

2015 Catalyst Honours Champions

Bill Thomas..... 2
Bill Thomas (En français) 4
Cynthia Hansen 6
Cynthia Hansen (En français) 8
Colleen Moorehead..... 11
Colleen Moorehead (En français) 13

Bill Thomas

2015 Catalyst Canada Honours Champion. Company/Firm Leader

Chief Executive Officer and Chair, Americas Region, KPMG in Canada

Bill Thomas is a Canadian business leader who believes deeply in the power of inclusive workplaces. As CEO of KPMG in Canada and Chair of KPMG’s Americas Region, he has built a diverse and inclusive culture, promoting opportunities for women, minorities, and members of the LGBT community, and earning a reputation for challenging the status quo in the process. His inspiring leadership has been recognized within KPMG as well as in the larger business community.

Mr. Thomas has been a champion of women within all facets of the firm. He has long championed KPMG’s Women in Line for Leadership (WILL) program, a sponsorship initiative designed to prepare women in senior management positions for partnership. He has also sponsored women at KPMG for participation in the Judy Project, an acclaimed Rotman School of Management program that prepares women for executive-level and CEO positions, and he instituted a requirement for each Management Committee member to sponsor women partners for further advancement within the partnership. Thanks in part to these efforts, the number of women partners at KPMG has increased since 2009, and the percentage of women on the firm’s board of directors has grown to more than 30%. The firm’s national leadership team, which Mr. Thomas also oversees, now includes women in four C-level positions—Chief Financial Officer, Chief Human Resources Officer, GTA Regional Managing Partner, and Chief Inclusion Officer—all of whom are outstanding role models for other women at the firm.

“I am tremendously honoured and humbled to be named as a Catalyst Champion. We have an amazing team that strives every day to create an environment where every one of us can be successful and feel included.

This recognition is a testament to all of their hard work and effort.”

—Bill Thomas

In 2014, recognizing that to create a truly inclusive environment the organization must also adapt, Mr. Thomas instituted training to combat unconscious biases for KPMG’s national leadership and its board. This training proved to be an essential step in driving cultural change, and Mr. Thomas has since championed its implementation at all levels of

leadership. Additionally, Mr. Thomas chairs KPMG's National Executive Diversity Council and has demonstrated ongoing, visible support of LGBT employees, as well as of visible minorities. A strong believer in measurable outcomes, Mr. Thomas has taken action to hold KPMG's Board Nominating Committee accountable for ensuring that candidates for board service reflect the firm's overall diversity.

Under Mr. Thomas's leadership, KPMG signed the Catalyst Accord, a call to action for FP500 companies to increase the representation of women on their boards to 25% by 2017. He is also a member of the Catalyst Canada Advisory Board, and he has been a featured panelist at events designed to engage men in achieving gender equity.

In 2014, Mr. Thomas provided important commentary in support of the Ontario Securities Commission on its proposed changes to board governance regulations, which were intended to encourage greater representation of women on boards. These new regulations went into effect in December 2014.

Mr. Thomas has played an enormous role in creating a culture of diversity and inclusion at KPMG and has been a strong advocate for change in corporate Canada. He is a true role model of inclusive leadership.

Bill Thomas (En français)

Champion 2015 Catégorie Dirigeant de société ou d'entreprise

Chef de la direction et associé principal et président, KPMG Amériques, KPMG Canada

Bill Thomas est un chef d'entreprise canadien qui est profondément convaincu de l'importance des milieux de travail inclusifs. À titre de chef de la direction de KPMG et de président de KPMG Amériques, il a créé une culture de diversité et d'inclusion, favorisant l'augmentation des possibilités offertes aux femmes, aux minorités et aux membres de la communauté LGBT, tout en se forgeant la réputation d'être un leader qui défie le statu quo. Son leadership inspirant a été reconnu au sein de KPMG comme dans le monde des affaires en général.

