

## **La différence dans la façon dont les hommes et les femmes communiquent**

Par Penny Werthner

Dans le troisième numéro du Journal (janvier 2001), je vous ai parlé des habiletés qui caractérisent les communications efficaces et de la façon dont ces habiletés peuvent vous aider dans vos relations personnelles et professionnelles avec vos athlètes, vos relations quotidiennes avec le personnel, les entraîneurs adjoints et entraîneures adjointes et vos relations avec votre fédération nationale de sport (FNS). Ces habiletés comprennent, entre autres, la compréhension de la communication non verbale, l'écoute active, parler clairement et de façon concise, donner et recevoir des commentaires et des critiques, le choix des mots et la résolution efficace de conflits.

Le présent article, qui traite de nouveau du thème des communications, porte sur la recherche actuelle et les écoles de pensée sur la différence dans la façon dont les hommes et les femmes communiquent et comment la connaissance des différences possibles peut grandement contribuer à améliorer votre efficacité comme entraîneure. Je vous présente la recherche dans le contexte des observations des entraîneures et des athlètes sur l'encadrement sportif, plus particulièrement sur la différence dans les façons de communiquer. L'accent est mis sur les paroles (ce qui est dit et la façon dont c'est dit) et sur l'écoute (ce qui est entendu et pourquoi c'est entendu).

Remarque importante : Bien que ce texte porte sur la différence dans la façon dont les hommes et les femmes communiquent, je n'ai aucunement l'intention de conclure que «les femmes communiquent comme ceci et que les hommes communiquent comme cela» ni de suggérer que la vie et les relations entre les gens seraient beaucoup plus faciles si les communications étaient conformes au modèle. Mon but est de vous aider à devenir une entraîneure plus efficace. Jeter la lumière sur la différence dans la façon de communiquer et faire une réflexion critique sur la façon dont les femmes et les entraîneures parlent et écoutent vous aideront à travailler plus efficacement avec les athlètes féminins et masculins et à communiquer plus efficacement avec vos collègues féminins et masculins. J'espère que les femmes ne se concentreront pas uniquement sur les athlètes féminins et qu'à l'instar de leurs collègues masculins, elles travailleront avec des athlètes masculins et féminins. Il existe de nombreux exemples d'entraîneures qui ont travaillé efficacement avec des athlètes masculins, et elles mettent leur expérience à votre profit. Tenez compte de vos expériences personnelles en lisant cet article et voyez comment vous pouvez intégrer les idées qui y sont présentées dans votre travail d'entraîneure.

Dans son livre *You Just Don't Understand, Women and Men in Conversation*, et dans un article intitulé «The Power Of Talk: Who Gets Heard and Why» publié dans *Harvard Business Review*, Deborah Tannen parle de l'influence des styles linguistiques sur les conversations et les relations entre les gens, surtout en ce qui a

trait aux différences dans la façon dont les hommes et les femmes communiquent. Qu'est-ce que le «style linguistique» dont parle Tannen? Tout ce que nous disons, autant les hommes que les femmes, est dit d'une certaine façon, sur un certain ton, à un certain rythme, avec certains mots, directement ou indirectement, d'une voix plus ou moins forte. Nous avons tous notre façon de parler et Tannen affirme qu'il existe des différences fondamentales dans la façon de percevoir et d'entendre la façon de parler. «Autrement dit, le style linguistique est une série de signes culturels qui nous permettent non seulement de communiquer mais aussi d'interpréter le sens de ce que disent les autres et de nous évaluer les uns les autres comme peuple.»

Tannen précise que la langue sert à communiquer les idées et, du même fait, à négocier les relations. Comment cela vous affecte-t-il comme entraîneuse?

Lorsque vous parlez à vos athlètes et à vos collègues, vous leur transmettez de l'information et des connaissances tout en utilisant simultanément un mode de communication plus subtil. Vos communications établissent des liens entre vous et vos athlètes et collègues. Quels sont les facteurs qui affectent l'établissement des relations efficaces et productives ou, dans certains cas, des relations inefficaces et non productives?

