

2022 Catalyst Honours Champions

Katherine (Katie) Dudtschak..... 2
 English 2
 French 4
Édith Cloutier..... 8
 English 8
 French 10
Nicole McCormick..... 14
 English 14
 French 16
Swanzy Quarshie, CFA..... 19
 English 19
 French 21
Beth S. Horowitz..... 24
 English 24
 French 25

Katherine (Katie) Dudtschak

English

Business Leader

Executive Vice President, Regional Banking, Personal & Commercial Banking, RBC

Katherine (Katie) Dudtschak is a deeply experienced and respected business leader at RBC. In her role as EVP, Regional Banking, she leads more than 20,000 advisors in branches and business centres, as well as expert advisors. Inside and outside of RBC, she is a passionate advocate for diversity, equity, and inclusion. Under her leadership, Regional Banking made measurable gains on the inclusion and advancement of women, BIPOC, and LGBTQ+ individuals over the past five years.

How She Made Change

Prioritizing Learning and Development

Katie proactively champions initiatives—from ground-breaking learning to culture change to senior-leadership development—that foster greater inclusion and belonging among the thousands of employees she leads across Canada.

Under Katie's leadership, RBC's Regional Banking group achieved significant progress on diversity and inclusion from 2016 to 2021, increasing the percentage of women executives, women in senior management roles, BIPOC executives and employees, and LGBTQ+ employees. Her own senior leadership team includes 50% women.

Katie has sponsored leadership development targeted to the most senior leadership ranks within her team. These sessions have focused on creating more awareness of evolving leadership styles, leading with empathy, managing in a hybrid world, managing divergent opinions, and gender-based leadership.

In 2016, Katie introduced the Learning Map, an interactive learning session for all her employees across the country, to paint a picture of RBC's Personal & Commercial Banking future. The sessions were so successful that they were updated and repeated in 2018 and 2020.

Sharing Experiences

In 2019, Katie demonstrated unparalleled courage in coming out with her personal journey and gender affirmation experience. Sharing an open letter and video to over 80,000 RBC employees, she chronicled the struggles that led to the realization of her true self.

Since then, she began sharing her story more publicly after receiving feedback on the difference she could make in the lives of others, and how talking openly about her own experiences can lead to more acceptance in workplaces and society.

In 2020, Katie began dedicating a portion of her senior leader meetings to hosting “Inclusion Dialogues,” creating a platform for profiling the voices and experiences of marginalized groups. Her aim in hosting these conversations is to 1) show the “dimensions of human uniqueness,” as she calls it, that we each carry and 2) help role model how leaders can hold their own Inclusion Dialogues within their respective teams.

Each call includes Katie hosting a conversation with a leader on a particular theme or experience. This has included sessions on Indigenous experience, Black experience, gay experience, experiences of different abilities, and more.

These sessions help to raise awareness of different experiences and provide learnings for RBC leaders to help them create more inclusion and belonging within their own teams. Other leaders have followed Katie’s lead and hosted their own Inclusion Dialogues for their teams.

Katie is a true role model, driving an inclusive and caring culture within Personal & Commercial Banking.

Actions You Can Take

Create space for important dialogues to learn about different experiences. Storytelling is powerful.

Commit to setting bold objectives, taking action to address persistent barriers, and holding yourself accountable for tracking progress.

About Katherine (Katie) Dudtschak

Katherine (Katie) Dudtschak leads RBC’s eight personal and business regions in Canada. This includes more than 20,000 advisors in branches and business centres, and industry-leading specialist teams such as Commercial Banking, Financial Planning, Investment and

Retirement Planners, and Mortgage Specialists. More than 10,000 of these advisors are also licensed through Royal Mutual Funds Inc. Katie is responsible for setting and leading the execution of distribution strategies that enable RBC's "digitally-enabled relationship bank" strategy and deliver outstanding client loyalty and growth. From 2013 to 2019, Katie also had overall leadership responsibility for RBC's presence in the Caribbean, following her successful repositioning of the region's personal and corporate banking businesses. She has more than 30 years of RBC experience and has held a variety of executive roles across the P&CB network and head office including in Strategy, Human Resources, Distribution Strategy, Operations, and Group Risk Management. She also served as Regional President. Committed to community leadership, Katie is a member of the United Way Greater Toronto's Board of Trustees as well as their Campaign Cabinet. She was a past member of their Major Giving Cabinet, as well as past co-chair of RBC's United Way employee giving campaign.

Katie is an Industry Director with the Mutual Fund Dealers Association Board of Directors. In 2021, she also became a member of the Board of Directors for Jack.org, a Canadian charity dedicated to youth mental health. Katie holds an MBA from Ivey Business School, Western University and a Partners, Directors and Senior Officers certificate as well as an Institute-Certified Director (ICD.D) certificate from the Institute of Corporate Directors.

