

2014 Catalyst Honours Champions

Dean Johnson	2
Dean Johnson (En français)	4
Ellen Moore	6
Ellen Moore (En français)	8
Sharon MacLeod	10
Sharon MacLeod (En français)	12
Zabeen Hirji	14
Zabeen Hirji (En français)	16
The Hon. Howard I. Wetston, Q.C.	19
l'Honorable Howard Wetston, c.r. (En français)	21

Dean Johnson

2014 Catalyst Canada Honours Champion, Company/Firm Leader

President & Chief Executive Officer, Sodexo Canada Ltd.

A dynamic and successful business leader, Dean Johnson has been a passionate advocate for diversity and inclusiveness at Sodexo Canada since joining the company in 2008. As President and CEO, his leadership has been transformational, driving an increase in the representation of women and visible minorities on the company's Executive Committee from 9% to 30%. As executive sponsor of Sodexo's Women in Leadership and Learning (WiLL) network, Mr. Johnson's enthusiasm for and personal endorsement of the rollout resulted in the group's initial membership being 35% male.

Mr. Johnson is a big believer in the power of mentoring and sponsorship, and he works hard to ensure that Sodexo's women employees benefit from all the company has to offer. In addition to being a vocal proponent of diversity and inclusion, he is a co-sponsor of IMPACT, an employee mentorship program. Today, 59% of the program's mentees—and 24% of its mentors—are women. Mr. Johnson has also championed greater opportunities and visibility for his mentees and protégées, leading to the placement of women in high-profile roles such as Senior Vice President of HR, Senior Vice President of Operations, and Vice President of Global Transformation, in addition to a number of critical committee assignments that provide those who hold them with important exposure.

“As an organization committed to improving the quality of life wherever we operate, we cannot afford to ignore the solid business case for diversity and inclusion. It is not enough to pay lip service to the importance of fostering an inclusive workplace. We are looking for real systemic culture change.”

—Dean Johnson

In addition to his focus on gender equality, Mr. Johnson has been heavily involved with initiatives to support Canada's Aboriginal and LGBT communities, as well as people with disabilities. He is executive sponsor of Sodexo Canada's Native American and Aboriginal Council and PRIDE (LGBT) Employee Business Resource Groups. His involvement at the onset of each Business Resource Group rollout has been vital to the success of these

initiatives in reinforcing the power of diversity and inclusion as a central tenet of Sodexo's culture.

Mr. Johnson's commitment to the Aboriginal community is further evidenced by the predominantly Aboriginal composition of Sodexo Canada's fastest-growing business area, its Remote business segment. As a board member of the Canadian Council of Aboriginal Business, Mr. Johnson also made Sodexo a founding sponsor of both the Excellence in Aboriginal Relations and Aboriginal Economic Development Corporation of the Year awards. These awards help raise awareness around issues of importance to the Aboriginal community.

Mr. Johnson serves on the Catalyst Canada Board of Advisors and is a member of the Women's Foodservice Forum. He has been President and CEO of Sodexo Canada since 2009. Prior to Sodexo, he held similar roles at Compass Group Canada and Trammell Crow Company Canada.

Dean Johnson (En français)

Champion 2014 Catégorie Dirigeant de société ou d'entreprise

Président du conseil et chef de la direction, Sodexo Canada

Chef d'entreprise dynamique et accompli, Dean Johnson est, depuis qu'il a joint Sodexo Canada en 2008, un ardent défenseur de la diversité et de l'inclusion au sein de la société. Son leadership à titre de président du conseil et chef de la direction s'est avéré transformationnel, la représentation des femmes et des minorités visibles au sein du comité exécutif de la société étant passée de 9 % à 30 %. Cadre responsable du réseau Femmes, leadership et savoir (*Women in Leadership and Learning – WiLL*) de Sodexo, M. Johnson a réussi, grâce à son enthousiasme et à son endossement personnel de la cause, à faire en sorte que 35 % des membres du réseau soient des hommes, lors de sa mise en œuvre initiale.

