

### **L'application du principe des systèmes pour comprendre le sport canadien**

Rose Mercier, experte-conseil, débute ce neuvième numéro du *Journal* en décrivant la confusion la plus totale des nouvelles venues et des nouveaux venus dans le sport canadien qui s'interrogent sur la multitude d'acronymes, qui essaient de comprendre les niveaux bureaucratiques et les chevauchements et, surtout dans le cas des entraîneures, qui naviguent dans les obstacles.

Rose relève le défi : expliquer la complexité qui caractérise le sport canadien d'aujourd'hui, qui se situe à des années lumière des modestes débuts du sport dans les années 1970, en puisant dans sa riche expérience d'une réflexion axée sur les systèmes afin de démêler cet imbroglio.

Se fondant sur l'exemple de l'absence d'entraîneures dans les équipes des Jeux du Canada, elle commence son exposé en dressant une liste de questions ayant pour but de produire une liste de facteurs contributifs. Elle traduit ensuite les réponses en tableaux afin de broser un portrait clair de la situation. Elle dit que cet exercice établit le fondement sur lequel reposeront les stratégies élaborées dans le but de changer le «système». C'est une méthodologie qu'elle croit applicable à presque tous les problèmes auxquels font face les entraîneures au sein du système sportif canadien. Rose démontre que les problèmes peuvent être réglés en suivant six étapes pratiques ayant pour but d'appliquer le principe des systèmes.

Le changement prend du temps et demande une patience infinie. L'application du principe des systèmes constitue un excellent point de départ. – Sheila Robertson

### **L'application du principe des systèmes pour comprendre le sport canadien**

Par Rose Mercier

J'étais assise avec deux jeunes femmes pendant une plénière à la conférence Leadership sportif 2001 de l'Association canadienne des entraîneurs. C'était le matin du dernier jour et la présentation avait pris la forme d'un compte rendu sur les projets reliés à l'élaboration tant attendue d'une politique du sport canadien. Le conférencier a utilisé un acronyme et une des jeunes femmes s'est penchée vers moi et m'a demandé si je savais ce que l'acronyme voulait dire. Je lui ai vite donné la réponse – les acronymes sont une langue seconde que je maîtrise particulièrement bien. Elle m'a posé quelques autres questions auxquelles j'ai facilement répondu sans même y penser.

«Comment avez-vous tout appris ça?», m'a-t-elle demandé avec curiosité «Combien de temps faut-il pour apprendre comment assembler toutes les pièces du casse-tête du sport canadien? Combien de temps avez-vous mis pour tout apprendre?» J'y ai pensé pendant quelques instants car je ne m'étais jamais arrêtée pour y penser. Ma réponse n'a pas été

très encourageante mais je lui ai néanmoins offert d'être disponible pour répondre à ses futures questions.

Ma réponse intéressera les lectrices et les lecteurs du *Journal*. Commençons d'abord par un peu d'histoire.

J'ai obtenu mon diplôme en éducation physique de l'Université de l'Alberta au moment de la mise en oeuvre des recommandations contenues dans le rapport du groupe de travail de 1969 commandé par John Munro, ministre de la Santé nationale et du Bien-être social. Le sport canadien en était à ses premiers balbutiements et les acronymes étaient peu nombreux – ACE, CNSR, CDS et ACSEPL, pour n'en nommer que quelques-uns<sup>1</sup>.

Quelques autres organismes et les acronymes correspondants s'étaient ajoutés à la liste lorsque je suis déménagée à Ottawa en 1975 pour entreprendre ce qui est aujourd'hui une carrière de 26 ans dans le sport. Il était encore relativement facile à cette époque de reconnaître les pièces et d'assembler le casse-tête. J'ai tout classé cette information dans une partie de mon cerveau réservée au système sportif canadien qui, au fil des ans, a vu apparaître et disparaître divers organismes, agences, fédérations, coalitions, groupes de travail, programmes et services. Comme j'en apprenais un peu à la fois, je n'ai pas eu de difficulté à intégrer chacune des nouvelles pièces au casse-tête qui a pris des proportions de plus en plus importantes. Je me suis rendu compte que même si je connaissais toutes les pièces et plusieurs acteurs et actrices, j'ai eu peine à expliquer comment tout ceci s'intégrait lorsque la jeune femme m'a posé la question. J'aurais espéré que mes 25 ans de carrière dans le sport canadien me permettent de répondre de façon plus brillante.

