

## Deux initiatives d'égalité des genres en appui aux entraîneures de haute performance

---

Avril 2026, vol. 26, n° 2

Par Siobhan Rourke, Carol Cárdenas-Castro et Diane M. Culver

En ligne

© Association canadienne des entraîneurs, 2026. ISSN 1496-1539

### Présentation

---

Natation Canada a choisi d'adopter une approche proactive pour offrir aux entraîneures des occasions de réussir aux plus hauts niveaux de la natation. Les auteures Siobhan Rourke, Carol Cárdenas-Castro et Diane Culver se sont intéressées à l'impact de deux initiatives menées par l'organisme, à savoir l'expérience de Budapest et le programme des entraîneurs d'élite (lancé en 2013 et toujours en cours), dans la transformation d'un milieu longtemps dominé par les hommes.

L'expérience de Budapest « visait à enrichir l'expérience des entraîneures en les exposant à la natation internationale de haut niveau... conformément au plan de haute performance d'À nous le podium ».

Conçu pour « mettre en avant les entraîneurs canadiens qui accompagneront la prochaine génération de nageurs canadiens », le programme des entraîneurs d'élite propose un soutien personnalisé et des programmes collaboratifs visant à former des entraîneurs sûrs d'eux et compétents, prêts à mener des équipes au niveau international.

Les auteures attribuent la note maximale à ces programmes, soulignant qu'ils intègrent des mécanismes de soutien fondamentaux tels que le renforcement de la confiance, le mentorat et l'accès à des milieux de haute performance, qui ont tous une importance cruciale dans la réussite des initiatives en faveur de l'égalité des genres. Il est réjouissant de savoir que ces deux programmes se poursuivront, avec la sélection de quatre entraîneures pour les Championnats panpacifiques de natation de 2026, dans le cadre d'un programme inspiré de l'expérience de Budapest.

Comme toujours, le Journal encourage les autres organismes sportifs nationaux à adopter des initiatives de ce type, en reconnaissant à la fois le rôle essentiel que peuvent jouer les entraîneures accomplies dans l'atteinte des objectifs de haute performance du Canada sur la scène internationale, et leur propre responsabilité dans la création du meilleur environnement possible pour assurer le succès de leurs entraîneures. – Sheila Robertson, rédactrice en chef

*Les avis exprimés dans les articles du Journal canadien des entraîneuses sont propres aux auteurs et ne reflètent pas nécessairement les politiques de l'Association canadienne des entraîneurs.*

## **Deux initiatives en faveur de l'égalité des genres soutiennent les femmes dans l'entraînement de haute performance**

---

Les organismes nationaux de sport (ONS) jouent un rôle essentiel dans la promotion de l'égalité des genres au sein du système sportif canadien, en particulier dans le domaine de l'entraînement. En tant que principaux gardiens des cheminements d'entraînement de haute performance, les ONS influencent le choix des personnes recrutées, formées et retenues au sein de leurs réseaux d'entraîneurs. En créant des programmes d'entraînement équitables, des possibilités de mentorat et des initiatives de développement du leadership qu'ils appuient par des investissements, les ONS peuvent contribuer à faire tomber les barrières liées au genre et à établir des parcours plus clairs et plus durables pour les entraîneuses.

Natation Canada fait partie des ONS qui montrent la voie : l'organisme s'attache à accroître le nombre d'entraîneuses, notamment à des postes de direction et en contexte de haute performance, dans le cadre de deux initiatives en faveur de l'égalité des genres : l'expérience de Budapest et le programme des entraîneurs d'élite.

L'expérience de Budapest visait à renforcer les compétences des entraîneuses en leur permettant d'assister à des compétitions de natation de haut niveau (25 m) lors des Championnats du monde de natation 2024 à Budapest, en Hongrie, ainsi qu'à améliorer les stratégies d'entraînement canadiennes par l'entremise d'activités de mentorat, d'analyse des courses et d'apprentissage immersif. L'objectif était de former des entraîneurs de niveau mondial par l'intermédiaire de programmes collectifs et personnalisés proposés chaque année. Même si les deux programmes fonctionnaient sur candidature, Natation Canada a délibérément encouragé certaines femmes à se porter candidates, et cinq entraîneuses ont été sélectionnées pour participer à l'expérience de Budapest.