M. Johnson croit fermement à la force du mentorat et du parrainage, et il déploie beaucoup d'efforts pour s'assurer que les femmes travaillant chez Sodexo profitent de tout ce que la société peut leur offrir. En plus d'être un partisan convaincu de la diversité et de l'inclusion, il cocommandite IMPACT, un programme de mentorat pour les employés. De nos jours, 59 % des mentorés du programme – et 24 % de ses mentors – sont des femmes. M. Johnson a également contribué à élargir les perspectives et à accroître la visibilité de ses mentorées et protégées, ceci résultant en la nomination de femmes à des rôles de premier plan, notamment la vice-présidence principale Ressources humaines, la vice-présidence Exploitation ou encore la vice-présidence Développement mondial, de même qu'à des assignations importantes au sein de comités, permettant aux femmes ainsi désignées de se faire connaître.

“Nous sommes une organisation vouée à l'amélioration de la qualité de vie, partout où nous sommes en opération, et à ce titre, nous ne pouvons nous permettre d'ignorer l'avantage commercial indéniable de la diversité et de l'inclusion. Il ne suffit pas de lancer des paroles en l'air pour encourager la création d'un milieu de travail inclusif. Ce que nous visons, c'est un changement de culture réel et systémique.”

—Dean Johnson

Outre son intérêt pour l'égalité des sexes, M. Johnson a très souvent participé à des initiatives vouées au soutien des populations autochtones et des communautés LGBT du Canada, de même qu'auprès des personnes handicapées. Il est le cadre responsable des groupes-ressources du Conseil des peuples autochtones et de Fierté au travail Canada (LGBT) de Sodexo Canada. Son implication dès le lancement de chacun de ces groupes a été cruciale pour assurer le succès de ces initiatives et pour ancrer la diversité et l'inclusion au cœur de la culture de Sodexo.

L'engagement de M. Johnson auprès de la communauté autochtone est également démontré par la composition autochtone majoritaire du secteur qui connaît la croissance la plus rapide de Sodexo Canada, soit celui des régions éloignées. Siégeant au conseil d'administration du Conseil canadien pour le commerce autochtone (CCCA), M. Johnson a fait en sorte que Sodexo soit l'un des commanditaires fondateurs des prix *Excellence in Aboriginal Relations* et *Aboriginal Economic Development Corporation of the Year*. Ces prix permettent d'accroître la sensibilisation aux problématiques entourant la communauté autochtone.

M. Johnson est membre du conseil consultatif de Catalyst Canada et membre du Forum des femmes de l'activité de restauration. Il est président du conseil et chef de la direction de Sodexo Canada depuis 2009. Il a exercé, auparavant, des fonctions similaires auprès de Groupe Compass Canada et de Trammell Crow Company Canada.

Ellen Moore

2014 Catalyst Canada Honours Champion, Company/Firm Leader

President & Chief Executive Officer, Chubb Insurance Company of Canada

Ellen Moore has built an impressive career as a leader in the Canadian insurance industry and a tireless advocate for diversity and inclusion in the workplace. It was the experience of frequently being the only woman in the room early in her career that ignited Ms. Moore's decades-long commitment to building an inclusive workforce at Chubb and inspiring other companies to do the same. In the process, she has helped change the climate for Canadian women in business.

As Chubb Canada's President and CEO since 2004, Ms. Moore is a strong believer in the power of diverse teams composed of women and men to yield unique perspectives and optimal business outcomes. She has supported and developed women and minorities at all levels of the organization, most recently bringing women's representation in leadership up to 56%.

“I am most proud of the leadership team we have built in Canada, which has a strong group of women who have significant career advancement opportunities in front of them. They are all on robust succession plans, and, more importantly, they have a number of crucial responsibilities, which show the amount of talent they have.”

—Ellen Moore

Ms. Moore has played a huge role as a sponsor and mentor throughout her career. Colleagues are inspired by her level of dedication to sponsoring women and minorities for promotion, and the incredible success her protégés have enjoyed with her support. Her determined efforts to develop a diverse talent pool have made Chubb Canada a fertile recruiting ground for the organization worldwide.

Early in her career at Chubb, Ms. Moore began applying her dynamic leadership style to working with management to craft programs that support the advancement of women. She was a founding member of Chubb's Women's Development Council (WDC), a group of women managers who promote women's career development and advancement in leadership. Today, over 20 years later, she continues to serve as a mentor and sponsor for

the group. In 2013, she acted as an advisor regarding the program's expansion beyond North America, helping to create the Global WDC Partnership.

In addition to Ms. Moore's impact at Chubb, she has been a champion of diversity throughout both the insurance industry and the entire Canadian business community. Ms. Moore co-founded the Executive Women in Insurance Network, co-chairs the Toronto chapter of the International Women's Forum, mentors with the WXN Top 100, speaks and writes often about the business case for diversity, and serves on the Catalyst Canada Advisory Board. Under Ms. Moore's leadership, Chubb signaled its public commitment to boardroom diversity by signing the [Catalyst Accord](#).