French

Personnalité du monde des affaires

Ancienne Vice-présidente Directrice, Services Bancaires Régionaux, Services Bancaires Personnels Et Commerciaux, RBC, RBC

Katherine (Katie) Dudtschak est une dirigeante d'entreprise très expérimentée et grandement respectée à la RBC. En tant que vice-présidente directrice des services bancaires régionaux, elle dirige plus de 20 000 conseillères et conseillers dans les succursales et les centres d'affaires, ainsi que des conseillères et conseillers expert-e-s. À l'intérieur comme à l'extérieur de la RBC, elle est une ardente défenseuse de la diversité, de l'équité et de l'inclusion. Sous sa direction, les services bancaires régionaux ont réalisé des progrès considérables au cours des cinq dernières années sur le plan de l'inclusion, de l'avancement des femmes, des PANDC (personnes autochtones, noires et de couleur) et des personnes LGBTQ+.

Comment elle a favorisé le changement

Prioriser l'apprentissage et le perfectionnement

Katie soutient de façon proactive plusieurs initiatives, de l'apprentissage de pointe au changement de culture en passant par le perfectionnement des cadres supérieur·e·s, afin de favoriser une meilleure inclusion et un meilleur sentiment d'appartenance parmi les milliers d'employé·e·s sous sa direction, partout au Canada.

Sous la direction de Katie, le groupe des services bancaires régionaux de RBC a réalisé d'importants progrès en matière de diversité et d'inclusion de 2016 à 2021, augmentant ainsi le pourcentage de femmes dirigeantes, de femmes occupant des postes de haute direction, de cadres et d'employées PANDC, et d'employées LGBTQ+. Sa propre équipe de haute direction comprend 50 % de femmes.

Katie a parrainé des programmes de perfectionnement en leadership destinés aux cadres supérieures de son équipe. Ces séances ont mis l'accent sur la sensibilisation à l'évolution des styles de leadership, l'empathie, la gestion dans un monde hybride, la gestion des opinions divergentes et le leadership basé sur le genre.

En 2016, Katie a introduit la Feuille de route d'apprentissages, une séance d'apprentissage interactive pour tous ses employé·e·s à l'échelle du pays, afin de broser un tableau de l'avenir des services bancaires aux particuliers et aux entreprises de la RBC. Les séances ont connu un tel succès qu'elles ont été mises à jour et répétées en 2018 et 2020.

Partager ses expériences

En 2019, Katie a fait preuve d'un courage inégalé en parlant de son parcours personnel et de son expérience d'affirmation de genre. En publiant une lettre ouverte et une vidéo auprès de plus de 80 000 employé·e·s de la RBC, elle a partagé les difficultés rencontrées sur son chemin vers l'épanouissement personnel.

Depuis, elle a partagé son histoire publiquement après avoir reçu des commentaires sur la différence qu'elle pourrait faire dans la vie des autres, en plus d'encourager les autres à parler ouvertement de leurs propres expériences pour améliorer l'acceptation dans les milieux de travail et la société.

En 2020, Katie a commencé à consacrer une partie de ses réunions de la haute direction à des « Dialogues sur l'inclusion », créant une plateforme pour présenter les voix et les expériences de groupes marginalisés. Son objectif en organisant ces conversations était

de 1) montrer les « dimensions de l'unicité humaine », comme elle les appelle, et qui sont toutes présentes en nous et 2) inspirer les autres dirigeant·e·s à tenir leurs propres Dialogues sur l'inclusion au sein de leurs équipes respectives.

Au cours de chaque appel, Katie anime une conversation avec un·e dirigeant·e sur un thème ou une expérience en particulier. Cela comprend des séances sur les expériences des autochtones, des Noir·e·s, des homosexuel·le·s, des personnes ayant des capacités différentes, et plus encore.

Ces séances aident à sensibiliser les dirigeant·e·s de la RBC aux différentes expériences et à leur fournir des apprentissages pour les aider à créer plus d'inclusion et d'appartenance au sein de leurs propres équipes. D'autres dirigeant·e·s ont suivi l'exemple de Katie et ont organisé leurs propres Dialogues sur l'inclusion au sein de leurs équipes.

Véritable modèle à suivre, Katie favorise une culture d'inclusion et de bienveillance au sein des services bancaires aux particuliers et aux entreprises.

Comment vous pouvez contribuer

Créez un espace pour établir des dialogues constructifs afin de prendre connaissance d'expériences différentes. Le partage d'histoires est un outil puissant.

Engagez-vous à établir des objectifs audacieux, à prendre des mesures pour surmonter les obstacles persistants et à vous tenir responsable du suivi des progrès.

À propos de notre championne

Katherine (Katie) Dudtschak dirige les huit régions des services aux particuliers et aux entreprises de la RBC au Canada. Cela comprend plus de 20 000 conseillères et conseillers dans les succursales et les centres d'affaires, ainsi que des équipes de spécialistes de premier plan du secteur, comme les services bancaires aux grandes entreprises, la planification financière, la planification de placements et de retraite, et les spécialistes en prêts hypothécaires. Plus de 10 000 de ces conseillères et conseillers sont également titulaires d'une licence de la Royal Mutual Funds Inc. Katie est chargée d'établir et de diriger l'exécution de stratégies de distribution qui appuient la stratégie de la « banque relationnelle axée sur le numérique » de la RBC et qui assurent une fidélisation des client·e·s et une excellente croissance. De 2013 à 2019, Katie a également assumé la responsabilité globale de la présence de la RBC dans les Caraïbes, à la suite de son repositionnement réussi des activités bancaires des particuliers et des entreprises de la région. Elle compte plus de 30 ans d'expérience à la RBC et a occupé divers postes de