La recherche a révélé que les hommes et les femmes n'ont pas la même façon de parler. Selon Tannen, nous apprenons notre façon de parler pendant notre enfance, surtout auprès de nos pairs, et les enfants ont tendance à jouer avec d'autres enfants du même sexe. Elle explique que les recherches menées auprès d'enfants nord-américains ont révélé que les filles ont tendance à jouer en petits groupes ou avec une autre amie, qu'elles parlent beaucoup et qu'elles minimisent la supériorité d'une fille par rapport aux autres. Les garçons jouent en groupe plus nombreux. Certains deviennent des chefs de file et démontrent leur supériorité. Les garçons apprennent à utiliser les mots pour négocier leur rôle en mettant leurs habiletés et leurs connaissances en évidence. Bref, Tannen affirme qu'en grandissant, les garçons parlent pour attirer l'attention sur leur rôle tandis que les filles parlent pour créer des liens. (Tannen précise, et je réitère, que tous les garçons et toutes les filles ne suivent pas ce modèle, mais qu'il semble que ce soit ainsi que nous apprenons notre façon de nous exprimer.)

Les femmes ont aussi tendance à minimiser leur expertise au lieu de la mettre en valeur. Helena Leet-Pellegrini a mené une étude sur le sexe et l'expertise auprès de paires de femmes, de paires d'hommes et de paires mixtes dans lesquelles un des deux partenaires tenait le rôle de «l'expert ou l'experte». Elle a découvert qu'en général, l'expert ou l'experte parlait plus que l'autre partenaire, et que les experts parlaient plus que les expertes. Elle a aussi découvert que les femmes n'utilisaient pas leur expertise pour détenir le pouvoir mais qu'elles essayaient plutôt de la minimiser. Les hommes qui ont participé à cette étude, à titre d'experts ou autre, essayaient davantage de dominer la situation, de remettre l'autre en question et de se battre pour obtenir le contrôle et le rôle dominant.

Comment ces notions de rôle par rapport à la création de liens, d'expertise et de sexe vous affectent-elles?

**1er scénario** : Imaginez que vous organisez une réunion à votre club pour vos athlètes masculins et féminins. Vous voulez susciter leur apport au programme d'entraînement de l'année prochaine et leurs suggestions sur ce qui va bien et ce qui doit être amélioré. Consciente des différences possibles entre la façon dont vos

athlètes masculins et féminins s'expriment pendant les réunions, vous devez comprendre l'importance d'écouter attentivement tous les athlètes, ce qui est dit et, surtout, qui parle et qui ne parle pas. Vous devez chercher à obtenir l'opinion et les idées des athlètes qui n'ont pas beaucoup parlé à la réunion. Vous pouvez aussi rencontrer personnellement chacun et chacune de ces athlètes.

**2e scénario** : Imaginez que vous êtes la seule entraîneure dans un groupe d'entraîneurs provinciaux invités à une réunion pour discuter des problèmes survenus dans votre sport au cours des six derniers mois. Étant entraîneure de Niveau 3 du PNCE 3M, vous êtes plus qualifiée que les autres et vous avez des suggestions à proposer pour régler certains problèmes. Comment pouvez-vous vous assurer que l'on vous écouterait? D'abord, reconnaissez votre compétence en ce domaine. Ensuite, préparez-vous bien en pensant à ce que vous voulez dire et comment vous pouvez présenter vos suggestions (préparez un message clair, pensez au ton de votre discours, écoutez bien les questions). Enfin, reconnaissez que les hommes pourraient douter de ce que vous dites et soyez prête à répondre aux questions éventuelles.

#### **Histoire de réussite**

Neal Marshall, membre de l'équipe olympique de patinage de vitesse à trois Jeux olympiques (Albertville en 1992, Lillehammer en 1994 et Nagano en 1998) qui a établi un record du monde au 1 500 m et au 3 000 m, a travaillé avec l'entraîneure Ingrid Paul pendant quatre ans, de 1994 à 1998. Ingrid a été membre de l'équipe nationale hollandaise de patinage de vitesse et a participé aux Jeux olympiques de 1988 à Calgary.

«Ingrid a été une entraîneure formidable. Le fait qu'elle soit une femme n'a pas été un facteur. Elle faisait très bien son travail. Elle était organisée, elle communiquait bien et elle était une experte en entraînement psychologique. Nous ne l'intimidions pas. Tous les athlètes sont des critiques et nous étions un groupe de jeunes garçons dynamiques et déterminés qui remettait tout en question», dit Neal. Il ajoute qu'Ingrid écoutait bien. Elle prenait le temps d'expliquer clairement la façon dont elle avait conçu le programme d'entraînement et elle était prête à faire appel à ses connaissances pour défendre son programme.