Making use of the prominent platform she has earned in Canadian business, Ms. Moore lives the ideals of a true diversity champion every day, achieving the best business results with the best team possible and accelerating change for women and minorities throughout the global business community.

Ellen Moore (En français)

Championne 2014 Dirigeant de société ou d'entreprise

Présidente et chef de la direction Compagnie d'assurances, Chubb du Canada

Ellen Moore s'est forgé un parcours professionnel remarquable à titre de chef de file dans le secteur des assurances et de défenseur infatigable de la diversité et de l'inclusion dans les milieux de travail. Elle s'est très souvent retrouvée seule administratrice au sein de conseils, tôt dans sa carrière, et c'est ce qui a motivé son engagement, qui dure maintenant depuis plusieurs dizaines d'années, à créer une force de travail inclusive chez Chubb et à inspirer d'autres sociétés à faire de même. Son parcours a contribué à transformer le climat pour les femmes canadiennes en affaires.

Présidente de la Compagnie d'assurances Chubb du Canada depuis 2004, Mme Moore croit fermement au pouvoir de la diversité des équipes composées de femmes et d'hommes pour donner accès à des perspectives uniques et produire des résultats commerciaux optimaux. Elle a soutenu et contribué au développement des femmes et des minorités à tous les niveaux de l'organisation, contribuant notamment récemment à ce que la représentation des femmes au sein de la direction atteigne 56 %.

“Je suis très fière de l'équipe de direction que nous avons construite au Canada et au sein de laquelle on compte plusieurs femmes qui pourront bénéficier d'occasions d'avancement professionnel importantes. Elles participent toutes à un plan de succession rigoureux, mais ce qui est encore plus frappant est qu'elles assument un certain nombre de responsabilités cruciales, ce qui atteste du niveau de leur talent.”

—Ellen Moore

Mme Moore a joué un rôle crucial à titre de marraine et de mentor tout au long de sa carrière. Ses collègues sont inspirés par le niveau de dévouement dont elle fait preuve pour parrainer des femmes et des minorités lors de promotions, et par le succès incroyable atteint par ses protégés, grâce à son soutien. Ses efforts déterminés pour développer un bassin de talents diversifiés a fait de Chubb Canada un terrain fertile de recrutement pour le plus grand bénéfice de l'organisation à l'échelle mondiale.

Très tôt dans sa carrière à Chubb, Mme Moore a affiché un style de leadership dynamique dans ses échanges avec la direction, afin de créer des programmes qui favorisent l'avancement des femmes. Elle a fait partie des membres fondateurs du Conseil du développement des femmes de Chubb (*Chubb's Women's Development Council – WDC*), un groupe de femmes gestionnaires actives dans la promotion du développement et de l'avancement professionnel des femmes aux échelons supérieurs. Aujourd'hui, plus de 20 ans plus tard, elle continue de servir de mentor et de marraine pour le groupe. En 2013, elle a agi à titre de conseillère en matière d'expansion du programme au-delà des frontières de l'Amérique du Nord, contribuant à la création du Partenariat global du WDC (*Global WDC Partnership*).

Outre son influence au sein de Chubb, elle a été une championne de la diversité autant au sein du secteur des assurances que de la communauté canadienne des affaires dans son ensemble. Mme Moore a cofondé le réseau de femmes cadres du domaine des assurances, coprésidé la section du Forum international des femmes, intervient comme mentor auprès des WXN Top 100, prononce souvent des allocutions et écrit des articles au sujet de l'avantage commercial de la diversité, et siège auprès du Conseil consultatif de Catalyst. Sous le leadership de Mme Moore, Chubb s'est engagée publiquement auprès du conseil d'administration de la société à signer l'Accord Catalyst.

Profitant de la plateforme importante à laquelle elle a accédé dans le monde des affaires canadien, Mme Moore vit les idéaux d'un champion de la diversité tous les jours, atteignant les meilleurs résultats commerciaux avec la meilleure équipe possible, et améliorant le sort des femmes et des minorités dans les entreprises dans le monde entier.