Malheureusement, ce ne fut pas le cas. Par contre, cette situation m'a incitée à préparer une approche plus satisfaisante pour expliquer comment les nombreuses composantes du système sportif canadien s'intègrent les unes aux autres et contribuent à plusieurs problèmes persistants que nous connaissons, dont celui de la rareté des entraîneures. Je crois que le procédé dont il est question dans cet article permettra d'identifier des stratégies qui provoqueront un véritable changement.

Cette brève conversation à la conférence Leadership sportif 2001 me revenait sans cesse en tête pendant que je m'efforçais, comme je le fais chaque fois que je rédige un article pour le *Journal*, de confiner toutes ces idées vagabondes qui débouchent éventuellement sur le thème choisi, en l'occurrence l'explication du système sportif canadien.

Je me rappelle ce qui a été dit à la réunion de rédaction d'il y a environ deux ans, où le concept du *Journal* est né. Nous avons décidé que ce numéro du *Journal* porterait sur la contribution du système sportif aux défis et aux problèmes auxquels font face les entraîneures. Il proposerait aussi des stratégies de changement qui permettraient aux entraîneures de s'épanouir. Nous discutons à l'époque de l'importance pour les entraîneures d'avoir une vision globale des choses afin de mieux profiter des occasions de parfaire leur formation d'entraîneure. Nous estimions que plus il y aurait de femmes qui comprendraient le système, plus il serait facile d'améliorer l'environnement des entraîneures. Nous pensions aussi qu'expliquer le système leur permettrait d'y naviguer plus facilement.

Assise devant mon écran vierge, aucune de ces approches ne semblait m'inspirer à produire quelques phrases intéressantes, et encore moins un plan. Que faire, me suis-je demandé à mesure que la date de tombée approchait? Ce n'est pas le moment de manquer d'idées. Enfin, finalement, j'ai réussi à mettre le doigt sur la source de mon blocage.

L'emploi du mot «système» me convient de moins en moins à mesure que j'en apprends sur les systèmes. J'en suis venue à comprendre qu'un système est un tout dont les éléments se

tiennent car ils s'affectent continuellement les uns les autres dans le temps et visent un objectif commun. Les composantes de ce que nous appelons affectueusement le «système sportif canadien» ont des conséquences les unes les autres sur une période donnée mais se tiennent-elles vraiment? Dans le numéro d'été 2001 d'*EntraînInfo*<sup>2</sup>, deux auteurs laissent entendre que plusieurs éléments ne sont pas à leur place et qu'il y en a même qui sont manquants. Y a-t-il réellement un objectif commun qui influence l'ensemble du système? Je ne pense pas. Souhaitons que les personnes chargées d'élaborer la nouvelle politique canadienne du sport arrivent à formuler une vision encourageante commune à tous et à toutes dont les éléments contribueront à améliorer la synergie dans l'avenir.

Cette analyse semble parfois trop théorique. D'autres fois, je trouve que l'application du principe des systèmes propose un instrument important pour l'élaboration des stratégies qui permettront de régler des problèmes importants.

### ***En quête de réponses***

J'ai eu la chance de pouvoir gagner ma vie comme experte-conseil indépendante depuis les sept ans que je suis mise au service du système sportif canadien à plein temps. Je compte plusieurs organismes nationaux et provinciaux de sport parmi mes clients et, comme je travaille activement pour le mouvement des femmes et du sport depuis plusieurs années, on me demande souvent d'animer des ateliers qui ont pour but de faciliter l'élaboration de plans pour régler le problème du manque d'entraîneuses. Comme tous les consultants et consultantes, je cherche des moyens d'aider mes clients à s'engager dans des activités productives. Ce faisant, il est très facile de se laisser accabler par les situations et les circonstances de plus en plus nombreuses qui font obstacle aux femmes, surtout les entraîneuses au niveau national.