M. Thomas a été un champion de la cause des femmes à tous égards, au sein de la firme. Il apporte son soutien depuis longtemps au programme de KPMG *Women in Line for Leadership* (WILL), une initiative de parrainage conçue pour préparer les femmes de la haute direction au statut d'associé. Il a également parrainé des femmes au sein de KPMG pour qu'elles puissent participer au projet *Judy*, un programme réputé de la *Rotman School of Management* qui prépare les femmes à des postes exécutifs et de chefs de la direction, et il a institué une règle à l'effet que chaque membre du comité de direction doive parrainer des femmes associées afin que leur part respective puisse croître. Grâce en partie à ces efforts, le nombre de femmes associées au sein de KPMG a augmenté depuis 2009, et la proportion des femmes siégeant au conseil de la firme est désormais de plus de 30 %. Quatre postes parmi les plus importants au sein de l'équipe de direction nationale, qui est menée par M. Thomas, sont aujourd'hui occupés des femmes : chef des finances, chef des ressources humaines, associée directrice, région du grand Toronto, et responsable de l'inclusion — ces quatre femmes étant des modèles remarquables pour toutes les autres femmes de l'entreprise.

“Je suis excessivement honoré et touché d'avoir été choisi par Catalyst. Nous avons une équipe incroyable qui s'efforce, jour après jour, de créer un environnement où chacun de nous peut avoir du succès et se sentir inclus. Cette consécration est la reconnaissance de leur travail et de leurs efforts acharnés.”

—Bill Thomas

En 2014, reconnaissant que la création d'un milieu de travail véritablement inclusif exige une adaptation de la part de l'entreprise, M. Thomas a institué une formation pour combattre les préjugés inconscients, destinée à la haute direction et au conseil d'administration de KPMG. Cette formation s'est révélée être une étape essentielle dans le processus de changement culturel, et M. Thomas a depuis élargi la présentation de cette formation à tous les niveaux de la direction. De plus, M. Thomas préside le *National Executive Diversity Council* (conseil exécutif national de la diversité) de KPMG et apporte un soutien constant et visible aux employés LGBT, de même qu'aux minorités visibles. Croyant fermement aux résultats mesurables, M. Thomas a pris des mesures afin de tenir le comité des nominations de KPMG imputable d'assurer que les candidats considérés pour siéger au conseil reflètent la diversité globale de la firme.

Sous la direction de M. Thomas, KPMG a signé l'Accord Catalyst, un appel à l'action visant à ce que les sociétés de la liste FP500 atteignent un niveau de représentation des femmes au sein de leurs conseils de 25 % d'ici 2017. Il est également membre du conseil consultatif de Catalyst Canada, et a été invité comme panéliste dans le cadre de plusieurs événements visant à impliquer les hommes dans l'atteinte de l'égalité des sexes.

En 2014, M. Thomas a apporté son soutien, par ses commentaires, à la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario, dans le dossier de la proposition de nouvelles exigences réglementaires ayant pour but de favoriser une représentation plus importante des femmes au sein des conseils. Ces nouvelles exigences sont en vigueur depuis décembre 2014.

M. Thomas a joué un rôle crucial dans la création d'une culture de diversité et d'inclusion au sein de KPMG, et est un ardent défenseur du changement dans le monde des affaires du Canada. Il est un véritable modèle de leadership en matière d'inclusion.

Cynthia Hansen

2015 Catalyst Canada Honours Champion, Business Leader

Senior Vice President, Enbridge Pipelines Inc.

A dynamic and successful business leader, Cynthia Hansen has been a strong advocate for change at Enbridge, making her mark in the areas of diversity and inclusion (D&I), women's advancement, leadership development, safety, and overall transparency.

Fueled by her passion for inclusion and her steady and deliberate efforts, Ms. Hansen's leadership has had a ripple effect on the entire organization. During her time at Enbridge, where she initiated and facilitated a pivotal meeting among senior leadership that established diversity and inclusion as a key area of focus, she has tirelessly galvanized support for D&I. Her work ultimately led to the formation of an enterprise-wide D&I steering committee, a new senior position in diversity, and several other efforts that have helped to embed D&I in Enbridge's DNA and ensure that these programs are sustainable.