Sharon MacLeod

2014 Catalyst Canada Honours Champion, Business Leader

Vice President, Personal Care North America, Unilever

Growing up on a farm with three older brothers, Sharon MacLeod was expected to “do everything the boys did.” There were no boys’ tasks or girls’ tasks, just work that needed to be done. Having been raised with these values, it was eye-opening when she walked into her first meeting as a director at Unilever to discover she was the only woman in the room. She recalls this moment as a defining one which motivated her to become a champion for women’s advancement at Unilever and beyond. Ms. MacLeod has been credited by many with being an “engine for change,” vigorously supporting the growth and promoting the importance of a diverse and inclusive workplace.

As a Unilever Global Diversity Champion, Ms. MacLeod works on diversity programs with colleagues around the world and has taken a leadership role in shaping the agenda for diversity and inclusion at Unilever Canada. She is the executive sponsor of the company’s Women’s Interactive Network and created the Unilever Canada Mentoring Program, an initiative that calls upon the company’s senior leaders to participate as mentors. To date this dynamic program has benefitted 106 mentees over two cycles. Yet it is perhaps in her day-to-day interactions with senior leaders that she has the strongest capacity for driving change. Ms. MacLeod does not shy away from highlighting inappropriate comments and stereotyping, but she does so in a way that helps foster support for inclusive workplaces. Thanks to her contributions to Unilever’s global diversity efforts, Unilever Canada is set to reach a global goal of 50% representation of women in leadership roles by the end of 2014.

In addition to her diversity and inclusion leadership at Unilever, Ms. MacLeod is a founder of Chocolate Villa, an intensive program for women seeking to gain the skills they need to reach the next level of leadership. Starting with the simple idea of gathering five women leaders around a kitchen table to share their collective wisdom, Chocolate Villa has, thanks to its founders’ tireless efforts, become an impressive formal program that offers global sessions and has equipped 280 women with the skills they need to advance. Ms. MacLeod continues to be an advisor to the program while also acting as a peer mentor with The Judy Project. She has also spoken on behalf of women’s leadership and worked with the Belinda Stronach Foundation to help launch the inaugural G(irls) 20 Summit in 2010.

Ms. MacLeod has been at Unilever Canada since 1998 and has held a number of brand management roles. She was appointed Vice President of Marketing in 2012 and was

promoted to Vice President of Personal Care North America in 2014. A seasoned marketer, over the last decade Ms. MacLeod led the development of the award-winning Dove Campaign for Real Beauty and the Dove Self-Esteem Project in Canada, two initiatives that promote positive self-esteem in girls and women. One of the core goals of the Self-Esteem Project is to inspire girls to reach their full potential in life. This is done in conjunction with their mentors, many of whom also serve as role models. To date, the programs of the Dove Self-Esteem Project have reached over one million Canadian girls.

“Catalyst and Unilever are doing important work to ensure that women have a seat at the table, while Dove encourages women and girls to feel confident and reach their full potential. Our missions are completely aligned; this is where real change happens.”

—Sharon MacLeod

Now part of Unilever’s North American leadership, Ms. MacLeod has an expanded platform from which she can drive change throughout the organization. Her passion and commitment to diversity and inclusion will continue to positively affect the lives and careers of women throughout Canada.

Sharon MacLeod (En français)

Championne 2014 Catégorie Personnalité du monde des affaires

Vice-présidente, Unilever Soins personnels, Amérique du Nord

Comme elle a grandi sur une ferme avec trois grands frères, on attendait de Sharon MacLeod qu'elle fasse « tout ce que les garçons devaient faire ». Il n'y avait pas de tâches réservées aux garçons ou aux filles, il y avait juste un travail à faire. Élevée dans un tel contexte, elle a eu une véritable révélation, le jour où elle s'est présentée, pour la première fois, à une séance du conseil d'administration d'Unilever, comme administratrice. Elle était la seule femme dans la salle. Elle se souvient de ce moment – un tournant pour elle – comme d'un moment déterminant, qui l'a poussée à devenir une championne de l'avancement des femmes autant au sein d'Unilever qu'au-delà des murs de celle-ci. On a souvent dit de Mme MacLeod qu'elle est une « locomotive du changement », puisqu'elle apporte son soutien indéfectible à la croissance et à la promotion de l'importance cruciale d'un milieu de travail diversifié et inclusif.

