

2021 Catalyst Honours Champions

- Evan Siddall 2
 - English 2
 - French 4
- Lorraine Gray 7
 - English 7
 - French 8
- Bhushan Ivaturi 11
 - English 11
 - French 12
- Deland Kamanga 15
 - English 15
 - French 17
- Alice Wong 20
 - English 20
 - French 22
- Eguono Onoyowwi Omotayo 25
 - English 25
 - French 26

Evan Siddall

English

Company/Firm Leader

Former President & CEO, Canada Mortgage and Housing Corporation (CMHC)

Evan Siddall is a passionate advocate of inclusion and diversity, championing progress at Canada Mortgage and Housing Corporation (CMHC) and beyond. As President & CEO of CMHC, he led a team of housing experts working towards a single goal: that by 2030, all Canadians will have a home they can afford and that meets their needs. His commitment to gender equity and inclusion has been transformational, driving an increase in the proportion of women executive leaders from 27% to 61.5% and women in CMHC's leadership pipeline from 31% to 53%, and securing a commitment from the organization to increase representation of Black, Indigenous, and People of Colour (BIPOC) employees to 30% by 2025. His visionary and unwavering efforts to foster inclusive workplaces make him a role model for business leaders everywhere.

How He Made Change

Upon arriving at CMHC in 2014, Evan took intentional actions to create more gender-diverse leadership teams and build a pipeline for the future, challenging CMHC to hold itself accountable for diversity along several measures and insisting that disclosures include statistics and targets on leadership representation.

Under Evan's tenure at CMHC, every promotion, restructure, and semi-annual performance assessment included rigorous measurement of gender impacts, exposing and correcting hidden biases and helping to shift leadership representation. He played a key role in the professional development of women at CMHC, working with HR to understand not only pay discrepancies, but also the reasons why some women were opting out of promotion opportunities. Evan addressed these challenges through multiple actions, intensifying efforts to identify high-potential women, increasing the availability of training opportunities to develop leadership competencies, and insisting on objective rigour in performance reviews. As a result, in 2018 CMHC received the Women in Governance's Parity Certification at the gold level for its work to increase women's representation in senior management positions.

As the Covid-19 pandemic highlighted disparities for underrepresented populations, and the murder of George Floyd fuelled support for the Black Lives Matter movement, Evan doubled down on equity strategies, creating and funding new employee resource groups for Black and Indigenous colleagues. He also held company-wide conversations to address the challenges of social injustice and created an anti-racism taskforce. This taskforce is made up of majority-BIPOC employees and has a direct connection to the executive committee. Under Evan's leadership the CMHC also created two new roles: VP responsible for reconciliation with Indigenous Peoples and Chief Equity Officer.

A vocal advocate for inclusion, Evan is a sought-after speaker and thought leader for media, policy influencers, and changemakers. He has spoken out about the moral and social imperative for gender equity, worked with senior leaders at the Bank of Canada and OSFI to create a successful D&I conference, and helped secure sustained funding for shelters for Indigenous women and their children.

Inclusive Leadership

Known as a **courageous** leader, Evan has always stood firm for inclusion, setting goals and publishing them to ensure **accountability**. He is committed to **allyship**, regularly meeting with groups seeking equity to understand the realities of their experiences and how he can better support them. Through an extensive personal reading list and recommendations, Evan demonstrates **curiosity**, immersing himself in learning about discrimination, the impacts of social injustice, and equitable solutions. He is an exceptional and inspirational leader, and a tremendous advocate for a fair, just, and inclusive society.

About Evan Siddall

Evan Siddall served as President & Chief Executive Officer of the Canada Mortgage and Housing Corporation (CMHC) from January 2014 to April 2021. During his tenure, his executive team transformed CMHC into a high-performing, innovative, and ambitious organization with a vision of being at the heart of a world-leading housing system.

Evan came to public service after visiting Canadian battlefields and Vimy Ridge in northern France. He served first at the Bank of Canada, at the behest of former colleague Mark Carney. Taking lessons from the global financial crisis of 2008 and his career in finance, Evan spearheaded the bank's efforts to establish financial infrastructure to guard against systemic risks. Prior to joining the bank he worked at some of the world's largest investment banking firms in Canada and the United States. In July 2021, Evan began his

new role as President and Chief Executive Officer of Alberta Investment Management Corp.

French

Dirigeant de société ou d'entreprise

Ancien président et chef de la direction, Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL)

Evan Siddall est un défenseur passionné de l'inclusion et de la diversité, défendant les progrès au sein de la Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL) et au-delà. En tant que président et chef de la direction de la SCHL, il a dirigé une équipe d'experts en matière de logement qui déploie des efforts afin d'atteindre un seul objectif : que d'ici 2030, tous les Canadiens auront une maison qu'ils peuvent se payer et qui répond à leurs besoins. Son engagement envers l'équité et l'inclusion des genres a été transformationnel, ce qui a entraîné une augmentation de la proportion de femmes dirigeantes de 27 % à 61,5 % et de femmes dans le bassin de dirigeants de la SCHL de 31 % à 53 %, et a permis d'obtenir un engagement de l'organisation visant à augmenter la représentation des employés noirs, autochtones et de couleur à 30 % d'ici 2025. Ses efforts novateurs et inébranlables pour favoriser des lieux de travail inclusifs en font un modèle pour les dirigeants d'entreprise partout dans le monde.

Comment il a apporté des changements

À son arrivée à la SCHL en 2014, Evan a pris des mesures intentionnelles pour créer des équipes de direction plus diversifiées et construire un bassin de talents pour l'avenir en mettant la SCHL au défi de se tenir responsable de la diversité en fonction de plusieurs mesures et en insistant sur le fait que les divulgations comprennent des statistiques et des cibles relativement à la représentation du leadership.

Dans le cadre de la carrière d'Evan à la SCHL, chaque promotion, restructuration et évaluation semestrielle du rendement comprenait une mesure rigoureuse des impacts sur les genres, l'exposition et la correction des préjugés cachés et l'aide à la transition de la représentation du leadership. Il a joué un rôle clé dans le perfectionnement professionnel des femmes de la SCHL, travaillant avec les RH pour comprendre non seulement les écarts de rémunération, mais aussi les raisons pour lesquelles certaines femmes

choisissent de ne pas saisir des occasions de promotion. Evan a relevé ces défis par le biais de multiples actions, intensifiant les efforts pour identifier les femmes à fort potentiel, augmentant la disponibilité des occasions de formation pour développer les compétences en leadership et insistant sur la rigueur objective dans le cadre des évaluations du rendement. Par conséquent, en 2018, la SCHL a reçu la certification Women in Governance's Parity (Parité de La Gouvernance au Féminin) au niveau or pour son travail visant à accroître la représentation des femmes dans des postes de haute direction.