direction au sein du réseau et du siège social des services bancaires des particuliers et des entreprises, notamment dans les domaines de la stratégie, des ressources humaines, de la stratégie de distribution, des opérations et de la gestion des risques du groupe. Elle a également été présidente régionale. Engagée envers le leadership communautaire, Katie est membre du conseil d'administration de Centraide Toronto et de leur cabinet de campagne. Elle a été membre du cabinet des Grands donateurs et coprésidente de la campagne Centraide de dons des employé·e·s de la RBC. Katie est directrice de l'industrie au sein du conseil d'administration de l'Association des courtiers de fonds mutuels. En 2021, elle est également devenue membre du conseil d'administration de Jack.org, un organisme de bienfaisance canadien voué à la santé mentale des jeunes. Katie est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires de la Ivey Business School de l'Université Western et d'un certificat d'associé, d'administrateur et de cadre supérieur, ainsi que d'un certificat d'administrateur (IAS.A) certifié par l'Institut des administrateurs de sociétés.

Édith Cloutier

English

Business Leader

Regional President for Quebec, VP of Sales for Ottawa, Quebec, and Federal, Rogers Communications

Édith Cloutier is a woman of action who leads with compassion and gives back to her community. Known for fostering open discussions about diversity and inclusion, she is a tireless supporter of people.

How She Made Change

Power of Mentoring

Édith is acutely aware of the power of representation and the role mentorship and sponsorship play in ensuring all individuals access to growth opportunities. With this in mind, she created a mentoring program exclusively for Black, Indigenous, and People of Colour employees across levels. The program has two objectives: (1) to support the development and visibility of the participants, and (2) to provide the leadership team with opportunities to interact directly with employees to gain a better understanding of their realities and support them in their professional development.

The first program launched in 2021 with three key roles: mentee, coach, and mentor. Each role comes with responsibilities such as planning meetings, identifying objectives, collecting feedback, supporting visibility opportunities, and creating and maintaining a safe environment. Édith participated as a mentor. After receiving approximately 50 applications to participate as mentees, program coordinators selected a first cohort of 21. Edith met with all program participants to get to know them personally and learn about their goals. The program lasted three months, with mentors and mentees meeting twice per month. Those not selected for the program had the opportunity to fill out a questionnaire about themselves and their career aspirations.

In a post-program survey, 96% of participants reported that they would recommend it to colleagues, with some noting that they had benefited from career development opportunities. Four individuals from equity-deserving groups directly attribute their

promotions over the past year to this program, as well as to Édith's personal support. Some participants have gone on to become ambassadors representing Rogers at various internal and external functions.

The program was so successful that Rogers launched a new cohort this year with 27 mentors, and it was extended to run through the end of 2022.

Culture of Inclusion

Édith believes that everyone within the organization has a vital role to play in driving diversity, equity, and inclusion. She has made a concerted effort to build a culture of inclusion, not only at Rogers but in society at large.

An important example is her involvement in the creation of a regional committee for diversity. This committee is not only planning how to achieve a diverse and inclusive team and culture, but actively holding the different lines of business accountable to the Rogers diversity objectives.

She has also created space for important conversations by hosting "Coffee with Édith" meetings focused on amplifying the voices of equity-deserving employees across all lines of business. Édith also hosted "safe talk" sessions with Black employees nationally and regionally, and participated in numerous discussions for all equity-deserving groups.

In addition, Édith is an active participant and advocate for programs such as Rise for Women, a group aimed at promoting and supporting Rogers women in Leadership, and Rogers Accelerated Development Program for women Senior Leaders, which provides a variety of customized development activities with the intent to help participants secure a sponsor.

Edith is passionate about opening doors for frontline women at Rogers call centers, participating in career development and roundtable events hosted by employee resource groups. By engaging employees at all levels, she makes everyone feel they are part of the solution and brings great ideas to light.

Outside of Rogers in her role as Chairman of the board, Foundation of the YWCA Montréal, Édith supports women and families who have recently arrived in Canada and are starting a new life in Montreal through shelters and work-insertion programs. In her role with the YWCA, Édith launched a major multiyear fundraising initiative, (Re)Built, to finance these programs. She also openly speaks out against violence against women, for example in her published letter in memory of the victims of the École Polytechnique shooting.

Actions You Can Take

Look for opportunities to open doors and give a boost to those who could use one. Have conversations about career goals and aspirations and think how you can support individuals on their journey.

Connect with people across levels and functions. Everyone from frontline employees to senior leaders can play a role in creating inclusive and equitable workplaces.

About Édith Cloutier

For over 25 years, Édith Cloutier has excelled at delivering telecommunication solutions to companies and the public sector.

As a leader in the industry, especially in innovation and building business partnerships, Édith has held several senior positions at companies such as Allstream, Bell Mobility, and Bell Canada before becoming President of Rogers in Quebec & Atlantic provinces and Vice-President of Enterprise and Public Sector Sales. These two positions enable her to not only increase the brand's strength in Quebec and Atlantic and promote the Rogers name within the community, but also to support Canadian companies and public sector clients wishing to adopt leading edge technologies to boost their growth.