J'ai abandonné depuis longtemps la technique de la liste des facteurs associés à un problème qui propose des catégories dans la colonne de gauche et des solutions aux dilemmes dans la colonne de droite. Dresser des listes de catégories de problèmes qui contribuent à l'absence d'entraîneuses comme participantes à part entière mène à deux types de problèmes. Premièrement, cette approche perpétue un faux sentiment de sécurité, dans la cause et dans l'effet. Lorsque nous identifions un moyen de régler chacun des problèmes sur notre liste, nous supposons que la mise en oeuvre de la stratégie réglera le problème visé. C'est parfois le cas mais, en général, le problème ne se règle pas, et la liste amplifie le problème. Le problème sur la liste n'est souvent pas un véritable problème mais plutôt un symptôme, ce qui constitue le deuxième problème. Cette liste en parallèle ne comprend parfois que des symptômes. Il faut trouver la cause du problème si on veut y appliquer une stratégie.

Il est tentant, dans le genre de processus décrit ci-dessus, d'aborder chacun des éléments d'un problème de façon distincte. Nous regardons la situation comme s'il s'agissait d'une machine. Pour corriger une situation, il suffit de retirer la composante qui ne fonctionne pas, d'examiner des moyens de l'améliorer et de la remettre en place pour que tout fonctionne mieux. Malheureusement, cette approche linéaire pour régler des problèmes ne donne pas toujours les résultats escomptés. Les changements que nous apportons dans le but de régler un problème auront des incidences sur tout ce qui est relié à ce problème d'une façon ou une autre. Les conséquences ne se manifestent pas toujours tout de suite et si nous examinons les liens de près, nous ne voyons pas toujours la relation entre ce que nous voyons et les solutions antérieures qui ont été appliquées. Les éléments d'un problème peuvent être décrits séparément mais il ne faut pas oublier qu'ils sont des composantes inter-reliées d'un système dynamique et vivant.

«Système»! Encore ce mot! Laissez-moi vous expliquer le sens que je réserve à ce mot pour le reste de cet article.

### **Définitions des mots**

Entendons-nous sur la définition du mot «système». Un système est une entité perçue dont les éléments se tiennent car ils s'affectent continuellement les uns les autres dans le temps et visent un objectif commun. Le mot «système» vient du mot grec *sunistánai* qui signifiait à l'origine «faire se tenir». Comme le suggère l'origine du mot, la structure d'un système comprend la qualité de la perception qui permet à l'observateur de faire que tout se tienne<sup>3</sup>.

La structure du système sportif canadien est plus facile à comprendre lorsqu'on considère que c'est un système vivant car cette perception nous oblige à chercher les liens d'interdépendance entre les principales composantes, comme par exemples les hiérarchies d'employés ou de bénévoles, les modèles de développement des athlètes, les programmes de formation des entraîneurs et des entraîneuses, et les processus de sélection. Ces composantes comprennent également les *attitudes*, les *perceptions*, la *qualité* des programmes et des services, la *façon dont les décisions sont prises*, et des centaines d'autres facteurs. Voir le système sportif canadien sous cet angle produit une image complètement différente. Penser de cette façon dans le domaine de la consultation est appelé «penser selon le principe des systèmes». C'est un outil très pratique, non seulement pour comprendre le statu quo mais aussi pour identifier les stratégies qui risquent d'avoir le plus d'impact.

Les solutions sont insaisissables et visent généralement les symptômes du problème. Les solutions rapides soulagent les symptômes irritants, mais, pour apporter un changement durable, il faut trouver une solution plus fondamentale. Les changements doivent se faire plus près de la source du problème. Le défi consiste à mieux cerner le problème jusqu'au point d'en découvrir la source.

Pour comprendre ce genre de situation, il faut commencer par établir les faits historiques qui ont donné lieu à la situation à l'étude. L'histoire qui en découle devient une théorie ou une hypothèse raisonnable, conséquente sur le plan logique et qui pourrait, si elle s'avérait exacte, expliquer les relations que nous estimons responsables du maintien du statu quo.