À titre de championne mondiale de la diversité au sein d'Unilever, Mme MacLeod déploie ses efforts au sein de programmes de diversité en collaboration avec des collègues à travers le monde, et s'est forgé un rôle de leader en élaborant le plan d'action pour la diversité et l'inclusion au sein d'Unilever Canada. Elle est celle qui, au sein de la haute direction, est responsable du réseau interactif des femmes à l'interne et a créé le programme de mentorat d'Unilever Canada, une initiative qui recrute des hauts dirigeants de la société à titre de mentors. À ce jour, 106 mentorées ont pu profiter de ce programme dynamique, sur deux cycles. C'est toutefois probablement dans le cadre de ses interactions quotidiennes avec de hauts dirigeants qu'elle trouve sa véritable force « d'agent de changement ». Mme MacLeod n'a jamais hésité à souligner certains commentaires inappropriés ou stéréotypés, mais elle a toujours su le faire de manière à encourager la création de milieux inclusifs. Grâce à sa contribution personnelle aux efforts mondiaux d'Unilever en matière de diversité, Unilever Canada atteindra sans doute, d'ici la fin 2014, un niveau de représentation de 50 % de femmes à des rôles de leaders.

En plus de son leadership en matière de diversité et d'inclusion chez Unilever, Mme MacLeod est l'une des fondatrices de Chocolate Villa, un programme intensif destiné aux femmes souhaitant acquérir les compétences requises pour progresser dans la hiérarchie. Partant de l'idée toute simple de réunir cinq femmes autour d'une table de cuisine pour partager leur sagesse collective, Chocolate Villa s'est transformé, grâce aux efforts

soutenus de ses fondateurs, en un programme formel qui offre des sessions partout dans le monde et qui a permis à 280 femmes d’acquérir les compétences nécessaires à leur avancement. Mme MacLeod continue d’agir à titre de conseillère au programme, intervenant également comme mentor dans le cadre du Judy Project. Elle a également été une porte-parole dans le domaine du leadership des femmes, et a œuvré auprès de la Fondation Belinda Stronach pour aider à lancer le Sommet inaugural du G(irls) 20, en 2010.

Mme MacLeod est à l’emploi d’Unilever Canada depuis 1998 et y a occupé un certain nombre de postes reliés à la gestion de la marque. Elle a été nommée vice-présidente, Marketing en 2012 et promue à la vice-présidence, Unilever Soins personnels, Amérique du Nord en 2014. Spécialiste aguerrie du marketing, Mme MacLeod a mené, au cours des dix dernières années, le développement de la campagne mondiale primée de Dove pour la vraie beauté et le Fonds d’estime de soi Dove au Canada, deux initiatives qui font la promotion de l’estime de soi auprès des filles et des femmes. L’un des buts principaux du projet d’estime de soi Dove est de motiver les filles à développer leur plein potentiel dans la vie. Cet objectif se déploie en collaboration avec les mentors, plusieurs agissant également comme modèles. À ce jour, les programmes du Fonds d’estime de soi Dove ont rejoint plus d’un million de filles au Canada.

“Catalyst et Unilever font un travail important pour s’assurer que les femmes aient une place à la table, alors que Dove encourage les femmes et les filles à avoir confiance en elles et à atteindre leur plein potentiel. Nos missions respectives convergent et font en sorte qu’un véritable changement se produit.”

—Sharon MacLeod

Désormais membre de la haute direction d’Unilever en Amérique du Nord, Mme MacLeod a accès à une plateforme encore plus grande qui lui sert de tremplin pour promouvoir le changement au sein de l’organisation. Sa passion et son engagement envers la diversité et l’inclusion continueront d’avoir un effet positif sur les vies et les carrières des femmes à travers le Canada.

Zabeen Hirji

2014 Catalyst Canada Honours Champion, Human Resources/Diversity Leader

Chief Human Resources Officer, RBC

Zabeen Hirji passionately believes in the connection between the success of individuals and the success of organizations. As Chief Human Resources Officer at RBC, Ms. Hirji has applied this philosophy over more than 30 years with the company. She believes employees who truly feel included are much more likely to be strong contributors.

At RBC, she has championed diversity and inclusion as both a business imperative and as one of the company's core values. It is now a critical part of RBC's business strategies and culture and is integrated into the company's talent management practices.

As a member of RBC's Group Executive, Ms. Hirji is one of eight executives responsible for setting the overall strategic direction of RBC, and she has primary responsibility for developing and implementing the organization's diversity and inclusion strategy. With ambitious publicly stated staffing goals for women and visible minorities appointed into executive and senior manager roles, RBC is a diversity leader in the Canadian business community and is increasingly being recognized as such in the US and UK. Ms. Hirji has also been influential in establishing a target of 25% representation of women on RBC's Board of Directors—a target which RBC currently exceeds.