Alors que Neal approchait du sommet de son art, leur relation s'est modifiée au point où «si je sentais que j'en faisais trop, elle m'écoutait et elle en tenait compte», dit Neal. Ingrid avait énormément de confiance en son expertise mais elle comprenait et trouvait même normal que ses athlètes la remettent en question.

Vous devez d'abord acquérir votre expertise en encadrement sportif en suivant des cours, en pratiquant la réflexion critique et l'évaluation de soi, en lisant ce Journal et, surtout, en travaillant comme entraîneure pendant plusieurs années. Ensuite, lorsque vous aurez acquis beaucoup de connaissances et d'expertise, vous devrez reconnaître qu'il y aura toujours des athlètes et des collègues qui remettront votre expertise en question, de sorte que vous devrez toujours être prête à vous défendre avec assurance et non avec agressivité. (Voir la différence entre l'assurance et l'agressivité dans «Des communications claires», [Journal, janvier 2001].)

Dans la même veine, il est important de noter l'utilisation du «je» et du «nous». Dans ses recherches sur les milieux de travail, Tannen note que les hommes disent «je» et les femmes disent «nous». Cette situation peut soulever toutes sortes de questions dans un contexte sportif. Premièrement, comme vous le savez sans doute, il est très convenable pour les hommes et les femmes d'utiliser le «je» pour

communiquer un message. Je parle clairement et de façon concise de la capacité à utiliser le «je» pour communiquer les messages dans «Les communications claires». Pour véhiculer ce genre de message, vous devez présenter la situation et prendre la responsabilité de ce que vous ressentez et de ce dont vous avez besoin. Lorsque ce genre de situation se présente (comme par exemple lorsque les athlètes arrivent en retard à l'entraînement ou qu'ils ne rangent pas l'équipement), vous devez, comme entraîneure, prendre les devants et demander ce dont vous avez besoin. Dans d'autres cas, comme par exemple lorsque vous travaillez avec vos athlètes dans le but de former une équipe, le «nous» devient alors plus à propos et nécessaire. Les entraîneurs, les entraîneuses et les athlètes (hommes et femmes) doivent alors mettre leur orgueil de côté, utiliser le «nous» et travailler à s'aider les uns les autres afin de former une équipe fonctionnelle.

### **Être très talentueuse et être membre d'une équipe**

Tannen a aussi découvert que «... il y a moins de femmes que d'hommes qui ont appris à vanter leurs propres mérites et les femmes sont plus portées que les hommes à croire que si elles vantent leur propre mérite, elles ne seront pas aimées.» Les jeunes filles athlètes sont nombreuses à s'inquiéter autant de leur talent que de savoir qu'elles sont aimées. C'est votre rôle en tant qu'entraîneuse d'aider ces jeunes filles à comprendre qu'elles peuvent être compétitives et exceller à leur sport tout en étant aimées et appréciées de l'équipe.

D'autre part, dans mon travail avec des athlètes féminins de sport individuel et d'équipe de calibre olympique, j'ai vu des athlètes excessivement concentrées, déterminées et talentueuses qui semblaient parfois se foutre éperdument de leurs coéquipières et de ce que les autres pensaient d'elles. Il va sans dire que cela créait des conflits.

Dans ces situations, il ne faut surtout pas montrer l'athlète concentrée et déterminée comme l'exemple de l'athlète «idéale». Ne dites pas «Regardez ce que Nathalie a fait aujourd'hui. Pourquoi ne pouvez-vous pas travailler aussi fort qu'elle?» Ce genre de remarque ne fera qu'isoler l'athlète davantage et faire escalader le conflit. Vous devez plutôt rencontrer l'athlète concentrée et déterminée, et l'encourager en lui suggérant des moyens d'aider ses coéquipières à s'entraîner plus fort et à devenir plus fortes. Elle peut le faire autant par l'exemple qu'avec des mots. De plus, vous pouvez utiliser le dialogue et les rencontres pour écouter vos athlètes et les aider à comprendre que le niveau de concentration et de détermination de leur coéquipière aidera la performance de l'équipe.

### **Confiance**

Tannen cite des études qui révèlent que verbalement, les femmes sont plus portées à minimiser leur certitude et les hommes sont plus portés à minimiser leurs doutes. Elle dit que ce qui semble être un manque de confiance chez les femmes n'est souvent qu'une réticence à se vanter.