During Ms. Hansen's tenure as Chair of [Women@Enbridge](#), a diversity strategy was formalized in Liquids Pipelines, a business unit that represents more than half of Enbridge's employees and generates two-thirds of its earnings. Ms. Hansen seized the opportunity to integrate the new D&I role with the energy and resources of [Women@Enbridge](#), helping Liquids Pipelines to win several awards for its diversity strategy.

“I am very proud of the incredible progress that Enbridge has made to support all of our employees and contractors, encouraging them to be fully engaged and to bring their unique skills and perspectives to our team. We know that inclusion is a source of learning, innovation, and growth, driving our success, and I am truly honored to be recognized by Catalyst for my role in supporting diversity and inclusion at Enbridge, ensuring we live our values of Integrity, Safety, and Respect.”

—Cynthia Hansen

Ms. Hansen goes above and beyond to mentor and sponsor talented individuals, including those from underrepresented groups; challenge the status quo; and influence others. She has had more than 200 mentees and protégés, more than half of whom are women,

Aboriginals, visible minorities, people with disabilities, or members of the LGBT community. She also focuses on engaging men in D&I efforts by inviting key male influencers and men who have had little D&I experience to serve on D&I steering committees and boards in order to strengthen connections among all employees at Enbridge. After discovering that LGBT employees were not bringing their partners to company holiday parties, Ms. Hansen also helped establish Enbridge's LGBT employee resource group.

In her role as Senior Vice President of Operations, Ms. Hansen is responsible for ensuring safe and reliable operations for Enbridge in North America. She has changed the culture of safety at Enbridge by spearheading the creation of a series of emotionally impactful "Foundational Safety Story" videos and increasing transparency for affected employees.

Ms. Hansen serves on the board of the Edmonton Symphony Orchestra and the Business Advisory Council for the University of Alberta. Previously she served on the board of the Canadian Energy Pipelines Association, where she was the only woman representing a company in the pipelines operation area. She also served on the board of NorQuest College and is passionate about its commitment to women, visible minorities, and the Aboriginal community.

Ms. Hansen has shown herself to be an inclusive leader in every sense of the word. She empowers those around her, pushes them to reach their full potential, and inspires them to deliver their best work. She has helped develop leadership competencies at Enbridge that explicitly emphasize the importance of accountability and courage. Ms. Hansen's deep respect for people and her commitment to fostering inclusive work environments make her a role model for business leaders everywhere.

Cynthia Hansen (En français)

Championne 2015 Catégorie Personnalité du monde des affaires

Vice-présidente principale, Enbridge Pipelines Inc.

Chef d'entreprise dynamique et accomplie, Cynthia Hansen a défendu ardemment la cause du changement au sein de la société Enbridge, se distinguant dans les domaines de la diversité et de l'inclusion (D & I), de l'avancement des femmes, du développement du leadership, de la sécurité et de la transparence en général.

Sa passion pour l'inclusion et ses efforts constants et délibérés ont fait en sorte que le leadership de Mme Hansen a eu un effet d'entraînement sur l'organisation en entier. Depuis son arrivée chez Enbridge, où elle a organisé et animé une rencontre charnière de la haute direction au cours de laquelle la diversité et l'inclusion ont été définies comme étant des éléments clés de l'entreprise, elle a maintenu sans relâche son soutien pour la D & I. Son travail a abouti ultimement à la mise sur pied d'un comité directeur à l'échelle de l'entreprise, à la création d'un nouveau poste exécutif en matière de diversité, et à de nombreux autres efforts qui ont contribué à intégrer la D & I dans l'ADN d'Enbridge et à assurer la viabilité de ces programmes.

Pendant son mandat à titre de présidente du conseil de [Women@Enbridge](#), une stratégie en matière de diversité a été élaborée au sein de Liquids Pipelines, une division qui représente plus de la moitié des employés d'Enbridge et qui génère les deux tiers de ses revenus. Mme Hansen a saisi l'opportunité d'intégrer le nouveau poste en matière de D & I et l'énergie et les ressources de [Women@Enbridge](#), contribuant à ce que Liquids Pipelines remporte plusieurs prix pour sa stratégie de diversité.