“It's important to have the right corporate culture to ensure everyone can achieve their full potential and can fully contribute to the success of the organization. I was fortunate that the supportive culture at RBC enabled me to achieve success in both my personal and professional life. At RBC we are proud of our progress and achievements, but we also know this is a journey and there is still more to do.”

—Zabeen Hirji

Ms. Hirji's personal story is a reflection of Canada's present and future. Born in Tanzania of South Asian descent, Ms. Hirji immigrated to Canada at age 14. With a strong mother as a role model, Ms. Hirji learned a take-charge approach to breaking down barriers. A highly sought-after speaker in the diversity and inclusion arena, she has been a fearless and

vocal public advocate for the advancement of women and visible minorities since the 1990s.

Ms. Hirji's accomplishments include the establishment in 2001 of a global RBC Diversity Leadership Council, which is chaired by the CEO and includes senior leaders as members. Under her tenure, the first RBC Diversity Blueprint was published in order to outline RBC's priorities, goals, and organizational commitments publicly. Ms. Hirji, working with her team, ensures that strong talent management practices are adopted across RBC and drives change by incorporating diversity objectives throughout RBC's talent management strategy, practices, and processes.

Ms. Hirji was also responsible for the creation of the Diversity Dialogues Reciprocal Mentoring Program, an innovative model that positions mentors and mentees as partners in learning about diversity, and pairs senior executives with mid-level women and visible minority employees to drive the point home. She engages in numerous formal and informal mentoring and sponsorship relationships.

Her community leadership includes serving as the Co-Chair of the Toronto Region Immigrant Employment Council, a member of the Governing Council for the University of Toronto, the Director of the Greater Toronto CivicAction Alliance, and a volunteer for the United Way.

Ms. Hirji was named a Fellow of Centennial College in 2005 in recognition of her international leadership in diversity, and Corporate Executive of the Year in 2010 by the Indo-Canada Chamber of Commerce. In 2011, she was named one of *Women of Influence* magazine's Top 25 Women of Influence (Business category). In 2012, through the Women's Executive Network, Ms. Hirji was inducted into Canada's Most Powerful Women: Top 100 Hall of Fame, and in April of 2013 she was named one of the most Influential Women in Diversity and HR by *Diversity Canada* magazine.

A transformational leader who has made building a truly inclusive workplace her mission, Ms. Hirji explains, "Diversity is the mix. Inclusion is really putting that mix to work."

Zabeen Hirji (En français)

Championne 2014 Catégorie Dirigeant des ressources humaines et de la diversité

Chef des ressources humaines, RBC

Zabeen Hirji est passionnément convaincue de l'existence d'un lien entre le succès personnel des gens et la réussite des organisations. À titre de chef des ressources humaines de RBC, Mme Hirji met en œuvre cette philosophie depuis plus de 30 ans à la banque. Elle est d'avis que les employés qui se sentent vraiment intégrés sont plus enclins à contribuer activement.

À RBC, elle a défendu la cause de la diversité et de l'inclusion comme étant à la fois des impératifs opérationnels et des valeurs fondamentales de la société. Ces valeurs font désormais partie des stratégies d'affaires et de la culture de RBC et sont intégrées à ses pratiques de gestion du talent.

Membre de la haute direction de RBC, Mme Hirji est l'un des neuf hauts dirigeants responsables de l'élaboration de la stratégie globale de direction de la société, et elle est la première responsable du développement et de la mise en œuvre de la stratégie de la banque en matière de diversité et d'inclusion. En rendant publics ses objectifs internes ambitieux en matière d'embauche de femmes et de personnes issues des minorités visibles à des postes de cadres et de hauts dirigeants, RBC s'affiche comme chef de file en matière de diversité dans le milieu des affaires canadien et est de plus en plus reconnue comme telle aux États-Unis et au Royaume-Uni. Mme Hirji a également eu un rôle important dans l'établissement d'une cible de représentation de 25 % de femmes au sein du conseil d'administration de RBC, une cible qui est actuellement atteinte.