Alors que la pandémie de Covid-19 mettait en évidence les disparités pour les populations sous-représentées et que le meurtre de George Floyd a alimenté le soutien pour le mouvement Black Lives Matter, Evan a doublé les stratégies d'équité, créant et finançant de nouveaux groupes de ressources pour les employés noirs et autochtones. Il a également tenu des conversations à l'échelle de l'entreprise pour surmonter les difficultés associées à l'injustice sociale et a créé un groupe de travail sur la lutte contre le racisme. Ce groupe de travail est composé d'employés majoritairement noirs, autochtones et de couleur et a un lien direct avec le comité de direction. Sous la direction d'Evan, la SCHL a également créé deux nouveaux postes : vice-président responsable de la réconciliation avec les peuples autochtones et dirigeant principal de l'équité.

En tant qu'ardent défenseur de l'inclusion, Evan est un conférencier recherché et un leader d'opinion pour les médias, les influenceurs politiques et les agents de changement. Il a parlé de l'impératif moral et social pour l'équité entre les genres, a travaillé avec les hauts dirigeants de la Banque du Canada et du BSIF pour créer une conférence réussie sur la diversité et l'inclusion et a aidé à obtenir un financement durable pour les refuges pour femmes autochtones et leurs enfants.

Leadership inclusif

Ayant une réputation de dirigeant **courageux**, Evan a toujours défendu avec vigueur l'inclusion, l'établissement d'objectifs et la publication de ces derniers pour assurer la **responsabilisation**. Il s'engage à apporter du **soutien** en rencontrant régulièrement des groupes à la recherche d'équité pour comprendre les réalités de leurs expériences et la manière dont il peut mieux les soutenir. Grâce à une vaste liste de lecture personnelle et à des recommandations, Evan fait preuve de **curiosité**, se concentrant pour en apprendre davantage sur la discrimination, les impacts de l'injustice sociale et les solutions équitables. Il est un dirigeant exceptionnel et inspirant et un fervent défenseur d'une société équitable, juste et inclusive.

À propos d'Evan Siddall

Evan Siddall a occupé le poste de président et chef de la direction de la Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL) de janvier 2014 à avril 2021. Au cours de son mandat, son équipe de direction a transformé la SCHL en une organisation hautement performante, novatrice et ambitieuse avec la vision d'être au cœur d'un système de logement de classe mondiale.

Evan est entré à la fonction publique après avoir visité les champs de bataille canadiens et la crête de Vimy dans le nord de la France. Il a d'abord travaillé à la Banque du Canada, à l'initiative de son ancien collègue Mark Carney. En s'appuyant sur les leçons tirées de la crise financière mondiale de 2008 et de sa carrière en finances, Evan a dirigé les efforts de la banque pour établir une infrastructure financière afin de prévenir les risques systémiques. Avant de se joindre à la banque, il a travaillé dans certaines des plus grandes sociétés bancaires d'investissement du monde au Canada et aux États-Unis. En juillet 2021, Evan a commencé à occuper son nouveau poste de président et chef de la direction d'Alberta Investment Management Corp.

Lorraine Gray

English

Business Leader

Director, Stations Services, Hydro One

Lorraine Gray is the first woman to lead her division at Hydro One, Ontario's largest electricity transmission and distribution service provider. She oversees more than 700 field staff who operate over 300 transformer stations and 1,000 distribution stations across Ontario. Lorraine is a force in the championship of women's advancement at Hydro One, achieving balanced hiring in her business unit's apprenticeship program, encouraging gender-equity protocols in hiring processes, and working to normalize women as leaders in Field Operations. A true trailblazer in a male-dominated industry, Lorraine is credited with changing norms through example, helping to transform Hydro One into a more diverse and inclusive workplace. She is also a mentor to the next generation of women engineers outside of Hydro One, both through the organization's Women in Engineering University Consortium and as Engineer in Residence at Ontario Tech University's Women in Engineering program.

How She Made Change

When it comes to gender equity, Lorraine has always endeavored to "lift and climb" rather than focus on limitations. It is this philosophy that has enabled her to inspire progress for women, people of colour, and Indigenous Peoples at Hydro One.

A transformative leader, Lorraine has challenged Hydro One's electrical apprentice hiring process from start to finish, successfully shining a light on applications submitted by women and advocating for their equal consideration, from screening to interviewing to hiring. She has also addressed the retention of employees from marginalized racial and ethnic groups by setting up a diversity mentoring program for electrical apprentices and championing their advancement.

Lorraine is a founding member of Hydro One's Women in Trades, Technology and Engineering (WTTE) employee resource group, helping it blossom into a must-join corporate event with over 600 virtual participants. She has also led the establishment and

advancement of a five-year strategic plan for the WTTE, with a view to further embedding workplace gender inclusion.

A true innovator and collaborator, Lorraine's biggest impact results from her understanding of Hydro One's culture and her ability to address resistance to change. She embraces creativity in hiring, successfully advocating for women's advancement into non-traditional roles, and helps men gain valuable insights about the need for change through her participation in programs such as MARC (Men Advocating for Real Change) Leaders. Lorraine has become a sought-after diversity advisor at Hydro One, with many leaders reaching out to her for guidance and insights.

Inclusive Leadership

Lorraine's commitment to inclusive leadership is a cornerstone of her success at Hydro One. Known for being an **ally** to many diverse colleagues, she spends time listening to each person individually to gain understanding and learn. A **courageous** leader, she challenges norms by example, and demonstrates **accountability** by boldly setting targets and working alongside her team to accomplish their goals. Lorraine is a true role model, fostering an environment in which team members feel valued and psychologically safe.

About Lorraine Gray

Lorraine Gray is a professional engineer with 16 years of experience at Hydro One, 13 of which have been in leadership positions. In her current role as Director, Stations Services, she works with her team to ensure the safe and efficient execution of all preventive, corrective, and regulatory compliance work programs. The team also liaises with major customers such as nuclear and renewable generators, local distribution companies, and large industrial customers.