L'art de raconter les systèmes repose sur une question : Comment les circonstances que nous connaissons (bonnes et mauvaises) ont-elles été créées? Comment la façon de prendre des décisions, la qualité des produits, des politiques, des processus, des procédures, des pratiques, des attitudes et des perceptions contribue-t-elle ou maintient-elle le statu quo?

Toutes les images racontent une histoire en vertu du principe des systèmes. Pour créer l'image, il faut choisir une variante. Le point de départ n'a pas d'importance car vous finirez par identifier le lien qui influence les autres variantes. Les liens n'existent pas seuls. Il y a toujours un cercle de causalité où tous les éléments sont à la fois cause et effet, où ils subissent l'influence de certaines variables et où ils ont de l'influence sur d'autres éléments. Le lien entre les variables de l'histoire apparaîtra tôt ou tard. Il faut de la pratique pour découvrir le lien entre les variables, mais l'exercice en vaut la peine.

Mettons la théorie en pratique. J'ai choisi comme exemple un problème que vivent plusieurs sports : le manque d'entraîneuses pouvant être nommées au sein d'équipes des Jeux du Canada. La première étape d'une analyse des systèmes est un exercice intitulé «les cinq pourquoi<sup>4</sup>» qui permet de mieux comprendre la source du problème. La question *pourquoi* y

a-t-il si peu d'entraîneuses dans les équipes des Jeux du Canada pourrait donner lieu à trois réponses :

- Il y a très peu de femmes qui possèdent une certification de Niveau 3 du PNCE 3M.
- Il n'y a pas assez de femmes qui possèdent l'expérience nécessaire pour figurer sur la liste de sélection.
- La présence des femmes au poste de gérante répond aux normes de la politique d'équité des Jeux du Canada.

Nous nous arrêtons ici, mais l'exercice constitue à poser la question *pourquoi* pour chacune de ces premières réponses et, par la suite, pour chaque réponse qui en découle. Consignez vos réponses pour chaque niveau de réponse subséquent. Les réponses commenceront à converger à mesure que vous passerez d'un niveau de réponse à l'autre, jusqu'à concurrence de cinq niveaux de *pourquoi*. Vous découvrirez qu'il existe de nombreux facteurs qui contribuent à la rareté des entraîneuses au Jeux du Canada. Ces facteurs constituent le fondement de l'histoire que vous voulez raconter.

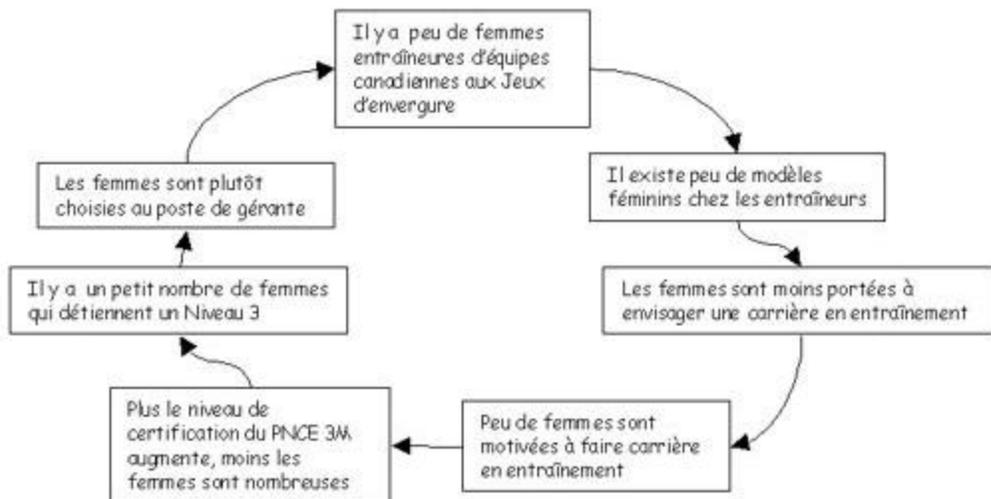
Si vous aviez terminé la série des cinq *pourquoi*, vous auriez obtenu une liste de facteurs semblable à celle-ci.