“Pour s’assurer que règne la bonne culture d’entreprise, il est important de faire en sorte que tous et toutes puissent développer leur plein potentiel et contribuer au maximum au succès de l’organisation. J’ai eu la chance de profiter d’une culture, à RBC, qui m’a soutenue et m’a permis d’atteindre le succès à la fois dans ma vie personnelle et professionnelle. À RBC, nous sommes fiers du progrès réalisé et de nos réalisations, mais nous savons également que nous n’avons pas atteint le bout du chemin, et qu’il reste encore beaucoup de travail à faire.”

– Zabeen Hirji

L'histoire personnelle de Mme Hirji est le reflet du présent et de l'avenir du Canada. Née en Tanzanie de parents provenant d'Asie du sud-est, Mme Hirji a immigré au Canada à l'âge de 14 ans. Sa mère agissant comme solide modèle, Mme Hirji a pu développer une approche de prise en charge qui vise à faire tomber les obstacles. Conférencière sollicitée dans le domaine de la diversité et de l'inclusion, elle apporte un soutien vigoureux à l'avancement des femmes et des minorités visibles depuis les années 90.

Au nombre des réalisations de Mme Hirji, on compte la création en 2001 du Conseil de direction sur la diversité de RBC, qui est présidé par le président et chef de la direction et qui compte parmi ses membres des hauts dirigeants. Le premier énoncé de la Stratégie RBC en matière de diversité a été publié au cours de son mandat, et visait à souligner publiquement les priorités, les objectifs et les engagements organisationnels de la société. Mme Hirji, à l'aide de son équipe, s'assure que de solides pratiques en matière de gestion du talent soient adoptées au sein de l'ensemble de RBC et se fait l'agent du changement en incorporant des objectifs en matière de diversité au sein des stratégies, pratiques et processus de gestion des talents à RBC.

Mme Hirji a également été responsable de la création du programme de mentorat réciproque Dialogue sur la diversité de RBC, un modèle novateur qui fait en sorte que les mentors et les mentorés deviennent partenaires dans l'acquisition des connaissances au sujet de la diversité, et qui associe des hauts dirigeants à des femmes et des employés issus des minorités visibles qui se situent à des échelons intermédiaires, ceci permettant de mieux transmettre le message. Elle s'implique personnellement au sein de nombreuses relations de mentorat et de parrainage formelles et informelles.

Son engagement communautaire est remarquable : elle assume la coprésidence du *Toronto Region Immigrant Employment Council*, et elle est membre du conseil d'administration de l'Université de Toronto et de celui de l'Alliance marketing de la Région du Grand Toronto, sans compter son rôle de bénévole auprès de Centraide.

Mme Hirji a été nommée Fellow du Centennial College en 2005, en reconnaissance de son leadership international en matière de diversité, et Cadre de l'année par la Chambre de commerce indo-canadienne. En 2011, le magazine *Women of Influence* lui réservait une place parmi les 25 femmes d'influence de l'année (catégorie Affaires). En 2012, par l'intermédiaire du Réseau des femmes exécutives, Mme Hirji a été intronisée au Top 100 Hall of Fame, le temple de la renommée des 100 femmes les plus influentes au Canada, et

en avril 2013, le magazine *Diversity Canada* la désignait comme l'une des femmes les plus influentes en matière de diversité et de ressources humaines.

Chef de file de la transformation qui a fait sienne la mission de construire un milieu de travail véritablement inclusif, Mme Hirji explique que “la diversité, c’est la base. Si la diversité est pratiquée de manière concrète, on parvient à l’inclusion”.

The Hon. Howard I. Wetston, Q.C.

2014 Catalyst Canada Honours Champion, Special Recognition—Board Diversity

Chair & CEO, Ontario Securities Commission

Howard Wetston has long believed in the importance of diversity in corporate boardrooms and senior management. As Chair & CEO of the Ontario Securities Commission (OSC), he leads by example, working alongside a team that includes a strong representation of women at the executive level and throughout the organization. Currently, 38% of the OSC's Commissioners are women, as well as approximately 61% of its executive management team.

Most recently, Mr. Wetston has been a driving force behind a new OSC policy initiative to advance the representation of women on boards and in senior management of companies listed on the Toronto Stock Exchange (TSX). Under the initiative, proposed OSC amendments to National Instrument 58-101 Disclosure of Corporate Governance Practices would require all companies listed on the TSX that are reporting issuers in Ontario to disclose policy and practices regarding the representation of women on boards and in executive officer positions. The proposed disclosure requirements follow a “comply or explain” approach.