“Je suis très fière du progrès incroyable réalisé par Enbridge pour soutenir tous les employés et sous-traitants, les encourager à participer pleinement et à enrichir notre équipe de leurs compétences et perspectives uniques. Nous savons que l'inclusion est une source d'apprentissage, d'innovation, et de croissance, qui sont le moteur de notre succès, et c'est un grand honneur pour moi d'avoir été choisie par Catalyst pour le rôle que j'ai joué en apportant mon soutien à la cause

de la diversité et de l'inclusion au sein de Enbridge, pour assurer que nos valeurs d'intégrité, de sécurité et de respect soient maintenues."

—Cynthia Hansen

Mme Hansen se surpasse lorsqu'elle agit comme mentor auprès d'individus talentueux et qu'elle les parraine, notamment ceux issus de groupes sous-représentés : elle n'hésite pas à remettre le statu quo en question ni à influencer les autres. Plus de 200 mentorés et protégés ont bénéficié de son talent, dont plus de la moitié sont des femmes, des Autochtones, des minorités visibles, des personnes handicapées ou des membres de la communauté LGBT. Elle cherche également à encourager l'implication des hommes dans les efforts pour la D & I en invitant des hommes qui ont de l'influence et qui ont un peu d'expérience en matière de D & I à siéger sur les comités directeurs et sur les conseils, de manière à renforcer les liens entre tous les employés d'Enbridge. Après s'être rendu compte que les employés de la communauté LGBT n'emmenaient pas leurs conjoints lors des réceptions des Fêtes de l'entreprise, Mme Hansen a participé à la mise sur pied d'un groupe-ressource employés LBGT.

Dans le cadre de son rôle de vice-présidente principale, Mme Hansen est chargée de veiller à ce que les activités de l'entreprise en Amérique du Nord se déroulent d'une manière sûre et fiable. Elle a fait en sorte de changer la culture de la sécurité chez Enbridge, en prenant l'initiative de la production d'une série de vidéos percutantes sur le plan des émotions, la « *Foundational Safety Story Series* », et en améliorant la transparence pour les employés touchés.

Mme Hansen siège au conseil de l'Orchestre symphonique d'Edmonton et au conseil consultatif des entreprises de l'Université de l'Alberta. Elle a précédemment siégé au conseil de l'Association de pipelines d'énergie, où elle était la seule femme représentant une société dans le domaine des pipelines. Elle a également été membre du conseil d'administration du Collège NorQuest College, et se dit enthousiasmée par l'engagement de cet établissement auprès des femmes, des minorités visibles et de la communauté autochtone.

Mme Hansen s'est démarquée à titre de leader favorisant l'inclusion dans tous les sens de ce mot. Elle donne des moyens à ceux qui l'entourent, les pousse à atteindre leur plein potentiel, et les incite à fournir le meilleur d'eux-mêmes. Elle a contribué au développement de compétences au sein de la haute direction d'Enbridge qui reconnaissent l'importance de l'imputabilité et du courage. Le profond respect de Mme Hansen pour les individus et son engagement pour la création de milieux de travail

inclusifs font de celle-ci un modèle unique pour les chefs d'entreprise dans le monde entier.

Colleen Moorehead

2015 Catalyst Canada Honours Champion, Business Leader

Chief Client Officer, Osler, Hoskin & Harcourt LLP

A highly respected business leader with more than 20 years of executive experience, Colleen Moorehead is a trailblazer for women in corporate Canada. Her efforts to support, mentor, and advance women have contributed to meaningful organizational changes for Canadian companies and women in business.

As Chief Client Officer at Osler, Hoskin & Harcourt LLP, Ms. Moorehead leads the firm's client relationship management, innovation and business development strategy. Ms. Moorehead brings her passion for advancing women and creating inclusive workplaces to the firm every day by celebrating diversity as a critical client service imperative. At Osler, Ms. Moorehead led the development of the General Counsel dashboard, a first-in-Canada client reporting tool showcasing key business metrics. The General Counsel Report not only institutionalized the practice of reporting of D&I at Osler, it has enabled the firm to support its clients' diversity objectives strategically and meaningfully. Other Osler Diversity Committee initiatives comprise client education and networking events, internal affinity networks and empowerment programs across the firm.