- Le faible nombre de femmes possédant une certification de Niveau 3 du PNCE 3M admissibles à la sélection
- Le manque de femmes modèles
- Le faible nombre d'entraîneuses
- Le nombre encore plus faible d'entraîneuses qui possèdent l'expérience nécessaire
- L'absence de recrutement des femmes pour devenir entraîneuses
- L'absence de mesures d'encouragement pour continuer à faire carrière comme entraîneuse

### ***Raconter l'histoire derrière le statu quo***

Vous devez maintenant raconter l'histoire principale de ces facteurs. Celle-ci peut ressembler à ce qui suit :

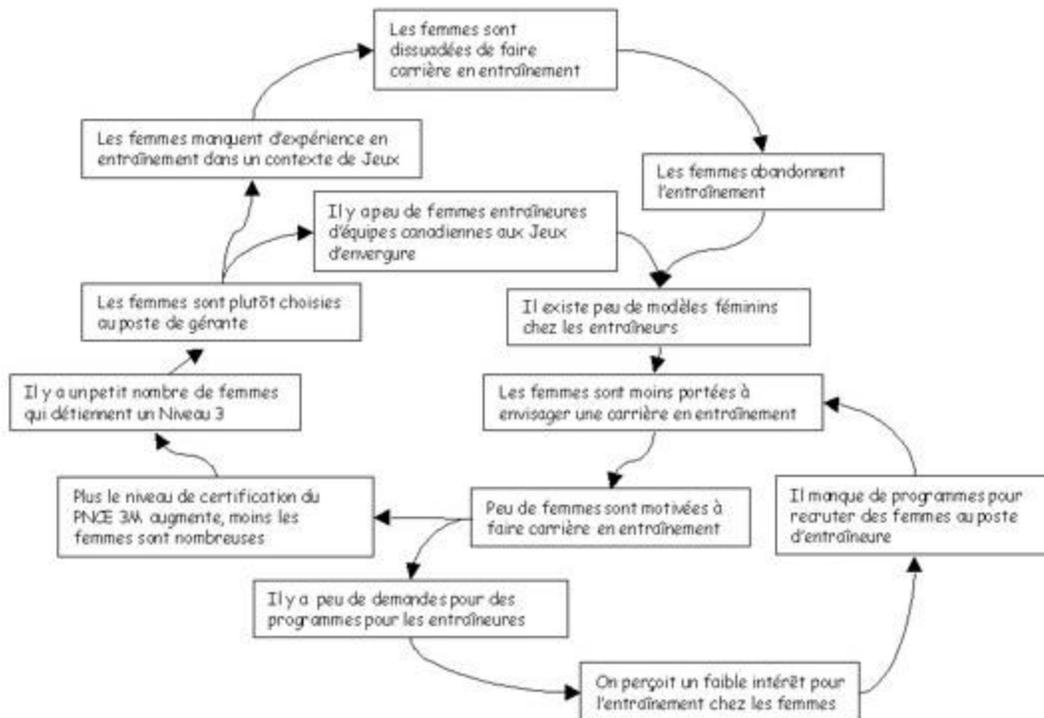
### ***SCHÉMA 1 – L'histoire principale***





Votre histoire n'est pas tout à fait complète. Il vous faut ajouter une autre boucle qui indique que le faible nombre d'entraîneuses entretient la perception que les femmes ne s'intéressent pas à l'entraînement, un facteur qui entraîne alors le manque de programmes visant à recruter des femmes pour devenir entraîneuses.