Édith has a degree in business administration from Simon Fraser University in British Columbia, and an Executive MBA from the Université du Québec à Montréal (UQAM).

French

Personnalité du monde des affaires

Présidente régionale pour le Québec, vice-présidente des ventes pour Ottawa, le Québec et l'État fédéral, Rogers Communications

Édith Cloutier est une femme d'action qui dirige avec compassion et qui redonne à sa communauté. Connue pour avoir favorisé des discussions ouvertes sur la diversité et l'inclusion, elle est une ardente défenseuse de tous les employé·e·s.

Comment elle a favorisé le changement

Pouvoir du mentorat

Édith est très consciente du pouvoir de la représentation et du rôle que jouent le mentorat et le parrainage pour assurer l'accès de toutes et tous aux possibilités de croissance. Dans cette optique, elle a créé un programme de mentorat exclusivement pour les employé·e·s issus des communautés noires, autochtones et de couleur, à travers tous les échelons. Le programme a deux objectifs : 1) soutenir le développement et la visibilité des participant·e·s, et 2) offrir à l'équipe de direction des occasions d'interagir directement avec les employé·e·s afin de mieux comprendre leurs réalités et de les soutenir dans leur perfectionnement professionnel.

Le premier programme a été lancé en 2021 avec trois rôles clés : les mentoré·e·s, les coachs et les mentor·e·s. Chaque rôle comporte des responsabilités comme la planification des réunions, la détermination des objectifs, la collecte de commentaires, l'appui aux occasions de visibilité et la création et le maintien d'un environnement sécuritaire. Édith a participé en tant que mentore. Après avoir reçu environ 50 demandes de participation de personnes voulant être mentoré·e·s, les coordonnateurs du programme ont choisi une première cohorte de 21 personnes. Edith a rencontré tous les participant·e·s au programme pour apprendre à les connaître personnellement et connaître leurs objectifs. Le programme a duré trois mois, les mentor·e·s et les mentoré·e·s se rencontrant deux fois par mois. Les personnes qui n'ont pas été sélectionnées pour le programme ont eu l'occasion de remplir un questionnaire sur elles-mêmes et leurs aspirations professionnelles.

Dans un sondage mené après le programme, 96 % des participant·e·s ont indiqué qu'elles ou ils recommanderaient le programme à leurs collègues, et certain·e·s ont indiqué avoir bénéficié de possibilités de développement de carrière. Quatre personnes appartenant à des groupes méritant une meilleure équité attribuent directement leurs promotions au cours de la dernière année à ce programme, ainsi qu'au soutien personnel d'Édith. Certain·e·s participant·e·s sont devenu·e·s des ambassadrices et ambassadeurs représentant Rogers dans diverses fonctions internes et externes.

Le programme a connu un tel succès que Rogers a lancé une nouvelle cohorte cette année avec 27 mentor·e·s, et il a été prolongé jusqu'à la fin de 2022.

Culture d'inclusion

Édith croit que tous les membres de l'organisation jouent un rôle essentiel dans la promotion de la diversité, de l'équité et de l'inclusion. Elle a fait un effort concerté pour bâtir une culture d'inclusion, non seulement chez Rogers, mais dans l'ensemble de la société.

Un exemple important est sa participation à la création d'un comité régional pour la diversité. Ce comité contribue non seulement à créer une équipe et une culture diversifiées et inclusives, mais il veille activement à ce que les différents secteurs d'activité respectent les objectifs de diversité de Rogers.

Elle a également créé un espace pour des conversations importantes en organisant des réunions « Café avec Édith » visant à faire entendre les voix des employé·e·s méritant une meilleure équité issu·e·s de tous les secteurs d'activité. Édith a également organisé des séances de « discussions sécuritaires » avec des employé·e·s issu·e·s de la communauté noire à l'échelle nationale et régionale, et a participé à de nombreuses discussions pour tous les groupes méritant une meilleure équité.

En outre, Édith participe activement à des programmes comme Ensemble pour elles, un groupe visant à promouvoir et à soutenir les femmes de Rogers en matière de leadership, et le programme de développement accéléré de Rogers pour les hautes dirigeantes, qui offre une variété d'activités de perfectionnement personnalisées dans le but d'aider les participantes à trouver un·e parrain·ne.

Edith, qui se passionne pour l'ouverture de nouvelles possibilités pour les femmes de première ligne dans les centres d'appels de Rogers, participe à des activités de perfectionnement professionnel et à des tables rondes organisées par des groupes de ressources pour employé·e·s. En mobilisant les employé·e·s travaillant à tous les niveaux de l'entreprise, elle donne à chacun·e le sentiment de faire partie de la solution et met en lumière d'excellentes idées.