Bien que le programme des entraîneurs d'élite remonte à 2013, il a fait l'objet d'une refonte en profondeur en 2023, passant d'une approche axée sur l'offre de ressources à une approche centrée sur l'immersion des entraîneurs dans des contextes réels. Depuis lors, 25 entraîneurs y ont participé, 13 d'entre eux étant des femmes, dont 7 pour la période 2024-2025 et 4 pour la période 2025-2026. À partir des données issues d'entretiens semi-structurés menés auprès de 7 entraîneuses ayant participé à l'un des programmes ou aux deux, nous nous sommes posé la question suivante :

*Quel a été l'impact des programmes de Natation Canada destinés aux femmes dans le domaine de l'entraînement sur le développement des entraîneuses à l'échelle communautaire et internationale?*

Cet article vise à répondre à cette question en examinant les principaux résultats et enseignements tirés tant d'un point de vue personnel que professionnel. Nous proposons

également des suggestions aux ONS afin de favoriser l'avancement des entraîneuses canadiennes au niveau individuel, communautaire et national.

Nous étudions dans quelle mesure les initiatives novatrices de Natation Canada pour l'égalité des genres ont influencé le développement de l'identité professionnelle des entraîneuses. Bon nombre des entraîneuses que nous avons interrogées ont évoqué le syndrome de l'imposteur (c'est-à-dire l'impression de ne pas être à la hauteur de leur rôle), en particulier lorsqu'elles évoluent dans des milieux de haute performance.

En nous appuyant sur nos discussions avec les entraîneuses ayant participé à ces deux initiatives, nous examinons comment l'accès à des environnements d'apprentissage favorables et à des réseaux de pairs et de mentors, ainsi que l'exposition à des contextes de haute performance influencent la croissance personnelle et professionnelle des entraîneuses. Nous analysons en détail comment ces initiatives ont contribué à faire évoluer la perception que les entraîneuses ont d'elles-mêmes, de l'incertitude et du doute de soi vers une confiance accrue dans leurs connaissances, leur prise de décision et leur capacité à assumer des postes d'entraînement de haute performance. Nous articulons notre réflexion autour de trois axes principaux : l'accès aux réseaux de haute performance et aux occasions traditionnellement inaccessibles aux femmes, le lien entre le renforcement de la confiance en soi et l'avancement professionnel, ainsi que les stratégies prometteuses pour les ONS visant à élargir la définition des connaissances en matière d'entraînement professionnel et des alliances.

## **L'accès aux espaces et réseaux de haute performance souvent inaccessibles aux entraîneuses**

---

Les entraîneurs acquièrent des connaissances dans divers contextes, et cet apprentissage ne doit pas se limiter au cadre formel des salles de classe. Il a été démontré que les environnements d'apprentissage informels et non structurés favorisent la réflexion, l'échange de connaissances et le développement de l'identité professionnelle.

Ces formes d'apprentissage ont été soigneusement intégrées dans le cadre de réunions virtuelles mensuelles des entraîneurs d'élite, d'espaces de communication collectifs en ligne et de séances de bilan informelles organisées pendant l'expérience de Budapest. Une entraîneuse a souligné que les réunions des entraîneurs d'élite offraient un cadre particulièrement bienveillant et propice aux questions dans un esprit de collaboration, sans jugement. Cela souligne l'importance d'offrir des environnements d'apprentissage favorables au développement global des entraîneuses, qui tiennent compte non seulement de l'aspect professionnel, comme la conception d'un programme d'entraînement, mais aussi des relations interpersonnelles et du bien-être psychologique. Les entraîneuses ont également évoqué la valeur des liens tissés avec d'autres entraîneuses et de la possibilité d'élargir leur réseau professionnel, notamment grâce à des échanges avec des entraîneuses de haute performance canadiennes et étrangères, tant en contexte de compétition qu'ailleurs.

Dans l'ensemble, ces expériences ont permis aux entraîneuses de mieux appréhender les milieux sportifs de haute performance et de renforcer leur confiance en leur capacité d'aider les athlètes à donner le meilleur d'eux-mêmes. Pour les entraîneuses des deux programmes, le fait

de pouvoir échanger avec d'autres entraîneuses à la piscine et dans d'autres milieux de haute performance a été très enrichissant. De plus, elles ont indiqué que, contrairement aux discussions avec des entraîneurs masculins, elles se sentaient plus à l'aise de parler de leur expérience générale de l'entraînement avec d'autres femmes.