### SCHÉMA 3 – Élargissement du scénario



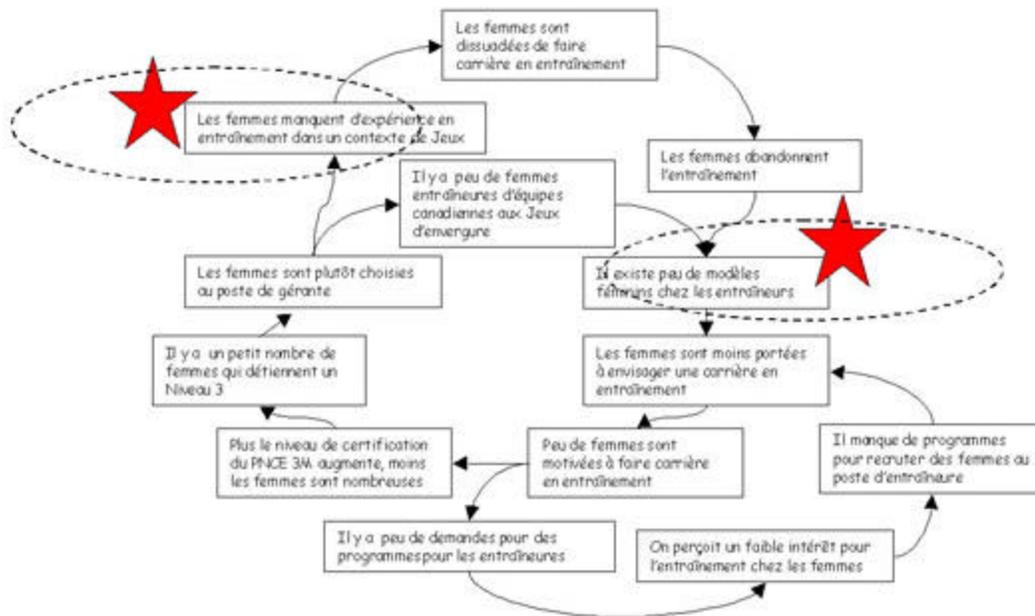
L'image n'est pas encore complète mais elle vous indique comment vous pouvez illustrer le lien entre les nombreux facteurs qui contribuent à la situation actuelle. Vous devez obtenir une histoire qui contient tous les facteurs déterminants avant même de penser à identifier les stratégies qui pourraient changer le «système».

Vous ne trouverez pas une stratégie pour chacune des variantes mais vous serez en mesure de repérer les variantes les plus déterminantes. Le choix de ces facteurs exige une analyse minutieuse et suscite souvent de longues discussions. Le but consiste à identifier le facteur qui pourrait contribuer le plus à changer la situation actuelle si on en changeait la direction.

La planification du changement peut donner lieu à une stratégie comprenant plusieurs facteurs. Certains facteurs provoqueront un changement positif à court terme et d'autres auront un impact à plus long terme, un impact qui changera la situation de façon plus fondamentale. À titre d'exemple, le schéma 3 omet certains facteurs qui contribuent à l'abandon de l'entraînement par les femmes ou au fait que les femmes ne voient pas la possibilité de faire carrière en entraînement, comme par exemple le manque de postes à plein temps, les faibles salaires, le manque d'appui de la part des familles et le modèle d'entraînement androcentrique. Lorsque vous serez dans une position où vous pourrez élaborer une stratégie de changement, vous découvrirez que c'est une de ces dernières variantes qui a le plus d'impact. Vous identifierez aussi d'autres stratégies qui seraient beaucoup plus rentables à court terme.

Examinons de nouveau le schéma en choisissant deux facteurs qui serviront de base pour l'élaboration d'une stratégie de changement.

**SCHÉMA 4 – Décider où cibler la stratégie**



Après avoir identifié les facteurs sur lesquels vous cibleriez vos efforts, vous devez ensuite élaborer les stratégies et les plans d'action. Nous nous arrêterons ici pour les besoins de cet exemple. Il est important de préciser que cet exemple a été préparé spécialement pour le *Journal* et qu'il ne se prétend pas exhaustif. Il a uniquement pour but de démontrer à quel point il est important de comprendre le système qui maintient le statu quo.