Qu'est-ce que cela signifie pour vous qui travaillez avec des athlètes masculins et féminins? Premièrement, vous devez perfectionner votre capacité à écouter. L'athlète masculin qui se dit confiant se sent-il réellement prêt et bien préparé? L'athlète féminin qui hésite à dire à voix haute qu'elle a confiance et qu'elle est prête manque-t-elle vraiment de confiance? Vous devez faire très attention avant de sauter aux conclusions. Vous devez prendre du recul, poser des questions à tous vos athlètes afin de découvrir ce qu'ils pensent et ce qu'elles ressentent, et les écouter attentivement lorsqu'ils ou elles parlent. Ce qu'ils ou elles disent peut être très

différent de ce qu'ils ou elles veulent dire.

La confiance des athlètes, autant chez les hommes que chez les femmes, est très fragile dans le contexte du sport olympique de haute performance. Au cours de mes entrevues avec de nombreux athlètes olympiques canadiens pendant les cinq dernières années, j'ai découvert que la confiance des athlètes olympiques (filles et garçons) est très fragile. Les hauts et les bas de cette confiance sont directement liés aux performances antérieures et aux relations avec leur entraîneur ou entraîneuse. J'ai découvert que plusieurs athlètes ont une bonne confiance en leurs habiletés lorsque les compétitions vont bien et qu'ils réussissent de bonnes performances. Leur confiance est aussi au beau fixe lorsqu'ils travaillent bien avec leur entraîneur ou entraîneuse, qu'ils entretiennent des relations harmonieuses avec lui et que le programme d'entraînement leur inspire confiance. L'absence d'une de ces composantes entraîne une perte importante de confiance chez plusieurs de ces athlètes. Neal Marshall a dit qu'il avait une grande confiance envers le programme d'Ingrid et une grande confiance en ses capacités. Il sentait qu'elle était aussi engagée envers son succès que lui, ce qui a aidé à mousser sa propre confiance.

### **Poser des questions**

J'ai déjà mentionné qu'il fallait poser des questions afin de s'assurer que l'on comprend bien ce que l'athlète dit, pense et ressent, et que l'on sache ce dont il ou elle a besoin. Faites attention aux suppositions car elles peuvent vous faire prendre de mauvaises décisions et créer des conflits.

Tannen ajoute une nouvelle dimension au processus des questions. En effet, elle dit que «poser les bonnes questions est un signe de grande expérience chez un gérant mais la façon de poser des questions et le choix du moment où poser des questions peuvent envoyer des signaux non intentionnels sur la compétence et le pouvoir.» Plusieurs garçons apprennent à être conscients de la dynamique du pouvoir qui réside dans le fait de poser des questions. Le demandeur peut donner l'impression de ne pas être à la hauteur. Les hommes pensent que poser des questions est un signe qu'ils ne sont pas à la hauteur. Tannen confirme ces dires en citant l'exemple bien connu des hommes qui hésitent à demander leur chemin lorsqu'ils sont perdus. De plus, Tannen dit que «les hommes qui croient que poser des questions peut donner aux gens une image négative à leur sujet sont enclins à former une opinion négative des gens qui posent des questions dans une situation où eux-mêmes n'en poseraient pas.» C'est exactement ce qui s'est produit lorsqu'une entraîneuse a mentionné qu'elle posait des questions à son entraîneur mentor pour s'assurer qu'elle comprenait bien ce qu'il lui disait alors que celui-ci percevait cette façon d'agir comme une faiblesse et avait l'impression qu'elle «ne savait pas grand-chose».

Quelles solutions existe-t-il dans le contexte du sport pour régler le problème entourant la façon et le moment de poser des questions? Savoir qu'il existe une différence à ce niveau entre les hommes et les femmes constitue la première étape. Si vous travaillez avec des athlètes masculins, sachez qu'ils hésitent à poser beaucoup de questions. Vous devez donc créer un environnement qui les incite à exprimer ce qu'ils ressentent, ce qu'ils pensent et ce qui les inquiète. Un contexte individuel plutôt qu'un contexte d'équipe pourrait être souhaitable.