Si ces possibilités d'apprentissage ont été largement considérées comme bénéfiques, les entraîneuses ont également relevé d'éventuelles conséquences indésirables. Dans les contextes où les entraîneuses demeurent sous-représentées, un accès limité aux occasions en milieu de haute performance peut encourager la concurrence entre les femmes, qui rivalisent malgré elles pour obtenir l'un des rares postes disponibles. Comme l'a fait remarquer une entraîneuse :

*« Équipe Canada organise certes différents voyages, mais ce sont souvent les athlètes sélectionnés qui décident des entraîneurs qui les accompagnent. Il faut bien qu'il y ait une entraîneuse, mais souvent, nous nous disputons cette place. Nous aurions sans doute intérêt à voir les choses autrement. Cela dit, la plupart du temps, les équipes n'emmenent qu'une seule entraîneuse ou gérante d'équipe. Ce serait bien que les femmes aient un peu plus d'occasions. »*

Malgré les initiatives visant à ouvrir les portes des milieux de haute performance aux entraîneuses, ces dernières ont fait état d'un fossé persistant entre le fait d'assister à des compétitions de haute performance et celui d'occuper des postes d'entraîneuse au niveau international. Ce fossé ressort également dans les témoignages évoquant de longues années passées à des postes d'entraîneuse adjointe ou auprès de groupes d'âge :

*« ... beaucoup d'entraîneuses peuvent se retrouver... cantonnées aux groupes d'âge et ne pas savoir comment accéder à un poste élevé en milieu de haute performance. »*

Les participantes ont également évoqué les difficultés rencontrées pour progresser dans les cheminements de certification avancés, très peu de femmes parvenant à obtenir les certifications supérieures du PNCE. Ces résultats soulignent donc la nécessité de mettre en place des parcours de développement qui non seulement favorisent la visibilité et le réseautage, mais permettent aussi d'éliminer les obstacles structurels qui limitent l'accès des entraîneuses aux postes de direction dans les milieux de haute performance.

## **Le lien entre une plus grande confiance en soi chez les entraîneuses et l'avancement professionnel**

L'observation peut s'avérer un outil essentiel pour favoriser l'avancement des entraîneuses, car elle permet de démystifier le sport de haute performance et de combler l'écart entre le niveau actuel des entraîneuses et celui exigé dans un contexte de haute performance. L'observation leur donne l'occasion de mieux comprendre où en sont leurs athlètes et comment elles peuvent atteindre les critères exigés des nageuses du niveau élite. C'est pourquoi Natation Canada a décidé de renverser l'approche traditionnelle, à savoir :

*« Au Canada, on a tendance à attendre d'avoir un athlète de haut niveau pour commencer à former l'entraîneur. »*

L'observation, associée aux séances d'apprentissage technique concrètes proposées dans les deux programmes, a contribué à renforcer la confiance des entraîneuses dans leurs compétences, ce qui pourrait avoir une incidence positive sur leur avancement professionnel. Bien que l'observation se soit avérée efficace sur le plan de l'apprentissage, de nombreux défis relationnels profondément ancrés continuent d'influencer les entraîneuses et leur croissance professionnelle. La prochaine étape pour améliorer encore davantage ces possibilités d'apprentissage serait d'aider les entraîneuses à renforcer leur confiance en elles afin qu'elles puissent mieux mettre en pratique les connaissances acquises et, éventuellement, accéder à des niveaux d'entraînement plus élevés.

Nous avons discuté avec quelques entraîneuses qui estimaient qu'il y avait un décalage entre leurs compétences et leur confiance en elles lorsqu'il s'agissait d'entraîner des athlètes de haut niveau. Plusieurs ont expliqué qu'elles savaient comment les entraîner sur le plan technique et tactique, mais qu'elles avaient du mal à appliquer ces connaissances avec assurance en dehors de leur environnement et de leur cercle habituels. Quelques-unes ont évoqué leurs craintes à l'idée de poser leur candidature à certains postes sans posséder toutes les qualifications requises. L'une d'elles a déclaré :

*« En tant qu'entraîneuse, j'ai l'impression qu'on nous enferme dans un carcan : on doit rester à notre place et faire ce qu'on nous dit. Si je ne remplis pas tous les critères, je n'oserai pas présenter ma candidature. Ce programme a vraiment changé ma vision des choses et m'a poussée à oser davantage, quel que soit le poste offert. »*

L'expérience de Budapest, en particulier, a incité cette entraîneuse à dépasser cette tendance. De plus, elle a permis aux entraîneuses d'assister à une compétition internationale de natation et d'échanger avec d'autres entraîneurs de haute performance, ce que beaucoup ont jugé utile pour renforcer leur confiance en leurs compétences. Cette expérience a ainsi servi à valider leurs connaissances et leur expertise.