In 2020 Lorraine was recognized as one of Canada's Most Powerful Women: Top 100 by the Women's Executive Network (WXN). She holds a B.Eng.Mgmt. in Electrical Engineering from McMaster University in Hamilton, Ontario.

French

Personnalité du monde des affaires

Directrice, Services aux stations, Hydro One

Lorraine Gray est la première femme à diriger sa division chez Hydro One, le plus important fournisseur de services de transmission et de distribution d'électricité en Ontario. Elle supervise plus de 700 membres du personnel sur le terrain qui travaillent dans plus de 300 stations de transformation et 1 000 stations de distribution en Ontario. Lorraine est une force dans le cadre des efforts pour l'avancement des femmes chez Hydro One, réalisant une embauche équilibrée dans le programme d'apprentissage de son unité d'affaires, encourageant des protocoles en matière d'égalité entre les genres dans les processus d'embauche et déployant des efforts pour normaliser l'occupation de postes de direction par des femmes dans le secteur des opérations sur le terrain. Véritable pionnière dans une industrie dominée par les hommes, Lorraine est reconnue pour avoir changé les normes en donnant l'exemple, ce qui a permis la transformation d'Hydro One en un milieu de travail plus diversifié et inclusif. Elle est également mentore pour la prochaine génération d'ingénieures à l'extérieur d'Hydro One, à la fois par l'entremise du consortium universitaire Women in Engineering (Femmes en ingénierie) de l'organisation et en tant qu'ingénieure en résidence pour le programme Women in Engineering de l'Ontario Tech University.

Comment elle a apporté des changements

En matière d'équité entre les genres, Lorraine s'est toujours efforcée « de soulever et de gravir » plutôt que de se concentrer sur les limites. C'est cette philosophie qui lui a permis d'inspirer le progrès pour les femmes, les personnes de couleur et les peuples autochtones chez Hydro One.

En tant que dirigeante transformationnelle, Lorraine a remis en question le processus d'embauche d'apprentis électriciens d'Hydro One du début à la fin, mettant en lumière les demandes soumises par des femmes et militant pour qu'une importance égale leur soit accordée de la sélection à l'entrevue à l'embauche. Elle a également déployé des efforts en vue du maintien en poste d'employés des groupes raciaux et ethniques marginalisés en mettant en place un programme de mentorat sur la diversité pour les apprentis électriciens et en défendant leur avancement.

Lorraine est une membre fondatrice du groupe de ressources pour les employés Women in Trades, Technology and Engineering (WTTE) (Femmes dans les métiers, la technologie et le génie) d'Hydro One, l'aidant à devenir un événement d'entreprise auquel il faut participer avec plus de 600 participants virtuels. Elle a également dirigé l'établissement et l'avancement d'un plan stratégique sur cinq ans pour le WTTE dans le but d'intégrer davantage l'inclusion des genres en milieu de travail.

Véritable innovatrice et collaboratrice, Lorraine a un plus grand impact en raison de sa compréhension de la culture d'Hydro One et de sa capacité à composer avec la résistance au changement. Elle encourage la créativité dans le cadre de l'embauche, défend l'avancement des femmes dans les rôles non traditionnels et aide les hommes à obtenir des renseignements précieux sur le besoin de changement grâce à sa participation à des programmes comme MARC (Men Advocating for Real Change) (Hommes qui militent en faveur d'un réel changement). Lorraine est devenue conseillère en diversité recherchée chez Hydro One et de nombreux dirigeants ont communiqué avec elle pour obtenir des conseils et des idées.

Leadership inclusif

L'engagement de Lorraine envers le leadership inclusif est à l'origine de son succès chez Hydro One. Connue pour offrir du **soutien** à de nombreux collègues de divers groupes, elle prend le temps d'écouter chaque personne individuellement pour comprendre et apprendre. En tant que dirigeante **courageuse**, elle remet en question les normes en donnant l'exemple et fait preuve de **responsabilisation** en établissant audacieusement des objectifs et en travaillant avec son équipe pour atteindre ses objectifs. Lorraine est un véritable modèle à suivre, favorisant un environnement dans lequel les membres de l'équipe se sentent valorisés et psychologiquement sûrs.

À propos de Lorraine Gray

Lorraine Gray est une ingénieure professionnelle ayant 16 ans d'expérience chez Hydro One, ce qui comprend 13 ans dans des postes de direction. Dans le cadre de ses fonctions actuelles de directrice des services aux stations, elle travaille avec son équipe pour assurer la mise en œuvre sûre et efficace de tous les programmes de travail de conformité préventive, corrective et réglementaire. L'équipe assure également la liaison avec les principaux clients comme les génératrices nucléaires et à énergie renouvelable, les entreprises de distribution locales et les grands clients industriels.

En 2020, Lorraine a été reconnue comme étant l'une des 100 femmes les plus influentes au Canada par Women's Executive Network (WXN). Elle détient un baccalauréat en ingénierie et gestion, génie électrique, de l'Université McMaster à Hamilton, en Ontario.

Bhushan Ivaturi

English

Business Leader

Senior Vice President & Chief Information Officer, Enbridge Inc.

Bhushan Ivaturi is a long-time advocate of inclusion and diversity. As Chief Information Officer and SVP of Technology & Information Services (TIS) at Enbridge, Bhushan has guided TIS to exceed industry benchmarks for the inclusion of women across all job levels and the promotion of women into vital leadership roles. This has seen the number of women in TIS increase by 15% in senior management roles. Bhushan has elevated diversity and inclusion in TIS, building a diverse management team comprising 50% visible minorities and 25% women. Known for creating an environment that fosters open and respectful discussions about diversity and inclusion, he is an active mentor who embodies the qualities of a true inclusive leader.

How He Made Change

Bhushan has influenced fellow executives at Enbridge to advance gender representation, demonstrating to other business areas what strategies have been successful in TIS.

A highly visible and active leader, he is Executive Sponsor for FEMINEN (FEMales IN ENgineering), an employee resource group, as well as founder of Enbridge's Women in Technology (WIT), an initiative to build a strong pipeline of women across all levels of the organization. Each year, the women selected to participate in WIT are given stretch assignments and mentors to help achieve their development objectives. Graduates have gone on to win awards and take on new responsibilities in the organization.