En dehors de Rogers, dans le cadre de son rôle de présidente du conseil d'administration de la Fondation Y des femmes de Montréal, Édith soutient les femmes et les familles qui viennent d'arriver au Canada et qui commencent une nouvelle vie à Montréal grâce à des refuges et à des programmes d'insertion professionnelle. Dans le cadre de ses fonctions au sein de Y des femmes, Édith a lancé une importante initiative de collecte de fonds pluriannuelle, Re-Bâtir, pour financer ces programmes. Elle dénonce aussi ouvertement la violence faite aux femmes, par exemple dans sa lettre publiée à la mémoire des victimes de la fusillade de l'École Polytechnique.

Comment vous pouvez contribuer

Cherchez des occasions d'ouvrir des portes et de donner un coup de pouce à ceux qui pourraient en avoir besoin. Ayez des conversations sur les objectifs et les aspirations de

carrière et réfléchissez à la façon dont vous pouvez soutenir les personnes dans leur parcours.

Communiquez avec des personnes de tous les niveaux et de toutes les fonctions. Tout le monde, des employé·e·s de première ligne aux cadres supérieurs, peut jouer un rôle dans la création de milieux de travail inclusifs et équitables.

À propos d'Édith Cloutier

Depuis plus de 25 ans, Édith Cloutier excelle dans la fourniture de solutions de télécommunications aux entreprises et au secteur public.

À titre de leader dans l'industrie, surtout dans les domaines de l'innovation et de l'établissement de partenariats d'affaires, Édith a occupé plusieurs postes de direction au sein d'entreprises comme Allstream, Bell Mobilité et Bell Canada, avant de devenir présidente de Rogers au Québec et dans les provinces de l'Atlantique et vice-présidente des ventes aux entreprises et au secteur public. Ces deux postes lui permettent non seulement d'accroître la force de la marque au Québec et dans la région Atlantique et de promouvoir le nom Rogers au sein de la communauté, mais aussi d'appuyer les entreprises canadiennes et les clients du secteur public qui souhaitent adopter des technologies de pointe pour stimuler leur croissance.

Édith est titulaire d'un diplôme en administration des affaires de l'Université Simon Fraser en Colombie-Britannique et d'une maîtrise en administration des affaires de l'Université du Québec à Montréal (UQAM).

Nicole McCormick

English

Emerging Leader

Senior Manager of Newsgathering, CityNews, Rogers Sports & Media

Nicole McCormick is a proud Kanyen'kehà:ka (Mohawk) woman from Six Nations of the Grand River Territory, a seasoned media professional, and a passionate advocate and ally.

Nicole plays an integral role in Rogers Sports & Media's *All IN* initiative, helping increase diversity across the organizational culture and within the news and entertainment industry content.

How She Made Change

Building Awareness

As the self-identified Indigenous Co-Chair of the Rogers Indigenous Peoples' Network, Nicole has been an advocate and champion for educating, elevating, and uniting Indigenous and non-Indigenous team members. She helped create two Downie-Wenjack Legacy Spaces, with a third underway, providing a safe place for all people to learn and embrace Indigenous heritage. She coordinated residential school survivor tours and conversations to ensure that both Indigenous people and settlers can understand the generational traumas that exist in our communities today.

Working with Rogers Corporate Real Estate, Nicole had land acknowledgement plaques installed in corporate and retail locations across the country. The addition of these plaques left an immeasurable impact on Rogers' Indigenous employees and allies, as well as their customers and the communities where their teams live and work.

Nicole used her reach in Rogers Sports & Media to help bring Rogers Hometown Hockey to two Indigenous communities, and to broadcast the game in Cree throughout Canada.

Nicole is currently developing an Indigenous Elders Program at Rogers. The goal of the program is to engage Indigenous Elders across the country to provide cultural support to Indigenous employees, allies, and the Rogers leadership team. With the discovery of

unmarked graves at residential school sites, Nicole felt it was important to connect Indigenous employees coping with the news and recurring trauma—as well as allies and leaders—with Elders for support and to receive guidance.

Nicole's contributions extend into the community. She is a volunteer mentor for Indspire—a national Indigenous charity that invests in the education of Indigenous people for the long-term benefit of these individuals, their families, their communities, and all of Canada. This organization has raised more than \$100,000 for residential school survivors.

Driving for Equity

Nicole plays an integral role in Rogers Sports & Media's All IN initiative, helping increase diversity across the organizational culture and within the news and entertainment industry content. Areas of focus include business and community, editorial content, hiring and career-advancement practices, and mentorship and sponsorship. Nicole is a manager with the *All IN* [Content](#) Advisory Council.

Nicole is a passionate advocate and ally for all equity-deserving people. She is the first to stand for and beside all such employees at Rogers. She has consistently fought to eradicate systemic barriers and has helped to create forums for the voices of all Indigenous employees of Rogers to be heard. Her efforts have resulted in large-scale changes across Rogers Sports & Media and beyond.

Actions You Can Take

Commit to learn. There are many resources available to you to deepen your understanding. Make an effort to learn and encourage others to do the same.

Practice humble listening. Understand you don't have the answers for everything and focus on listening to truly hear and learn.

About Nicole McCormick

Nicole McCormick is a media professional with 20 years of experience at Rogers Communications Canada Inc. She is a keynote speaker, speech writer, and panel expert for RISE as well as Rogers' many ERG groups and outside events. In 2021, Nicole was recognized as Rogers' Employee of the Year.