En découvrant que leurs pratiques étaient comparables à celles utilisées dans les milieux de haute performance, les entraîneuses ont dit se sentir plus confiantes dans leur approche avec leurs athlètes une fois de retour chez elles. Par exemple, l'une des entraîneuses ayant participé à l'expérience de Budapest a déclaré :

*« Ma philosophie d'entraînement est en constante évolution et je veille à ce qu'elle reste en phase avec les valeurs auxquelles j'adhère. Ce voyage m'a rassurée et m'a confirmé que ces valeurs sont essentielles à mon métier d'entraîneuse, et qu'elles s'appliquent bel et bien à l'échelle mondiale. Il m'a également aidé à mieux cerner la manière dont je souhaite interagir avec les athlètes et à m'assurer que je reste fidèle à ma philosophie dans mon travail d'entraîneuse. »*

Cette validation et cette confiance accrue ont en outre influencé la détermination et la responsabilité dont les entraîneuses ont fait preuve dans la conception des entraînements et dans leur approche globale de l'entraînement.

De plus, la transition entre différents postes d'entraînement, comme le passage d'un club à un autre ou d'un niveau de compétition à un autre, peut souvent impliquer un travail émotionnel particulier pour les entraîneuses. Au-delà des exigences techniques liées à l'adaptation à de nouveaux athlètes, environnements et attentes, nos entraîneuses ont souvent évoqué le fardeau supplémentaire de devoir prouver leur compétence et leur légitimité dans chaque nouveau milieu. Les recherches suggèrent que les femmes évoluant dans des contextes sportifs dominés par les hommes sont plus susceptibles de s'autosurveiller et de ressentir des doutes et le syndrome de l'imposteur pendant les périodes de changement, en particulier lorsqu'elles accèdent à des postes visibles ou de haute performance.

Toutes les entraîneuses que nous avons interrogées ont mentionné ce type d'expériences. Ainsi, les transitions susceptibles d'ouvrir des perspectives de croissance professionnelle peuvent s'avérer éprouvantes sur le plan émotionnel, obligeant les entraîneuses à mobiliser leurs ressources cognitives et affectives pour conserver leur place au sein de leur milieu professionnel. Les personnes occupant des postes à haute responsabilité, en particulier les hommes, ne se rendent pas toujours compte que le travail émotionnel que les femmes doivent fournir dans le sport peut être vécu de manière très différente de ce qu'ils connaissent eux-mêmes. S'il peut être utile de s'inspirer des personnes qui ont bien réussi dans le sport de haute performance, les conseils fondés uniquement sur le parcours professionnel des hommes ne reflètent pas forcément toutes les réalités liées au genre auxquelles les entraîneuses doivent faire face. Comme les systèmes sportifs accordent depuis toujours davantage d'autorité et de crédibilité aux hommes, leurs transitions de carrière ne reflètent pas forcément les obstacles rencontrés par les femmes ni les attentes qui pèsent sur elles. C'est un point qu'il convient de prendre en compte dans l'accompagnement des entraîneuses lors de leurs transitions de carrière.

## **Stratégies prometteuses pour favoriser le développement des femmes et leur maintien en poste dans les parcours de leadership en entraînement au sein des ONS**

Comme le montrent les initiatives de Natation Canada en faveur de l'égalité des genres, les efforts visant à former et à retenir les femmes dans les parcours de leadership en entraînement sont plus efficaces lorsqu'ils ne se limitent pas à l'expérience technique et tactique, mais élargissent plutôt la définition des connaissances professionnelles en matière d'entraînement. Les postes de haut niveau en entraînement et en direction (que les femmes occupent rarement en natation et dans de nombreux autres sports) exigent un large éventail de compétences allant au-delà de l'entraînement des athlètes, notamment des aptitudes de communication avec les conseils d'administration et le personnel, de prise de décision et de gestion organisationnelle, pour n'en citer que quelques-unes. Lorsque ces compétences générales sont passées sous silence ou acquises de manière informelle, ce sont souvent les personnes déjà intégrées aux réseaux de pouvoir existants qui sont privilégiées à l'embauche. En intégrant délibérément ces compétences dans les programmes de formation des entraîneurs, on peut contribuer à faire des aptitudes relationnelles et organisationnelles des éléments essentiels du métier d'entraîneur, plutôt que des atouts facultatifs. Cette approche pourrait également réduire l'importance accordée aux « connaissances d'initiés », qui avantagent traditionnellement les hommes. La