Bhushan instills the values of diversity, equity, and inclusion throughout the workplace, applying this philosophy to initiatives such as Enbridge's Technology and Innovation Lab, a team who supports business areas with digital solutions to improve business productivity and performance.

Inclusive Leadership

Bhushan models the behaviours of an inclusive leader at every opportunity, leading outward to demonstrate **accountability**, **ownership**, and **allyship**, and creating space for his teams to learn, grow, and even make mistakes. Known for his ability to foster a respectful and open environment where teams can safely discuss topics related to diversity and inclusion, Bhushan also leads inward, demonstrating **humility** and **courage**. He is always willing to share his own personal experiences, which encourages others to do the same. He is described as a leader who inspires his teams to bring their best selves to the table, consistently giving his people the opportunity to share ideas without judgement.

About Bhushan Ivaturi

Bhushan Ivaturi joined Enbridge in 2018 as SVP and Chief Information Officer. He brought over two decades of international leadership in technology to his role, including experience shaping and leading transformation across multiple industries with diverse cultures and in different business cycles. Prior to joining Enbridge, he was Vice President and Global CIO at AP Moller Maersk, where he led and transformed global information and data, oversaw cybersecurity, improved industrial technology, and built the digital strategy.

Bhushan has a track record of raising the competitiveness, differentiation, and scalability of the business during any business cycle, and a knack for developing winning teams and talent. He currently serves as a member of the board and director for the Calgary Spark Science Center and the Technology Business Management Council.

Bhushan holds a Master of Science degree with a major in Information Systems and Operations Management, and a Bachelor of Engineering degree in Mechanical Engineering.

French

Personnalité du monde des affaires

Vice-président principal et directeur principal de l'information, Enbridge Inc.

Bhushan Ivaturi est un défenseur de longue date de l'inclusion et de la diversité. En tant que directeur principal de l'information et vice-président principal des services de technologie et d'information (STI) chez Enbridge, Bhushan a dirigé les STI afin de dépasser les normes de référence de l'industrie en matière d'inclusion des femmes à tous les niveaux d'emploi et de promotion des femmes à des postes de direction essentiels. Grâce à son aide, le nombre de femmes au sein des STI a augmenté de 15 % dans des postes de

haute direction. Bhushan a permis d'accroître la diversité et l'inclusion au sein des STI, formant une équipe de direction diversifiée composée de 50 % de membres de minorités visibles et de 25 % de femmes. Connu pour avoir créé un environnement qui favorise des discussions ouvertes et respectueuses sur la diversité et l'inclusion, il est un mentor actif qui incarne les qualités d'un véritable leader inclusif.

Comment il a apporté des changements

Bhushan a encouragé les autres cadres d'Enbridge à faire progresser la représentation des genres, démontrant à d'autres secteurs d'activité quelles stratégies ont connu du succès au sein des STI.

En tant que dirigeant très visible et actif, il est cadre responsable de FEMINEN (FEMales IN ENgineering) (Femmes en ingénierie), un groupe de ressources pour les employés, et il est le fondateur du programme « Women in Technology » (WIT) (Femmes en technologie) chez Enbridge, une initiative visant à bâtir un solide bassin de femmes à tous les niveaux de l'organisation. Chaque année, les femmes sélectionnées pour participer au programme WIT ont accès à des affectations enrichies et à des mentors pour les aider à atteindre leurs objectifs de perfectionnement. Les diplômées remportent des prix et assument de nouvelles responsabilités au sein de l'organisation.

Bhushan inculque les valeurs de diversité, d'équité et d'inclusion dans l'ensemble du lieu de travail, appliquant cette philosophie à des initiatives comme le Technology and Innovation Lab (Laboratoire de technologie et d'innovation) d'Enbridge, une équipe qui soutient les secteurs d'activité avec des solutions numériques pour améliorer la productivité et le rendement de l'entreprise.

Leadership inclusif

Bhushan modélise les comportements d'un leader inclusif à chaque occasion, faisant preuve de leadership extérieur pour démontrer la **responsabilisation**, l'**autonomie** et le **soutien** et créant un espace pour que ses équipes apprennent, croissent et même fassent des erreurs. Connu pour sa capacité à favoriser un environnement respectueux et ouvert où les équipes peuvent discuter en toute sécurité de sujets liés à la diversité et à l'inclusion, Bhushan fait également preuve de leadership intérieur en étant **humble** et **courageux**. Il est toujours prêt à partager ses expériences personnelles, ce qui encourage les autres à faire de même. Il est décrit comme un dirigeant qui inspire ses équipes à donner le meilleur d'elles-mêmes et offre constamment à ses employés des occasions de partager leurs idées sans jugement.

À propos de Bhushan Ivaturi

Bhushan Ivaturi s'est joint à Enbridge en 2018 à titre de vice-président principal et directeur principal de l'information. Il a apporté plus de deux décennies de leadership international en technologie dans le cadre de son rôle, ce qui comprend de l'expérience dans l'élaboration et la direction de la transformation dans de multiples industries avec diverses cultures et dans différents cycles économiques. Avant de se joindre à Enbridge, il était vice-président et directeur principal de l'information mondiale chez AP Moller Maersk où il a dirigé et transformé l'information et les données mondiales, supervisé la cybersécurité, amélioré la technologie industrielle et élaboré la stratégie numérique.

Bhushan a fait ses preuves lorsqu'il s'agit de renforcer la compétitivité, la différenciation et l'évolutivité de l'entreprise au cours de tout cycle économique et il a le don de former des équipes et des employés talentueux qui connaissent du succès. Il est actuellement membre du conseil d'administration et directeur du Calgary Spark Science Center et du Technology Business Management Council.

Bhushan est titulaire d'une maîtrise ès sciences avec une majeure en gestion des systèmes d'information et des opérations et un baccalauréat en génie mécanique.