**Se rendre à la source du problème**

L'examen des causes du problème et des liens qui les unissent permet de découvrir l'histoire sur laquelle repose le problème. Cette analyse du système permet d'expliquer pourquoi ces liens perpétuent le statu quo des entraîneuses. J'appelle parfois ces schémas les systèmes de sources car ils représentent souvent la structure cachée qui soutient le problème visible. Les problèmes sont comme les ruisseaux qui sont alimentés par un réseau enchevêtré de sources invisibles en ce sens qu'ils sont alimentés par des facteurs invisibles et inter-reliés. Il faut comprendre le système de sources du problème pour pouvoir reconnaître le fondement d'un changement systémique et à long terme. Il est étonnant de voir à quel point les stratégies sont faciles à trouver lorsque l'analyse est terminée.

L'analyse que j'ai appliquée au problème du manque d'entraîneuses aux Jeux du Canada peut aussi être appliquée à la situation des entraîneuses dans d'autres contextes de compétitions sportives d'envergure. En fait, ce genre d'analyse constitue un solide appui au programme de stages mis en oeuvre dans le cadre du programme Les entraîneuses de l'ACE. La participation des entraîneuses à des compétitions internationales et à des Jeux principaux procure aux apprenties une précieuse expérience qui améliore leurs chances

d'être choisies pour d'autres Jeux principaux et qui les encourage à continuer à faire carrière en entraînement.

### ***La mise en pratique du principe des systèmes***

L'information obtenue peut être utilisée de plusieurs façons sur le plan pratique.

1. Un des meilleurs moyens de comprendre le présent consiste à comprendre le passé. Certaines personnes que j'admire le plus parlent de la nécessité pour les chefs de file d'être bien ancrés dans le présent en ayant un pied dans le passé et un pied dans l'avenir. Cette position leur procure la sagesse de la rétrospective qui alimente la vision d'aujourd'hui de l'avenir. Lorsque vous planifiez votre carrière en entraînement, examinez l'histoire de votre sport et lisez toute la documentation qui vous donnera une bonne impression de l'histoire du sport au Canada. Ne vous limitez pas aux lectures. L'évolution du sport jusqu'à aujourd'hui pourrait ne pas avoir été consignée. Plusieurs facteurs qui nous influencent aujourd'hui sont la conséquence de liens ou d'actions qui n'ont pas été consignés. Questionnez les personnes que vous savez qu'elles ont participé à cette évolution. Renseignez-vous sur la façon dont les organismes et les alliances ont été formés. Les meilleures solutions à toute situation sont celles qui sont fondées sur des connaissances approfondies de ce qui se cache sous le problème. Vous comprendrez mieux le sport canadien si vous améliorez sans cesse vos connaissances. Plus vous en savez, plus vous aurez une image globale du problème que vous tentez de régler.
2. Le plein pouvoir du principe des systèmes se constate lorsqu'il est appliqué à des problèmes persistants. Prenons l'exemple des entraîneuses de natation réunies lors d'un forum national au printemps dernier afin de découvrir pourquoi il y a si peu d'entraîneuses nationales dans leur sport. Elles ont utilisé le principe des systèmes comme un des principaux moyens d'analyser le statu quo et ont ensuite déterminé une série de stratégies fondées sur leur analyse des principales composantes du système sur lesquelles elles interviendraient.
3. Essayez d'utiliser le principe des systèmes comme première étape de la planification des moyens pour améliorer la situation des femmes dans votre sport. Ce processus améliorera vos chances d'examiner la majorité des facteurs qui contribuent au problème et de choisir les bonnes stratégies.
  - ❑ Commencez par énoncer clairement le problème que vous tentez de régler. Appliquez ensuite le procédé des cinq pourquoi.
    - Posez la question principale et consignez toutes les réponses. Posez ensuite la question *pourquoi* pour chacune des réponses. Consignez les réponses et demandez *pourquoi* pour une troisième fois. Recommencez le processus jusqu'à ce que vous ayez demandé *pourquoi* à cinq niveaux de questions différents.
    - Certaines réponses se chevaucheront. Éliminez les doubles et regroupez les réponses semblables.
  - ❑ Essayez de trouver un lien entre toutes vos réponses afin de créer un schéma semblable à ceux fournis dans cet article. Ne soyez pas frustrée si vous mettez longtemps à découvrir les liens communs. C'est une tâche difficile mais essentielle.
  - ❑ Identifiez ensuite les principaux éléments du problème. Ne le faites pas avant d'en arriver à la présente étape. Quels facteurs, s'ils étaient changés, pourraient avoir des conséquences positives sur la situation des entraîneuses?