Mr. Wetston and the OSC have been working on this important initiative for some time, first issuing a consultation paper on the topic, and then engaging in discussions with senior business leaders. Throughout the OSC's consultation process, Mr. Wetston has been an advocate and driving force for progress on this initiative.

“Corporate decision-making benefits from a diversity of opinions and viewpoints, and this initiative encourages companies to consider talented and capable resources that are currently under-utilized. More women, from all backgrounds, should have an opportunity to bring their skills, talents, and perspectives to boards and senior management. Inclusive representation is not only fair, it more accurately reflects the reality of our workforce, and the skills and talents of Ontarians.”

-- Howard Wetston

In addition to his duties as OSC Chair, Mr. Wetston is a Vice Chair of the Board of the International Organization of Securities Commissions (IOSCO). IOSCO is the leading international policy forum for securities regulators, and is recognized as setting the global standard for securities regulation. He was Chair & CEO of the Ontario Energy Board from 2003 to 2010, and a Vice-Chair of the OSC from 1999 to 2004.

Mr. Wetston is a respected public servant and a distinguished lawyer, jurist, regulator and executive. He is one of Canada's most prominent leaders in administrative law and regulation, with deep expertise in securities, energy, competition and other regulated industries.

l'Honorable Howard Wetston, c.r. (En français)

Reconnaissance spéciale 2014 – Champion de la diversité au sein des conseils d'administration

Président du conseil et chef de la direction, Commission des valeurs mobilières de l'Ontario

Howard Wetston est un défenseur de longue date de la diversité au sein des conseils d'administration et de la haute direction des sociétés. En tant que président du conseil et chef de la direction de la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario (CVMO), il montre l'exemple puisque l'équipe qu'il dirige compte une forte représentation de femmes au niveau exécutif, de même que l'ensemble de la Commission. En effet, 38 % des commissaires de la CVMO et 61 % des membres de la direction sont des femmes.

Tout récemment, M. Wetston a été l'instigateur d'une nouvelle politique de la CVMO visant à favoriser l'avancement des femmes au sein des conseils d'administration et de la haute direction des sociétés inscrites à la bourse de Toronto (TSX). En vertu de cette politique, les propositions de modifications de la CVMO à *l'Annexe 58-101 du Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance* feront en sorte de contraindre toutes les sociétés inscrites à la cote de la TSX qui sont des émetteurs inscrits de rendre publiques les politiques et les pratiques relatives à la représentation des femmes au sein de leurs conseils d'administration et de leur équipe de direction. En vertu des exigences de divulgation proposées, les sociétés seront tenues de « se conformer ou de s'expliquer ».

M. Wetston et la CVMO travaillent à l'élaboration de cette importante initiative depuis un bon moment, ayant d'abord publié un document de consultation à ce sujet, et s'engageant par la suite dans des discussions avec de hauts dirigeants. Tout au long du processus de consultation, M. Wetston s'est fait le défenseur et la force motrice de l'avancement de ce dossier.

“La diversité des opinions et des points de vue est essentielle à la prise de décision d'une entreprise, et cette initiative encourage les sociétés à considérer l'embauche de personnes talentueuses et compétentes qui sont actuellement sous-utilisées. Un plus grand nombre de femmes, de tous horizons, devraient avoir l'opportunité d'enrichir les conseils

d'administration et la haute direction des entreprises de leurs compétences, talents et perspectives. La représentation inclusive n'est pas seulement juste, elle reflète de plus de manière précise la réalité de notre force de travail, et les compétences et les talents des Ontariens."

– Howard Wetston

En plus d'être président de la CVMO, M. Wetston est vice-président du conseil d'administration de l'Organisation internationale des commissions de valeurs (OICV), qui constitue le principal forum international d'échange sur les politiques pour les organismes de réglementation des valeurs mobilières et est reconnue comme le principal organisme international de normalisation dans le domaine de la réglementation des valeurs mobilières. Il a été président et chef de la direction de la Commission de l'énergie de l'Ontario de 2003 à 2010, ainsi que vice-président de la CVMO de 1999 à 2004.

M. Wetston est un fonctionnaire respecté ainsi qu'un brillant avocat, juriste, dirigeant et responsable de la réglementation. Il compte parmi les chefs de file les plus en vue au Canada dans les domaines du droit administratif et de la réglementation et possède une grande expertise dans les secteurs des valeurs mobilières, de l'énergie, de la concurrence et autres secteurs réglementés.