Deland Kamanga

English

Business Leader

Head of Global Markets, BMO Capital Markets

Deland Kamanga is an accomplished senior leader with a deep passion for advancing diversity, equity, and inclusion in the workplace, industry, and society. As Head of Global Markets at BMO Capital Markets, he leads by example, not only encouraging senior leaders to become inclusion and equity advocates but challenging every employee to live these same values. Deland is an active member of BMO's Leadership Council for Diversity, Equity & Inclusion and Co-Chair of the BMO Capital Markets Diversity, Equity, and Inclusion Steering Committee. With his guidance, BMO Capital Markets has enhanced programs that create a more diverse workplace and foster a more inclusive culture, including returnships, parental leaves, and hiring procedures that directly impact women. He has championed change that has resulted in an increased presence of women at all levels in Global Markets and a greater number of women prepared to advance to senior roles across the firm. Deland's contributions extend into the community—he holds board seats at the Jackie Robinson Foundation and Women in Capital Markets and sits on the board of trustees for SickKids Hospital in Toronto.

How He Made Change

As an active sponsor and participant in numerous employee resource groups dedicated to diversity and inclusion, Deland is an inspirational leader who motivates others toward success. He leads by example, hosting and participating in countless DEI events with leaders and employees across the bank, championing education and awareness and facilitating open conversations on barriers to inclusion.

In 2020, Deland launched the Global Markets Diversity Task Force, which led to the development and implementation of the Experienced Hire Strategy aimed at increasing the number of diverse candidates at every stage of the hiring process from interview to selection, while also creating transparency and accountability with hiring managers. Deland also implemented a Parental Bill of Rights and a Parental Leave Support Program to support and improve the experience of employees on parental leave.

Deland is involved in many DEI initiatives across BMO and in the community, including at the Jackie Robinson Foundation, an organization committed to equal opportunity and to addressing the achievement gap in higher education. He is Executive Sponsor of BMO's Return to Bay Street program, which supports women returning to the workforce after an extended absence, co-Chair of BMO's Black and Latino Advisory Council (BLAC), and Executive Sponsor of the enterprise resource group Black Professionals Network Canada.

Inclusive Leadership

Deland is keenly aware of the responsibility inherent in being a Black man of influence within the bank and is committed to removing barriers for those who follow him. As a change agent, he takes **ownership** of his convictions, leveraging his presence in executive meetings to raise important issues and promote initiatives that drive change. In 2020 he addressed 1,000+ attendees at an Allyship and Racial Injustice panel, where he spoke on his personal experiences with **allyship** and why it is so important. Known as both a **courageous** and **humble** leader, Deland sets the example for others, inspiring colleagues to reflect on and acknowledge the opportunities before them to help others who are less advantaged.

About Deland Kamanga

Deland Kamanga oversees all aspects of BMO Global Markets, which provides markets-based solutions to corporate, institutional, and government entities. Under his leadership, the Global Markets team delivers leading market insights, risk management, best-in-class execution services, and access to major markets across asset classes including debt, foreign exchange, interest rate, credit, equity, securitization, and commodities. Prior to his current role, Mr. Kamanga was Head, Fixed Income, Currencies & Commodities where he oversaw origination, sales, and trading of cash and derivatives products.

In addition to his leadership in DEI, Deland is a member of various leadership committees, including the BMO Capital Markets Executive Leadership Committee and Performance Management Committee. He also sits on the boards of directors for BMO Investorline, BMO Nesbitt Burns Holdings Corporation, BMO Nesbitt Burns Inc., and BMO Capital Markets Corp. He holds a BA in Economics from the University of Western Ontario and is a Chartered Financial Analyst (CFA).

French

Personnalité du monde des affaires

Chef, Marchés mondiaux, BMO Marchés des capitaux

Deland Kamanga est un haut dirigeant accompli qui se passionne profondément pour l'avancement de la diversité, de l'équité et de l'inclusion en milieu de travail, dans l'industrie et dans la société. En tant que chef des marchés mondiaux chez BMO Marchés des capitaux, il donne l'exemple non seulement en encourageant les hauts dirigeants à devenir des défenseurs de l'inclusion et de l'équité, mais également en mettant chaque employé au défi d'incarner ces mêmes valeurs. Deland est un membre actif du comité de leadership de BMO pour la diversité, l'équité et l'inclusion et coprésident du comité directeur de la diversité, de l'équité et de l'inclusion de BMO Marchés des capitaux. Grâce à ses conseils, BMO Marchés des capitaux a amélioré des programmes qui créent un milieu de travail plus diversifié et qui favorisent une culture plus inclusive, y compris les stages de retour, les congés parentaux et les procédures d'embauche qui touchent directement les femmes. Il a favorisé le changement qui a entraîné une présence accrue de femmes à tous les niveaux des marchés mondiaux et un plus grand nombre de femmes prêtes à passer à des postes de direction dans l'ensemble de l'entreprise. Les contributions de Deland s'étendent à la communauté; il est membre du conseil d'administration de la Fondation Jackie Robinson et de Women in Capital Markets et de l'hôpital Enfants Malades à Toronto.

Comment il a apporté des changements

En tant que commanditaire actif et participant à de nombreux groupes de ressources pour employés dédiés à la diversité et à l'inclusion, Deland est un dirigeant inspirant qui motive les autres à atteindre du succès. Il donne l'exemple en organisant et en participant à d'innombrables événements DEI avec des dirigeants et des employés à l'échelle de la banque, en faisant la promotion de l'éducation et de la sensibilisation et en facilitant des conversations ouvertes sur les obstacles à l'inclusion.

En 2020, Deland a lancé le groupe de travail sur la diversité des marchés mondiaux qui a mené à l'élaboration et à la mise en œuvre de la stratégie d'embauche expérimentée visant à augmenter le nombre de candidats diversifiés à chaque étape du processus d'embauche, de l'entrevue à la sélection, tout en créant une transparence et une responsabilisation avec les gestionnaires d'embauche. Deland a également mis en œuvre

une Déclaration des droits parentaux et un programme de congé parental pour soutenir et améliorer l'expérience des employés en congé parental.

Deland participe à de nombreuses initiatives DEI à l'échelle de BMO et dans la communauté, ce qui comprend la Fondation Jackie Robinson, une organisation engagée à offrir l'égalité des chances et à combler l'écart au chapitre du rendement dans l'enseignement supérieur. Il est cadre responsable du programme Return to Bay Street de BMO qui soutient les femmes qui retournent sur le marché du travail après une absence prolongée, coprésident du Black and Latino Advisory Council (BLAC) de BMO et cadre responsable du groupe de ressources de l'entreprise du Black Professionals Network du Canada.