Nicole holds a diploma in television broadcasting and communications media from Mohawk College. She sits on both Mohawk College and Centennial College's journalism

program advisory boards, helping shape the programs with her extensive experience and education.

Nicole is a multi-award winner for her work in journalism (Mohawk College) and within the community. She was awarded the 2021 Mohawk College Alumni of Distinction Award in Creative Arts and Design and was issued a Canadian Screen Award by the Canadian Cinema & Television in May 2021 for being part of the team that won Best Local Newscast; she also won a 2021 RTDNA (Radio Television Digital News Association) Award for Feature News in a Large Market for “CityNews Toronto Exclusive: Visiting a Former Ontario Residential School in 2021.”

French

Leader en devenir

Gestionnaire principale, collecte de nouvelles, CityNews, Rogers Sports & Media

Nicole McCormick est une fière Kanyen’kehà:ka (Mohawk) du territoire des Six Nations de la rivière Grand, une professionnelle chevronnée des médias, ainsi qu’une ardente défenseuse et une alliée passionnée.

Nicole joue un rôle essentiel dans l’initiative *All IN* de Rogers Sports & Media, en contribuant à accroître la diversité dans la culture organisationnelle et dans le contenu de l’industrie des nouvelles et du divertissement.

Comment elle a favorisé le changement

Accroître la sensibilisation

À titre de coprésidente autochtone du Réseau des peuples autochtones de Rogers, Nicole a agi à titre de défenseuse et de championne de l’éducation, de la valorisation et de l’unification des membres autochtones et non autochtones de l’équipe. Elle a contribué à la création de deux espaces de réconciliation Downie-Wenjack, dont un troisième est en cours, offrant à toutes et à tous un endroit sûr où découvrir et célébrer le patrimoine autochtone. Elle a coordonné les visites et les conversations des survivant·e·s des pensionnats pour s’assurer qu’autant les Autochtones que les autres habitant·e·s comprennent les traumatismes générationnels qui perdurent dans nos collectivités aujourd’hui.

En collaboration avec Rogers Corporate Real Estate, Nicole a fait installer des plaques de reconnaissance du territoire dans les lieux d'entreprise et de vente au détail partout au pays. L'ajout de ces plaques a eu un effet considérable sur les employé·e·s et les allié·e·s autochtones de Rogers, ainsi que sur leurs client·e·s et les collectivités où vivent et travaillent leurs équipes.

Nicole a utilisé son influence au sein de Rogers Sports & Media pour aider à introduire Hockey d'Ici de Rogers dans deux communautés autochtones et à diffuser le match en cri partout au Canada.

Nicole élabore actuellement un programme pour les aîné·e·s autochtones chez Rogers. L'objectif du programme est de faire participer les aîné·e·s autochtones de partout au pays afin d'offrir un soutien culturel aux employé·e·s autochtones, aux allié·e·s et à l'équipe de direction de Rogers. Suite à la découverte de tombes anonymes sur les sites des pensionnats, Nicole a estimé qu'il était important de mettre en relation les employé·e·s autochtones confronté·e·s à ces nouvelles et à des traumatismes récurrents – ainsi que les allié·e·s et les dirigeant·e·s – avec les aîné·e·s, pour obtenir du soutien et des conseils.

Les contributions de Nicole s'étendent à l'ensemble de la communauté. Elle est mentore bénévole pour Indspire, un organisme de bienfaisance autochtone national qui investit dans l'éducation des Autochtones pour le bénéfice à long terme de ces personnes, de leurs familles, de leurs collectivités et de l'ensemble du Canada. Cet organisme a recueilli plus de 100 000 \$ pour les survivants des pensionnats.

Favoriser l'équité

Nicole joue un rôle essentiel dans l'initiative *All IN* de Rogers Sports & Media, en contribuant à accroître la diversité dans la culture organisationnelle et dans le contenu des nouvelles et du divertissement de l'industrie. Ses domaines d'intérêt comprennent les affaires et la communauté, le contenu éditorial, les pratiques d'embauche et de perfectionnement professionnel, ainsi que le mentorat et le parrainage. Nicole est gestionnaire au sein du Comité consultatif du

Les contributions de Nicole s'étendent à la communauté, y compris en tant que mentore bénévole pour [contenu](#) pour *ALL IN*.

Nicole est une défenseuse et une alliée passionnée de toutes les personnes qui méritent une meilleure équité. Elle est la première à se porter à la défense de ces employé·e·s chez Rogers. Elle se bat constamment pour éliminer les obstacles systémiques et a contribué à

créer des forums pour que tous les employé-e-s autochtones de Rogers puissent se faire entendre. Ses efforts ont entraîné des changements à grande échelle dans l'ensemble de Rogers Sports & Media et ailleurs.

Comment vous pouvez contribuer

Engagez-vous à apprendre. De nombreuses ressources sont à votre disposition pour approfondir votre compréhension. Faites un effort pour apprendre et encouragez les autres à faire de même.

Pratiquez l'écoute humble. Rappelez-vous que vous n'avez pas la réponse à tout et concentrez-vous sur l'écoute pour véritablement entendre et apprendre.