Par contre, plusieurs athlètes masculins et féminins de niveau olympique et mondial n'hésitent pas du tout à poser des questions. Elaine Dagg-Jackson, entraîneuse de plusieurs équipes masculines et féminines de curling primées, dont l'équipe de Kelly Law qui a participé au Championnat du monde de 2000, l'équipe de Dean Joanisse

de la Colombie-Britannique et l'équipe nationale du Japon pendant six ans, voit peu de différence entre les hommes et les femmes au niveau de la compétition d'élite. «Tout le monde veut tout savoir. Les hommes se renseignent davantage sur les raisons de faire les choses et je dois parfois travailler un peu plus fort au début pour acquérir de la crédibilité, mais c'est une question de préparation et de maturité plutôt que le fait d'être un homme ou une femme.»

Danièle Sauvageau, entraîneure de l'équipe nationale féminine de hockey sur glace et ancienne entraîneure adjointe du Rocket de Montréal, estime que les hommes et les femmes posent des questions. Cependant, les questions des hommes portent souvent sur la façon de faire les choses, surtout parce qu'ils jouent au hockey depuis longtemps, dit Danièle. Les femmes cherchent surtout à savoir pourquoi l'équipe s'entraîne de telle ou de telle façon ou pourquoi une telle décision a été prise. Leurs questions sont souvent reliées à leur rôle au sein de l'équipe et dans leurs relations avec leurs coéquipières. Les observations de Danièle confirment les résultats de Tannen à l'effet que les femmes cherchent l'interdépendance et l'intimité dans leur vie.

### **Le rite des excuses, de la rétroaction et de l'opposition**

Tannen dit que les femmes disent «je m'excuse» plus souvent que les hommes alors qu'en réalité, elles veulent surtout dire qu'elles sont désolées et non qu'elles s'excusent. Les femmes ne font que manifester de l'empathie envers l'autre dans le but de créer un lien. Les hommes sont réticents à s'excuser car ils estiment que cette situation les met en désavantage. Que faire? Il faut d'abord connaître les différences entre les hommes et les femmes en ce qui a trait aux excuses. Vous devez ensuite examiner la fréquence et la rapidité auxquelles vous vous excusez. Il faut s'excuser lorsqu'on commet une erreur; ces excuses confèrent un certain pouvoir. À titre d'entraîneure, vous vous devez de donner l'exemple de la responsabilité personnelle. Par contre, il est essentiel que vous ne vous excusiez pas trop tôt. Vous devez recueillir les faits et établir votre rôle dans ce qui s'est passé, sinon vous risquez de vous excuser pour quelque chose que vous n'avez pas fait et de perdre la confiance que vous suscitez à titre d'entraîneure.

En ce qui concerne la rétroaction, Tannen dit que «... la façon de donner de la rétroaction suit un certain rituel qui peut souvent causer des malentendus.» Donner et recevoir de la rétroaction est une composante essentielle de toute relation. Vous devez faire le point sur votre style comme entraîneure auprès des athlètes et des collègues que vous pouvez être appelée à critiquer ou à évaluer. Aimez-vous injecter certaines louanges dans votre critique de l'entraînement ou de la prestation de votre athlète ou préférez-vous simplement critiquer ce qui doit être amélioré? Tannen affirme que les critiques des femmes ont habituellement deux volets. Elles parlent d'abord des éléments positifs et ensuite elles critiquent le problème. Bien que ce soit une façon très efficace de donner de la rétroaction, Tannen estime que cette façon de faire peut causer des problèmes si l'athlète n'a pas bien compris ou n'a pas écouté attentivement toute la rétroaction. Comme les athlètes féminins sont habituellement très critiques envers elles-mêmes, la rétroaction à deux volets peut s'avérer efficace. La meilleure façon d'éviter le problème est de demander à l'athlète, masculin ou féminin, ce qu'il préfère. Savoir ce que l'athlète préfère et agir en conséquence contribuera de façon déterminante à améliorer votre efficacité comme entraîneure.

Elaine Dagg-Jackson sait que ses équipes nationales féminines et masculines sont toujours prêtes à écouter et veulent entendre tout ce qui les aidera à s'améliorer. «Il faut surtout que le message soit transmis de façon positive.»

Moira D'Andrea, entraîneure de l'équipe de développement au patinage de vitesse sur longue piste et entraîneure de Cyndy Klassen, médaillée de bronze au 1 500 m féminin au Championnat du monde de 2001, dit qu'elle préfère traiter tous ses athlètes comme des individus au lieu de les regrouper en deux sexes. «Certains athlètes ne veulent que les critiques lorsqu'ils reçoivent de la rétroaction. D'autres veulent savoir ce qu'ils font de bien en plus de recevoir les critiques.»