“I feel so privileged to be recognized. For me, the business case for diversity has always been clear. Although my passion for advocating diversity in the workplace has taken different shapes and forms through the many organizations I have had the privilege of working alongside, it is based in the simple truth that companies that attract, engage, and provide a clear path to leadership for *all* who aspire, regardless of gender, outperform.”
—Colleen Moorehead

Prior to joining Osler, Ms. Moorehead channeled her passion for supporting women's ambitions into another first-in-class initiative by co-founding [The Judy Project](#) at the Rotman School of Management. Now one of Canada's leading executive forums, The Judy Project is a highly acclaimed leadership forum uniquely designed to support and prepare women for executive leadership and CEO-level positions. Thanks to Ms. Moorehead's vision, her success in securing Rotman as a partner, and her tireless efforts to galvanize

support from the business community, The Judy Project alumnae are now considered Canada's most empowered professional women's network, with more than 300 senior women executives from 40+ national and global sponsor organizations. Osler has participated in the program since its inception in 2003. Ms. Moorehead continues to retain close ties to The Judy Project, as Business Co-Director, attending annually, supporting its business development and making herself available as a mentor to women who complete the program.

The Judy Project was also the inspiration for the Rotman Initiative for Women in Business, which was launched in 2008 and offers a comprehensive portfolio of programs for women at every stage of their career, including the Business Leadership for Women Lawyers with Osler as one of the founding sponsors.

Ms. Moorehead has enjoyed a long and successful career in the financial, technology, and web-based service sectors. Following successful roles at Merrill Lynch where she was the first female sales manager, and subsequent leadership roles at CIBC World Markets, she co-founded E*TRADE Canada. As President, she led E*TRADE Canada from its origins as a start-up to the largest independent online investment firm in Canada before it was sold to Scotiabank in 2008. She has also held senior business development and marketing positions with a number of private equity firms and served as CEO and President of Nexient Learning, a leader in IT and business skills training.

Ms. Moorehead was inducted into the Canadian Marketing Hall of Legends as a Business Builder in 2010. She is Vice Chair of the Women's College Hospital capital campaign, raising awareness and funds for women's healthcare research at Canada's first stand-alone ambulatory hospital.

Known as a courageous leader, Ms. Moorehead fought for the implementation of mandatory diverse interview candidate slates back in the 1990s and has consistently and consciously sought out opportunities to advance women in every leadership position she has held since then. She is a highly effective role model of inclusive leadership.

Colleen Moorehead (En français)

Championne 2015 Catégorie Personnalité du monde des affaires

Chef de la direction, Clientèle, Osler, Hoskin & Harcourt S.E.N.C.R.L./s.r.l.

Personnalité du monde des affaires comptant plus de vingt ans d'expérience comme cadre, Colleen Moorehead est une inspiration pour les femmes du milieu canadien des affaires. Ses efforts pour soutenir et fournir un mentorat aux femmes, et pour leur avancement, ont contribué à des changements organisationnels significatifs pour les sociétés canadiennes et les femmes en affaires.

À titre de chef de la direction, Clientèle, chez Osler, Hoskin & Harcourt S.E.N.C.R.L./s.r.l., Mme Moorehead est responsable de la gestion des relations avec la clientèle, de l'innovation et du développement stratégique des affaires. Mme Moorehead apporte chaque jour sa passion pour l'avancement des femmes et la création de milieux de travail inclusifs, en célébrant la diversité comme étant un impératif crucial du service à la clientèle. Mme Moorehead a dirigé, au sein d'Osler, le développement du *General Counsel dashboard*, l'un des premiers outils, au Canada, qui puisse mesurer des paramètres clés en affaires et générer des rapports. Le *General Counsel Report* n'a pas seulement institutionnalisé la pratique du rapport en matière de diversité et inclusion en D&I chez Osler, mais il a permis au cabinet de soutenir les objectifs de ses clients en matière de diversité de manière stratégique et significative. Parmi les autres initiatives du comité de la diversité d'Osler, on compte la formation des clients et la tenue d'événements de réseautage, la création de réseaux d'affinités internes et de programmes d'autonomisation au sein de toute la firme.

