coaching-talent-participate-first-ever-mentor-programme-gold-coast>).

L'auteure

Sheila Robertson est la fondatrice et la rédactrice en chef du *Journal canadien des entraîneures*, pour lequel elle signe également des articles. Elle est l'auteure de *Shattered Hopes : Canada's Boycott of the 1980 Olympic Games*, éditrice et une des auteures de *Taking the Lead : Strategies and Solutions from Female Coaches*, une auteure collaboratrice de *Playing It Forward : 50 Years of Women and Sport in Canada* et de *Women in Sports Coaching* (Routledge, 2016) et fondatrice, rédactrice en chef et auteure principale des magazines *Champion* et *EntraînInfo*. Le Prix Sheila Robertson, décerné annuellement par l'Association canadienne des entraîneurs, souligne le mérite d'un organisme national de sport ou multisports qui s'attache de façon durable à valoriser et à reconnaître le rôle des entraîneurs à l'échelle internationale ainsi qu'auprès des médias et du public. Visitez son site Web : <http://canadiansporthistory.ca/>