- ❑ Après avoir identifié ces facteurs, faites du remue-méninges afin de choisir les stratégies les plus prometteuses.
4. Le principe des systèmes est un excellent instrument pour examiner les problèmes au sein d'un organisme, et il peut également être utilisé pour examiner votre carrière. Il offre un moyen pratique de vous assurer que vous examinez tous les aspects de votre situation et vous permet de découvrir où concentrer vos efforts. Suivez les étapes fournies ci-dessus.
  5. Résistez à l'envie de vous laissez abattre par le nombre de facteurs à examiner. Puisez votre pouvoir — le pouvoir de choisir les stratégies qui auront été les plus rentables — dans les connaissances que procure cette approche. Nos ressources et notre temps sont limités, que nous agissions individuellement ou collectivement. Assurez-vous d'avoir analysé la question en profondeur. Présentez ces histoires de façon à créer un impact visuel puissant. Raconter votre histoire de cette façon pourrait s'avérer très enrichissant.
  6. Pour plus de renseignements, voyez les différentes applications du principe des systèmes dans le livre *The Fifth Discipline Fieldbook* (Doubleday, 1994).

Notre analyse des problèmes auxquels font face les entraîneures est beaucoup plus intéressante et nos stratégies sont plus prometteuses lorsque nous travaillons à comprendre toutes les composantes du système sportif canadien ainsi que les pièces manquantes. Cet exercice peut exiger beaucoup de temps et il est utile de savoir qui consulter, mais comprendre la source d'un problème est essentiel si on veut trouver des moyens d'augmenter le nombre d'entraîneures.

Si on me demande encore combien de temps j'ai mis à comprendre le système sportif canadien, je répondrai : «Je vous le laisserai savoir si jamais je réussis à le comprendre.»

Entre temps, je continuerai à essayer de mieux comprendre l'intérêt d'apporter des changements positifs.

### **Références**

1. ACE : Association canadienne des entraîneurs, CNSR : Centre national du sport et de la récréation, CDS : Centre de documentation pour le sport, ACSEPL : Association canadienne pour la santé, l'éducation physique et le loisir
2. L'application des concepts de systèmes au développement des athlètes d'élite par Dennis Whitby, et Réalisation d'un système sportif et développement à long terme de l'athlète au Canada par Istvan Balyi. 2001. *EntraînInfo* 8(1): 18-23 et 25-28.
3. Art Kleiner dans *The Fifth Discipline Fieldbook* par Peter Senge, Richard Ross, Bryan Smith, Charlotte Roberts et Art Kleiner. Currency Doubleday, 1994, p. 90.
4. Adapté de *The Five Whys* par Richard Ross dans *The Fifth Discipline Fieldbook* par Peter Senge et al. Currency Doubleday, 1994.

**Rose Mercier**

Rose Mercier a fondé son entreprise de consultation après 20 ans de carrière en gestion et en leadership dans le sport. Animatrice d'expérience en leadership et en développement organisationnel, elle travaille avec différents organismes dans le domaine du sport ainsi qu'auprès d'autres organisations. Sa liste de clients comprend l'Association canadienne de patinage de vitesse amateur, Volleyball Canada, l'Association canadienne de ski acrobatique, le Cercle sportif autochtone, le Comité paralympique du Canada, Swimming/Natation Canada, Water Polo Canada, la Fédération canadienne des services de garde à l'enfance, l'Association canadienne des entraîneurs et Sport Canada. Rose a siégé à plusieurs comités et conseils d'administration nationaux et elle est membre du conseil d'administration du Conseil de planification sociale de Kingston.