“Je me sens tellement honorée de recevoir cette reconnaissance. Pour moi, les avantages liés à la diversité ont toujours été très clairs. Malgré que ma passion pour la cause de la diversité en milieu de travail se soit exprimée de différentes façons au sein d'un grand nombre d'organisations au sein desquelles j'ai eu le privilège de travailler, elle repose sur la vérité toute simple que les sociétés attirent, embauchent et offrent une voie claire vers le leadership à tous ceux et celles qui y aspirent, peu importe leur sexe, et se surpassent.”

—Colleen Moorehead

Avant de se joindre à Osler, Mme Moorehead a canalisé sa passion pour le soutien des ambitions des femmes dans une autre initiative de haut calibre, en cofondant [The Judy Project](#) à la *Joseph Rotman School of Management* de l'Université de Toronto. Aujourd'hui l'un des forums pour cadres les plus importants du Canada, The Judy Project est un forum hautement reconnu, conçu de manière unique pour soutenir et préparer les femmes à des postes de cadres supérieures et de chefs de direction. Grâce à la vision de Mme Moorehead, au fait qu'elle a réussi à établir un partenariat avec la *Rotman School*, et ses efforts inlassables pour obtenir le soutien de la communauté d'affaires, les anciens du Judy Project sont aujourd'hui considérés comme faisant partie du réseau le plus important de femmes professionnelles, qui compte plus de 300 femmes-cadres supérieures œuvrant au sein de plus de 40 organisations nationales et mondiales commanditaires. Osler participe au programme depuis son lancement en 2003. Mme Moorehead conserve des liens étroits avec *The Judy Project*, notamment comme codirectrice des affaires, y participant chaque année, soutenant le développement des affaires et se rendant disponible en tant que mentor auprès de femmes qui suivent le programme.

The Judy Project a également été la source d'inspiration de l'initiative de la *Rotman School* intitulée *Women in Business*, qui a été lancée en 2008 et qui offre une gamme de programmes destinés aux femmes à tous les niveaux de leur carrière, incluant un programme de leadership en affaires pour les femmes avocates dont Osler est l'un des commanditaires fondateurs.

Mme Moorehead a eu une longue et brillante carrière dans les secteurs de la finance, des technologies et des services Internet. Après avoir assumé plusieurs rôles avec succès auprès de Merrill Lynch où elle a été la première femme directrice des ventes, et des rôles subséquents de direction au sein de Marchés mondiaux CIBC, elle a cofondé E*TRADE Canada. En qualité de présidente, elle a dirigé la société à compter du stade de démarrage jusqu'à ce que celle-ci devienne la plus importante société de placements en ligne indépendante au Canada, avant qu'elle ne soit vendue à la Scotia, en 2008. Elle a également occupé des postes exécutifs en développement des affaires et en marketing auprès d'un certain nombre d'entreprises œuvrant dans les secteurs des valeurs mobilières, et a été présidente et chef de la direction de Nexient Learning, chef de fil en technologies de l'information et en services de formation axée sur les compétences en affaires.

Mme Moorehead a été intronisée au *Canadian Marketing Hall of Legends* comme *Business Builder*, en 2010. Elle est vice-présidente de la campagne de collecte de fonds du *Women's College Hospital*, sensibilisant et recueillant des fonds pour la recherche en santé des femmes dans le premier hôpital indépendant de soins ambulatoires au Canada.

Reconnue comme une leader courageuse, Mme Moorehead s'est battue pour l'implantation de règles obligatoires relatives aux listes de présélection de candidats mixtes dans les années 90 et a toujours été à l'affut, de manière consistante et consciente, d'occasions pour l'avancement des femmes dans chaque poste de direction qu'elle a occupé depuis. Elle est un modèle exemplaire de leadership inclusif.