Leadership inclusif

Deland est très conscient de la responsabilité inhérente au fait d'être un homme d'influence noir au sein de la banque et s'engage à éliminer les obstacles pour ceux qui le suivent. En tant qu'agent de changement, il assume l'**autonomie** de ses convictions, tirant parti de sa présence dans les réunions de la haute direction pour soulever des questions importantes et promouvoir des initiatives qui favorisent le changement. En 2020, il s'est adressé à plus de 1 000 participants à un événement sur le soutien et l'injustice raciale où il a parlé de ses expériences personnelles avec le **soutien** d'alliés et de la raison pour laquelle c'est si important. Connu pour être un dirigeant **courageux** et **humble**, Deland donne l'exemple aux autres, inspirant ses collègues à réfléchir et à reconnaître les occasions qui les empêchent d'aider les autres qui sont moins privilégiés.

À propos de Deland Kamanga

Deland Kamanga supervise tous les aspects des marchés mondiaux de BMO, lesquels fournissent des solutions fondées sur les marchés aux entreprises, aux institutions et aux entités gouvernementales. Sous sa direction, l'équipe des marchés mondiaux fournit des perspectives de premier plan sur le marché, la gestion des risques, des services-conseils aux dirigeants de premier ordre et un accès aux principaux marchés de diverses catégories d'actifs, dont la dette, les opérations de change, les taux d'intérêt, le crédit, les actions, la titrisation et les marchandises. Avant d'occuper son poste actuel, M. Kamanga était chef du service de revenu fixe, devises et marchandises, où il supervisait l'octroi, les ventes et la négociation de produits en espèces et dérivés.

En plus de son leadership à l'égard de DEI, Deland est membre de divers comités de direction, ce qui comprend le Comité de la haute direction de BMO Marchés des capitaux

et le Comité de gestion du rendement. Il siège également aux conseils d'administration de BMO Ligne d'action, BMO Nesbitt Burns Holdings Corporation, BMO Nesbitt Burns Inc. et BMO Capital Markets Corp. Il est titulaire d'un baccalauréat en économie de l'Université Western et est analyste financier agréé (CFA).

Alice Wong

English

Business Leader

Senior Vice President & Chief Corporate Officer, Cameco

Alice Wong is an influential and respected leader who challenges the status quo by asking tough questions and pushing for fairness and progress. As Senior Vice President & Chief Corporate Officer at Cameco, one of the largest global providers of the fuel needed to energize a clean-air world, she is a tireless champion for the advancement of women in a male-dominated industry. Alice has been a leader during a challenging time; between 2014 and 2020, Cameco reduced its workforce by nearly 40%. Despite these cutbacks, Alice worked with the Cameco leadership team to make a meaningful commitment to advancing women over that same time period. They succeeded in increasing women's overall representation from 23% to 25% and management-level representation from 15% to 25%. In addition to her championship of women, Alice has provided leadership for the first-collaboration agreements with Cameco's Indigenous communities, helping the organization become one of Canada's largest industrial employers of Indigenous Peoples. She is a true role model for inclusive leadership.

How She Made Change

Alice is widely known for setting the standard for leadership that people want to emulate, serving as a role model at Cameco for women and men alike.

As an advocate for increased gender equity at the organization, Alice personally conducted coffee chats with more than 425 women over a one-year period to better understand workplace attitudes toward inclusion and the impact of unconscious bias. As a result of these meetings, Cameco rolled out several initiatives aimed at supporting its women, including mandatory training on unconscious bias, bullying, and harassment. Alice also spearheaded the amplification of International Women's Day at Cameco, recognizing that the holiday offers an important, high-visibility opportunity to support gender equity.

Outside the organization, Alice has also taken on several key initiatives to increase the number of women in the nuclear industry. She is currently leading a team of industry leaders to address the gap in representation.

As a vocal supporter for the advancement of Indigenous Peoples, Alice has helped shape the first-collaboration agreements with Cameco's Indigenous communities, focusing on issues related to workforce development, business development, environmental stewardship, and community engagement. Thanks to her efforts, Cameco is now one of Canada's largest industrial employers of Indigenous Peoples.

Inclusive Leadership

Alice demonstrates **courage** and **humility** in her leadership style, behaviours that are hallmarks of inclusive leadership. She consistently challenges the status quo by asking tough questions and pushing for fairness and progress. She also holds her teams accountable for their actions by calling out behaviours that do not align with Cameco's values. With a questioning mindset and approach, Alice is a visionary who is not afraid to tackle inequities or explore uncomfortable truths. She is known as a respected coach and mentor and an inspirational leader.

About Alice Wong

Alice was appointed Senior Vice President and Chief Corporate Officer of Cameco in July 2011, and provides executive oversight for HR, health and safety, environment, quality, regulatory relations, business technology services, supply chain management, and corporate ethics. With more than 30 years at Cameco in increasingly senior leadership roles, Alice has been involved in a number of different areas including corporate responsibility, communications, community investment, government relations, and investor relations. Before joining Cameco, Alice held part-time positions as a sessional lecturer at the University of Saskatchewan, an economics instructor at Saskatchewan Polytechnic, and a CRA auditor.

She currently serves as director on a number of corporate boards in the mining and energy sectors and lends her expertise to organizations including the Mining Association of Canada, Canadian Nuclear Association, and Saskatchewan Mining Association. She has also served as board director of the Uranium Producers of America and as a member on committees for the US Nuclear Energy Institute, the World Nuclear Association, and Uranium Saskatchewan.

In 2012, Alice was named as one of SaskBusiness's 2012 Women of Influence. In 2018, she was named a Diversity 50 Board Ready Candidate by the Canadian Board Diversity Council and an Alumni of Influence by the University of Saskatchewan's College of Arts and Science.