mise en place de parcours de leadership plus clairs et mieux définis, qui précisent notamment la formation, les expériences et les aides nécessaires à chaque étape d'une carrière d'entraîneur, pourrait favoriser la transparence dans l'avancement professionnel. En considérant le développement du leadership féminin comme une stratégie de gestion des effectifs à long terme, plutôt que comme une initiative ponctuelle en faveur de l'équité, on peut renforcer son importance pour l'avenir du sport et accroître le nombre de femmes qui aspirent à des postes d'entraîneuses de haute performance.

Les occasions offertes aux entraîneuses dans le cadre des programmes de Natation Canada les ont amenées à reconnaître leur rôle dans la transmission de leurs connaissances, qu'elles ont notamment acquises en participant à ces programmes, et à s'engager à soutenir la prochaine génération d'entraîneurs.

*« Quand je vais à la piscine, je prends le temps de discuter avec les jeunes femmes qui entraînent des athlètes et les jeunes entraîneurs en général, de me présenter et d'échanger avec eux, et je me tiens à leur disposition pour qu'ils puissent voir que ce travail n'est pas seulement un emploi à temps partiel, mais qu'il peut mener à une véritable carrière. »*

Ce constat suggère que le partage des connaissances est une étape cruciale pour démystifier le milieu du sport de haute performance auprès des femmes et mettre en lumière leur rôle dans le soutien au développement de la prochaine génération d'entraîneuses.

Le manque d'occasions offertes aux femmes s'explique également par la tendance persistante à considérer les entraîneuses comme des exceptions plutôt que comme des membres à part entière de l'effectif d'entraîneurs. Si les exemples de réussite individuels ou en petits groupes, comme l'expérience de Budapest, peuvent accroître la visibilité des entraîneuses, les témoignages isolés risquent toutefois de renforcer l'idée selon laquelle l'avancement professionnel des femmes est inhabituel ou extraordinaire. En effet, bien que les entraîneuses des deux programmes de Natation Canada aient été directement exposées à des milieux de haute performance, celles interrogées ont indiqué n'avoir eu que peu de nouvelles expériences d'entraînement à ce niveau, voire aucune.

Plutôt que de présenter les discussions sur l'égalité des genres comme la responsabilité des femmes seulement, nos entraîneuses ont souligné l'importance de la contribution des hommes alliés à la création d'environnements respectueux, inclusifs et favorables au développement. Mobiliser les hommes en tant qu'alliés est une étape essentielle vers un changement durable. De nombreux entraîneurs masculins ont fait part de leurs incertitudes quant à la manière de contribuer aux efforts en faveur de l'égalité des genres, ce qui montre la nécessité de fournir des orientations plus claires et de s'appuyer sur l'influence des pairs. Les témoignages d'entraîneurs masculins qui se sont activement engagés dans ce travail pourraient être particulièrement utiles, car ils contribueraient à normaliser de nouvelles pratiques et à remettre en question les idées reçues au sein de la culture de l'entraînement. Une approche délibérée visant à intégrer les attentes relatives aux alliés et au leadership inclusif dans la formation des entraîneurs et les normes de leadership pourrait renforcer l'idée que l'égalité des genres est une responsabilité commune plutôt qu'un choix individuel.

Comme l'explique cet article, les entraîneuses des deux programmes ont indiqué avoir été encouragées par le personnel de Natation Canada à poser des questions, à engager la conversation avec des entraîneurs chevronnés et à se mettre en avant dans les milieux de haute performance, autant d'actions qui exigent de la confiance en soi et un travail émotionnel. Cette responsabilité partagée a permis de remettre en question l'attente selon laquelle les femmes doivent sans cesse expliquer ou défendre les « questions féminines », et a redéfini l'équité comme un enjeu collectif au sein du sport de haute performance. Il est essentiel de reconnaître le travail émotionnel invisible que doivent accomplir les entraîneuses pour comprendre pourquoi le renforcement de la confiance, le mentorat et l'accès à des milieux de haute performance s'imposent comme des mécanismes de soutien essentiels dans le cadre de ces initiatives en faveur de l'égalité des genres.