À propos de Nicole McCormick

Nicole McCormick est une professionnelle du milieu des médias et compte 20 ans d'expérience chez Rogers Communications Canada Inc. Elle est conférencière principale, rédactrice de discours et experte pour RISE ainsi que pour les nombreux groupes de GRE et événements extérieurs de Rogers. En 2021, Nicole a été nommée Employée de l'année chez Rogers.

Nicole est titulaire d'un diplôme en télédiffusion et en communications du Collège Mohawk. Elle siège aux conseils consultatifs sur les programmes de journalisme du Collège Mohawk et du Collège Centennial, contribuant ainsi à façonner les programmes grâce à son expérience et à sa formation considérables.

Nicole a remporté plusieurs prix pour son travail en journalisme (Collège Mohawk) et au sein de la communauté. En 2021, elle a reçu le prix Alumni of Distinction du Mohawk College dans le domaine des arts créatifs et du design. En mai 2021, elle a reçu un prix Écrans canadiens du Canadian Cinema & Television pour avoir fait partie de l'équipe ayant remporté le prix du meilleur bulletin de nouvelles locales. Elle a également remporté un prix RTDNA (Radio Television Digital News Association [Association des services de nouvelles numériques et radiotélévisée]) en 2021 pour un reportage dans un grand marché pour « CityNews Toronto Exclusive : Visiting a Former Ontario Residential School in 2021 ».

Swanzy Quarshie, CFA

English

Emerging Leader

Director, Energy Sales Specialist, Global Banking and Markets, Scotiabank

Since joining Scotiabank's Global Banking and Markets division, Swanzy has worked to promote and support the Bank's culture of diversity, equity, and inclusion by being a strong advocate and role model for women and people of colour in her division, across the Bank, and with the Bank's clients.

How She Made Change

Creating Connections

Originally from Ghana, Swanzy moved to Edmonton in the mid-1980s after her father received a scholarship to complete a PhD program there. Her family later moved to Papua New Guinea, where she spent most of her formative years in a country that at the time had few people of African descent. She returned to Canada in 1997 to attend the University of Newfoundland with her twin sister. Her experiences of being one of only a handful of Black people in her school, at university, and in her finance program helped drive her desire to give back.

In 2012, Swanzy achieved her goal of becoming a portfolio manager, and since then has dedicated time and energy to helping other women and people of colour find their way to Bay Street. Knowing firsthand the important role sponsors and mentors play in opening doors for career development, Swanzy looks to pay it forward at any chance she can. She does this through media appearances, mentorships, speaking engagements, and creating connections.

Swanzy has been profiled by Women of Influence and featured on panels and presentations for the Canadian Association of Urban Financial Professions, Women in Capital Markets, and the Black North Initiative.

Swanzy also gives back as a mentor. She has mentored several candidates with Scotiabank's Global Banking and Markets Co-op Internship and rotational programs,

where she encourages women to pursue opportunities in areas of the Bank traditionally dominated by men. She is also a member of a team of mentors for her former university's investment fund, advising students considering a career in capital markets. She has worked with Women in Capital Markets as a mentor during her time with Scotiabank and was featured on a panel on professional branding and networking. Swanzy focuses her mentoring time on women and foreign students, thinking back to her own experiences.

Swanzy has also opened doors by connecting talented individuals with hiring managers in their desired fields. In many cases these connections have resulted in an excellent placement followed by a successful career.

Role Model

Swanzy is a strong advocate for diverse voices, and actively seeks varied perspectives from colleagues and other teams and business leaders. Since joining Scotiabank, Swanzy has supported the Bank's Black History Month initiatives, and participated in a Scotiabank panel to discuss her experience in the workplace as a woman, immigrant, and adoptive parent.

Swanzy is a member of Scotiabank's Black Employee Network (SBEN). In this role she hosted a panel on intersectionality of race and gender in the workplace for colleagues and human resources. She has also helped to build awareness for SBEN and increased employee membership in this group.

Actions You Can Take

Pay it forward. Share what you've learned and open up your networks to others. Be a mentor to others.

Be curious and learn about other people, their diverse perspectives and experiences, as well as their personal and career goals.

About Swanzy Quarshie

Swanzy is a CFA charter holder with over 18 years of capital markets experience. She joined Scotiabank Global Banking and Markets as a Director, Energy Sales Specialist with the Global Equity group in 2018. In this role she is responsible for delivering Scotiabank's Canadian and US energy research and ideas to institutional clients. Prior to joining Scotiabank, Swanzy worked as a portfolio manager focused on oil and gas mandates at a leading Canadian independent investment firm where she gained over 10 years of oil and gas research, analysis, and portfolio management experience. Her specialties in the oil

and gas space include large-, mid-, and small-cap exploration and production, oilfield services, and energy infrastructure. In addition to her roles on the sell-side and buy-side, Swanzy also has experience in manager research, multi-manager portfolio construction and analytics, and the retail investment arena. She holds a Bachelor of Commerce degree from Memorial University of Newfoundland.