French

Personnalité du monde des affaires

Vice-présidente principale et directrice principale des services corporatifs, Cameco

Alice Wong est une dirigeante influente et respectée qui remet en question le statu quo en posant des questions difficiles et en favorisant l'équité et le progrès. En tant que vice-présidente principale et directrice principale des services corporatifs chez Cameco, l'un des plus importants fournisseurs mondiaux de carburant requis pour dynamiser un monde où l'air est pur, elle est une championne inlassable de l'avancement de la cause des femmes dans une industrie dominée par les hommes. Alice a été dirigeante pendant une période difficile; entre 2014 et 2020, Cameco a réduit sa main-d'œuvre de près de 40 %. Malgré cette réduction, Alice a travaillé avec l'équipe de la direction de Cameco pour s'engager de façon significative à faire avancer la cause des femmes au cours de cette même période. On a réussi à augmenter la représentation globale des femmes de 23 % à 25 % et la représentation au niveau de la direction de 15 % à 25 %. En plus de ses efforts pour défendre la cause des femmes, Alice a dirigé les premières ententes de collaboration avec les communautés autochtones de Cameco, aidant l'organisation à devenir l'un des plus importants employeurs industriels des peuples autochtones au Canada. Elle est un véritable modèle de leadership inclusif.

Comment elle a apporté des changements

Alice est largement reconnue pour sa capacité à établir une norme en matière de leadership que les gens veulent suivre, servant de modèle chez Cameco pour les femmes comme pour les hommes.

En tant que personne déployant des efforts pour accroître l'équité entre les genres au sein de l'organisation, Alice a personnellement organisé des rencontres avec plus de 425 femmes sur une période d'un an pour mieux comprendre les attitudes en milieu de travail à l'égard de l'inclusion et de l'impact des préjugés inconscients. À la suite de ces rencontres, Cameco a mis en œuvre plusieurs initiatives visant à soutenir ses femmes, ce qui comprend une formation obligatoire sur les préjugés inconscients, l'intimidation et le harcèlement. Alice a également dirigé l'amplification de la Journée internationale des femmes chez Cameco, reconnaissant que cette célébration offre une occasion à haute visibilité importante de soutenir l'équité entre les genres.

À l'extérieur de l'organisation, Alice a également pris en charge plusieurs initiatives clés pour augmenter le nombre de femmes dans l'industrie nucléaire. Elle dirige actuellement une équipe de dirigeants de l'industrie pour combler l'écart dans la représentation.

En tant que partisane de l'avancement des peuples autochtones, Alice a contribué à façonner les premières ententes de collaboration avec les communautés autochtones de Cameco en se concentrant sur les problèmes liés au perfectionnement de la main-d'œuvre, au développement des affaires, à la gestion de l'environnement et à l'engagement communautaire. Grâce à ses efforts, Cameco est maintenant l'un des plus importants employeurs industriels des peuples autochtones au Canada.

Leadership inclusif

Alice fait preuve de **courage** et d'**humilité** dans son style de leadership, des comportements qui sont des caractéristiques du leadership inclusif. Elle remet constamment en question le statu quo en posant des questions difficiles et en favorisant l'équité et le progrès. Elle tient également ses équipes responsables de leurs actions en dénonçant les comportements qui ne correspondent pas aux valeurs de Cameco. Avec un état d'esprit et une approche de remise en question, Alice est une visionnaire qui n'a pas peur de lutter contre les inégalités et d'explorer les vérités qui dérangent. Elle est reconnue pour être une conseillère et mentore respectée et une dirigeante inspirante.

À propos d'Alice Wong

Alice a été nommée vice-présidente principale et directrice principale des services corporatifs de Cameco en juillet 2011 et elle assure la supervision exécutive pour les RH, la santé et la sécurité, l'environnement, la qualité, les relations réglementaires, les services technologiques aux entreprises, la gestion de la chaîne d'approvisionnement et l'éthique d'entreprise. Avec plus de 30 ans d'expérience chez Cameco dans des rôles de direction de plus en plus importants, Alice s'est impliquée dans un certain nombre de domaines différents, notamment la responsabilité d'entreprise, les communications, l'investissement communautaire, les relations gouvernementales et les relations avec les investisseurs. Avant de se joindre à Cameco, Alice a occupé des postes à temps partiel en tant que conférencière semestrielle à l'Université de la Saskatchewan, chargée de cours d'économie à la Saskatchewan Polytechnic et vérificatrice de l'ARC.

Elle siège actuellement à titre de directrice au sein de plusieurs conseils d'administration dans les secteurs miniers et de l'énergie et apporte son expertise à des organisations comme l'Association minière du Canada, l'Association nucléaire canadienne et la

Saskatchewan Mining Association. Elle a également été directrice du conseil d'administration d'Uranium Producers of America et membre des comités de la US Nuclear Energy Institute, de la World Nuclear Association et d'Uranium Saskatchewan.

En 2012, Alice a été nommée l'une des femmes d'influence de 2012 de SaskBusiness. En 2018, elle a été nommée candidate « prête à siéger » Diversité 50 par le Conseil canadien pour la diversité administrative et nommée ancienne étudiante d'influence par le College of Arts and Science de l'Université de la Saskatchewan.

Eguono Onoyowwi Omotayo

English

Emerging Leader

Former Director of Product, Enterprise CRM, CIBC

Eguono Onoyowwi Omotayo is a visionary leader who inspires others with her passion and commitment to building inclusive and purpose-driven teams. A native of Southern Nigeria, Eguono holds both engineering and business degrees, and applies her expertise as Director of Product, Enterprise CRM at CIBC. As a Black woman in STEM, she is keenly aware of the power of representation and is a strong promoter of diverse talent, both at CIBC and in the broader corporate community. In addition to her responsibilities running Enterprise CRM, one of the largest and most high-profile programs at CIBC, Eguono serves as a host, judge, or speaker at various events including Mental Health Awareness and Career Sponsorship events by CIBC's Women's Network, BrainStem Alliance's Careers in STEM conference, Elevate's Talent Showcase, CAUFP's Youth Summit, and the My Money My Future Challenge by the Canadian Foundation for Economic Education. She has also served as a mentor in CIBC's Student Thought Forum; the founder of New Culture, a youth mentorship organization; a volunteer mentor for RISE, an organization that helps young people launch their own businesses; and a volunteer career mentor for RYFC, an organization focused on wholesome youth mentorship. In 2018 she was a featured speaker at Move the Dial Global Summit, which promotes diversity and inclusion. Eguono is a trailblazer on the rise.

How She Made Change

Eguono has always been committed to creating a sense of belonging wherever she works. A strong promoter of diverse talent, she has acted as a mentor to countless students and young professionals who have taken co-op positions on her team, encouraging them to bring their whole selves to work every day. Many of these mentees are now full-time CIBC employees and ambassadors for diversity and inclusion across the bank.