L'approche de Natation Canada est prometteuse, notamment grâce au recours stratégique à des personnalités qui sont à la fois influentes au sein des milieux de haute performance et conscientes du lien entre l'augmentation du nombre d'entraîneuses et la capacité du Canada à obtenir des résultats constants sur la scène internationale. Nous encourageons les autres ONS à s'inspirer de ces initiatives et à promouvoir cette cause à tous les niveaux des organismes sportifs, en ciblant particulièrement les personnes occupant des postes de direction dotés d'un pouvoir décisionnel.

Les ONS telles que Natation Canada ont multiplié les initiatives ciblées en faveur de l'égalité des genres, afin de soutenir le développement, le maintien en poste et l'avancement des entraîneuses. Cependant, ces initiatives se heurtent à certains obstacles structurels, culturels et relationnels tenaces, notamment les attentes liées au genre, le manque de mentorat et l'exclusion des réseaux professionnels informels présents dans l'ensemble du système sportif.

## **Conclusion**

---

Notre objectif était d'étudier les expériences des entraîneuses dans le cadre des initiatives de Natation Canada visant à promouvoir l'égalité des genres en accordant une attention particulière aux résultats liés au développement personnel et professionnel ainsi qu'à l'avancement de ce sport au Canada. Compte tenu de nos conclusions mentionnées ci-dessus, nous encourageons vivement les autres ONS à s'inspirer de ces initiatives et soulignons l'importance de l'apprentissage entre pairs, du lien entre la confiance en soi des entraîneuses et l'avancement professionnel, ainsi que de l'accès aux espaces et réseaux de haute performance qui sont souvent inaccessibles aux entraîneuses. Dans le cadre de ce travail, il convient de prendre davantage en compte les expériences vécues par les femmes au sein de notre société, et il faut accorder une plus grande importance au soutien des alliés, car de toute évidence, il ne s'agit pas uniquement d'une « affaire de femmes ». Tout comme les entraîneuses avec lesquelles nous nous sommes entretenues, nous estimons que Natation Canada est un véritable chef de file en matière d'initiatives d'égalité des genres et nous espérons que ses efforts se traduiront par une présence accrue des femmes dans des postes d'entraîneuses et de leaders de haute performance, tant dans la natation que dans les autres sports au Canada.

## À propos des auteures

---

### **Siobhan Rourke, M.S.A.P., CPM (elle)**

Siobhan Rourke est doctorante à l'Université d'Ottawa. Ses recherches portent sur l'égalité entre les genres dans le sport, et plus spécifiquement sur l'amélioration du paysage sportif pour les femmes et les filles grâce au travail avec les entraîneurs pour créer des espaces inclusifs et accueillants. Elle est également consultante en performance mentale certifiée ainsi que coordonnatrice principale de programme, responsable des initiatives de recherche et d'évaluation pour la Fondation Girls Forward, un organisme canadien de bienfaisance dont la mission est d'outiller les filles par le sport, l'activité physique et l'éducation.

### **Carol Cárdenas-Castro (elle)**

Carol Cárdenas-Castro est étudiante à la maîtrise à l'Université d'Ottawa. Ses recherches portent sur les pratiques interculturelles en entraînement et en leadership, en particulier dans les contextes où la performance, le bien-être et l'apprentissage se recoupent. Elle possède plus de 10 ans d'expérience dans la conception et la mise en œuvre de programmes de formation et de développement visant à améliorer la performance individuelle et collective dans divers domaines, tels que le sport, les arts et le secteur des technologies. Elle a notamment travaillé dans les domaines de la formation et du développement ainsi que de l'acquisition d'aptitudes psychologiques.

### **Diane M. Culver, Ph. D., CPM (elle)**

Professeure titulaire à l'Université d'Ottawa en pédagogie et psychologie du sport, Diane s'intéresse notamment au développement des leaders dans le domaine sportif. Elle a reçu une subvention du Conseil de recherches en sciences humaines pour mener des études sur l'entraînement dans le sport paralympique, les femmes dans le domaine de l'entraînement, le leadership par l'apprentissage social et l'utilisation de la pensée conceptuelle au service des étudiants-athlètes universitaires. Diane et ses étudiants de cycle supérieur collaborent avec l'ACE dans le cadre du projet Femmes et Égalité des genres en coaching (FEGC), financé par le gouvernement du Canada. Elle privilégie une approche de recherche principalement qualitative, souvent participative, qui intègre fréquemment des formes d'espaces d'apprentissage social, telles que les communautés de pratique.

Références disponibles sur demande.