Margaret Langford, participante aux épreuves de kayak en eau vive à trois Jeux olympiques et médaillée d'argent et de bronze à la Coupe du monde de 1997 et de 1998, croit qu'il existe des différences fondamentales entre les hommes et les femmes lorsqu'il s'agit de rétroaction. «... Quant à moi, je veux qu'on me donne les faits, directement.»

Susan Auch, une de nos meilleures patineuses de vitesse et médaillée d'argent aux Jeux olympiques de 1994 à Lillehammer et de Nagano en 1998, comprend bien sa préparation pour la course et ce dont elle a besoin comme rétroaction. «Je veux qu'on me dise tout, selon la façon dont je me sens.» Tout comme Margaret Langford, elle croit qu'il existe des différences fondamentales entre les athlètes masculins et féminins. «Les entraîneurs ne comprennent pas souvent les athlètes féminins. Ils ont parfois de la difficulté à voir réellement ce qui se passe. Une entraîneure aurait plus de facilité à suivre la façon de penser des athlètes féminins.»

L'opposition, le dernier concept de Tannen que nous examinerons, illustre ce que l'on peut appeler la différence classique entre le comportement des hommes et des femmes. Les femmes prennent souvent les arguments au pied de la lettre et beaucoup trop personnellement. Les hommes peuvent s'obstiner, se remettre en question l'un l'autre d'une voix forte et avec véhémence, et ensuite agir comme si rien ne s'était passé. Les athlètes masculins qui s'entraînent et voyagent ensemble agissent de cette façon. À titre de psychologue de sport auprès d'équipes féminines et masculines, en sport individuel et en sport d'équipe, je passe sans doute plus de temps à solutionner les problèmes et les conflits avec les femmes. Par contre, j'ai constaté au cours des dernières années que les hommes commencent à parler davantage de leurs préoccupations au sujet de l'équipe. Mon but, autant avec les hommes que les femmes, est d'utiliser ces séances pour faire du groupe une équipe plus efficace en utilisant les points soulevés et les discussions qui s'ensuivent. Ce n'est pas de l'énergie gaspillée. Le temps, la technique et la volonté de régler la situation font en sorte que le groupe forme une équipe beaucoup plus forte.

Que doit-on faire avec toute cette information sur la différence dans la façon de communiquer des hommes et des femmes? Connaître la différence dans la façon dont les hommes et les femmes s'expriment vous aide à vous assurer que tous les athlètes soient entendus, par vous et les autres membres de l'équipe. Il n'y a pas de façon idéale de communiquer mais si vous connaissez votre façon de communiquer et vos préférences et que vous êtes à l'écoute de la façon de communiquer et des préférences des autres, vous contribuerez de façon importante au succès de vos athlètes et à améliorer votre efficacité comme entraîneure.

## Références

Leet-Pellegrini, Helena M. 1980. Conversational dominance as a function of gender and expertise. *Language: Social Psychological Perspectives*, ed. Howard Giles, W. Peter Robinson et Phillip M. Smith, 97-104. Oxford: Pergamon.

Tannen, Deborah. 1990. *You Just Don't Understand: Women and Men in Conversation*. New York: Ballantine Books.

Tannen, Deborah. 1995. The power of talk: who gets heard and why. *Harvard Business Review* 73:138-148.

### **PENNY WERTHNER**

Penny Werthner, Ph.D., est une psychologue de sport en pratique active qui travaille avec plusieurs athlètes, entraîneurs et entraîneuses d'équipes nationales. Elle est également professeure à l'école des sciences de l'activité physique à l'Université d'Ottawa et responsable du programme de deuxième cycle en administration des sports. Elle était la psychologue de sport de l'équipe de canot/kayak et de l'équipe féminine de water-polo aux Jeux olympiques de 2000 à Sydney. Chef de file et innovatrice dans les dossiers du sport international et des femmes et du sport, Penny est présentatrice pour les Tâches nos 7, 8 et 17 du Niveau 4/5 du PNCE 3M.

Ancienne athlète olympique en athlétisme, Penny a représenté le Canada sur la scène internationale de 1970 à 1981.