As a vocal supporter for the advancement of women, Eguono has played a major role in ensuring that the teams she leads are gender equal. For example, while leading the pilot Skunkworks at CIBC, an initiative to incubate new ideas for the bank, she insisted that the

group comprise at least 50% women. Her vision for Skunkworks has inspired other teams to emulate this model and has advanced a collaborative culture at CIBC.

Eguono is able to effectively build innovative and purpose-driven teams by clearly defining and articulating her team's vision. She develops creative solutions using ideation and innovation forums, which draw on a diversity of ideas and backgrounds to create a final product.

Inclusive Leadership

Known for her emotional intelligence and critical thinking skills, Eguono is an inclusive leader who brings **courage, humility**, and open-mindedness to work every day. She is not afraid to tackle tough topics, question assumptions or challenge the status quo to ensure that all voices are heard.

Eguono also demonstrates **ownership** and **accountability**, key behaviours of inclusive leadership, setting goals for a project but also guiding team members to set their own measurable objectives. She has been repeatedly recognized by senior leadership for her ability to accomplish goals in high-pressure circumstances and with extremely tight deadlines.

About Eguono Onoyowwi Omotayo

Eguono Onoyowwi Omotayo is a problem solver and change agent with 11 years of experience in digital transformation, application development, and product management. As Director of Product, Enterprise CRM at CIBC, she leads the product delivery of a large enterprise Salesforce platform, managing a team of product owners. She holds a BE from McGill University in Montreal and an MBA from Queen's University in Kingston.

French

Leader en devenir

Ancienne directrice des produits, GRC d'entreprise, CIBC

Eguono Onoyowwi Omotayo est une dirigeante visionnaire qui inspire les autres avec sa passion et son engagement à bâtir des équipes inclusives et concentrées sur les objectifs. Originnaire du sud du Nigeria, Eguono détient des diplômes en ingénierie et en commerce et

elle met à profit son expertise en tant que directrice des produits, GRC d'entreprise, CIBC. En tant que femme dans le secteur des STIM (sciences, technologie, ingénierie et mathématiques), elle est très consciente du pouvoir de la représentation et elle est une ardente défenseuse des talents diversifiés au sein de CIBC et dans l'ensemble de la communauté des affaires. En plus de ses responsabilités à la direction de la GRC d'entreprise, l'un des programmes les plus importants et les plus prestigieux de CIBC, Eguono est hôte, juge ou conférencière lors de divers événements, notamment les événements de sensibilisation à la santé mentale et de parrainage de carrière par le Women's Network (Réseau des femmes) de CIBC, la conférence Careers in STEM (Carrières dans le secteur des STIM) de BrainStem Alliance, la Talent Showcase (Présentation des talents) d'Elevate, le Youth Summit (Sommet de la jeunesse) de la CAUFP et le Défi « Mon argent, mon avenir » de la Fondation canadienne d'éducation économique. Elle a également été mentore au sein du Student Thought Forum (Forum de la pensée pour étudiants) de CIBC; elle est fondatrice de New Culture, un organisme de mentorat pour les jeunes; elle est mentore bénévole pour RISE, un organisme qui aide les jeunes à lancer leur propre entreprise; et elle est mentore bénévole pour RYFC, un organisme axé sur le mentorat sain destiné aux jeunes. En 2018, elle était conférencière au sommet mondial « Move the Dial », lequel fait la promotion de la diversité et de l'inclusion. Eguono est une pionnière qui connaît de plus en plus de succès.

Comment elle a apporté des changements

Eguono s'est toujours engagée à créer un sentiment d'appartenance partout où elle travaille. Ardente défenseuse de talents diversifiés, elle a agi comme mentore auprès d'innombrables étudiants et jeunes professionnels qui ont pris des postes d'étudiant stagiaire dans son équipe, les encourageant à être eux-mêmes au travail tous les jours. Plusieurs de ces mentorés sont maintenant des employés à temps plein au sein de CIBC et des ambassadeurs de la diversité et de l'inclusion dans l'ensemble de la banque.

En tant que partisane de l'avancement des femmes, Eguono a joué un rôle majeur en s'assurant que les équipes qu'elle dirige sont égales sur le plan des genres. Par exemple, tout en dirigeant le projet pilote Skunkworks à CIBC, une initiative visant à donner naissance à de nouvelles idées pour la banque, elle a insisté pour qu'au moins 50 % du groupe soit des femmes. Sa vision de Skunkworks a inspiré d'autres équipes à imiter ce modèle et a fait progresser une culture de collaboration au sein de CIBC.

Eguono est en mesure de bâtir efficacement des équipes novatrices et axées sur des objectifs en définissant et en articulant clairement la vision de son équipe. Elle développe

des solutions créatives à l'aide de forums de partage d'idée et d'innovation, lesquelles s'appuient sur une diversité d'idées et d'expériences pour créer un produit final.

Leadership inclusif

Connue pour son intelligence émotionnelle et ses capacités de pensée critique, Eguono est une dirigeante inclusive qui apporte **courage, humilité** et ouverture d'esprit au travail chaque jour. Elle n'a pas peur de s'attaquer à des sujets difficiles, de remettre en question les hypothèses et de remettre en question le statu quo pour s'assurer que toutes les voix sont entendues.

Eguono démontre également **autonomie** et **responsabilisation**, comportements clés du leadership inclusif, établissant des objectifs pour un projet, mais guidant également les membres de l'équipe afin qu'ils établissent leurs propres objectifs mesurables. Elle a été reconnue à maintes reprises par la haute direction pour sa capacité à atteindre ses objectifs dans des circonstances de pression élevée et avec des échéances extrêmement serrées.

À propos d'Eguono Onoyowwi Omotayo

Eguono Onoyowwi Omotayo est une agente de résolution de problèmes et de changement qui possède 11 ans d'expérience en transformation numérique, en développement d'applications et en gestion de produits. En tant que directrice des produits, GRC d'entreprise, CIBC, elle dirige la livraison de produits d'une grande plateforme Salesforce d'entreprise, gérant une équipe de responsables de produits. Elle détient un baccalauréat en ingénierie de l'Université McGill à Montréal et une maîtrise en administration des affaires de l'Université Queen's à Kingston.