French

Leader en devenir

Directrice, spécialiste des ventes en énergie, services bancaires et marchés mondiaux , Banque Scotia

Depuis qu'elle s'est jointe à la division des services bancaires et marchés mondiaux de la banque Scotia, Swanzy a travaillé à promouvoir et à soutenir la culture de la Banque en matière de diversité, d'équité et d'inclusion. Elle a été une ardente défenseuse et un exemple pour les femmes et les personnes de couleur dans sa division, dans l'ensemble de la Banque ainsi qu'auprès de ses client·e·s.

Comment elle a favorisé le changement

Création de liens

Originaire du Ghana, Swanzy a déménagé à Edmonton au milieu des années 1980 après que son père a reçu une bourse pour un programme de doctorat. Sa famille a ensuite déménagé en Papouasie-Nouvelle-Guinée, où elle a passé la plupart de ses années de formation dans un pays qui, à l'époque, comptait peu de personnes d'ascendance africaine. Elle est revenue au Canada en 1997 pour fréquenter l'Université de Terre-Neuve avec sa sœur jumelle. Le fait d'avoir été l'une des seules personnes de la communauté noire dans son école, à l'université et dans son programme de finance, a contribué à son désir de redonner à la communauté.

En 2012, Swanzy a atteint son objectif de devenir gestionnaire de portefeuille, et, depuis, elle consacre son temps et son énergie à aider d'autres femmes et personnes de couleur à trouver leur chemin vers Bay Street. Consciente du rôle important que jouent les parrain·ne·s et les mentor·e·s dans l'ouverture de voies favorisant le développement de carrières, Swanzy cherche à donner au suivant à chaque occasion qu'elle peut. Elle le fait

au moyen d'apparitions dans les médias, de mentorat, de conférences et de création de liens.

Swanzy a fait l'objet d'un reportage dans Women of Influence et a participé à des tables rondes et à des présentations pour l'Association canadienne des professions financières en milieu urbain, pour les Femmes dans les marchés des capitaux et pour l'Initiative Black North.

Swanzy redonne aussi en tant que mentore. Elle a encadré plusieurs candidats dans le cadre des programmes de stages coopératifs et de rotation des services bancaires et marchés mondiaux de la Banque Scotia, où elle encourage les femmes à saisir des occasions dans des secteurs de la Banque traditionnellement dominés par les hommes. Elle est également membre d'une équipe de mentor·e·s pour le fonds d'investissement de son ancienne université, en conseillant les étudiant·e·s qui envisagent une carrière dans les marchés financiers. Elle a collaboré avec Women in Capital Markets à titre de mentore pendant qu'elle travaillait à la Banque Scotia et a fait partie d'un groupe de discussion sur l'image de marque et le réseautage professionnels. Swanzy consacre son temps de mentorat aux femmes et aux étudiant·e·s en provenance d'un pays étranger, en s'inspirant de sa propre expérience.

Swanzy a également ouvert des voies en mettant en contact des personnes talentueuses avec des gestionnaires d'embauche de leurs domaines souhaités. Dans de nombreux cas, ces liens ont donné lieu à d'excellents placements, suivi de carrières réussies.

Servir d'exemple

Swanzy est une fervente défenseuse de la diversité des voix et recherche activement les points de vue variés d'autres collègues, équipes et dirigeant·e·s d'entreprise. Depuis qu'elle s'est jointe à la Banque Scotia, Swanzy a appuyé les initiatives du Mois de l'histoire des Noirs de la Banque Scotia et a participé à une table ronde de la Banque Scotia pour discuter de son expérience en milieu de travail en tant que femme, immigrante et mère adoptive.

Swanzy est membre du Réseau des employé·e·s noirs de la Banque Scotia. Dans le cadre de ses fonctions, elle a animé une table ronde sur l'intersectionnalité de la race et du genre en milieu de travail pour les collègues et les ressources humaines. Elle a également contribué à faire connaître le Réseau des employé·e·s noirs de la Banque Scotia et à accroître l'adhésion des employé·e·s à ce groupe.

Comment vous pouvez contribuer

Donnez au suivant. Partagez ce que vous avez appris et ouvrez vos réseaux aux autres. Soyez un·e mentor·e pour les autres.

Soyez curieux et apprenez-en davantage sur les autres, leurs perspectives et expériences diverses, ainsi que leurs objectifs personnels et professionnels.

À propos de Swanzy Quarshie

Swanzy est analyste financière agréée avec plus de 18 ans d'expérience sur les marchés financiers. En 2018, elle s'est jointe à la division des services bancaires et marchés mondiaux de la Banque Scotia à titre de directrice, spécialiste des ventes en énergie au sein du groupe Actions mondiales. À ce titre, elle est chargée de diffuser les recherches et les idées de la Banque Scotia sur l'énergie au Canada et aux États-Unis auprès des clients institutionnels. Avant de se joindre à la Banque Scotia, Swanzy a travaillé comme gestionnaire de portefeuille axée sur les mandats pétroliers et gaziers au sein d'une importante société de placement indépendante canadienne, où elle a acquis plus de 10 ans d'expérience en recherche, en analyse et en gestion de portefeuille dans le secteur pétrolier et gazier. Ses spécialités dans le domaine pétrolier et gazier comprennent l'exploration et la production à grande, moyenne et petite capitalisation, les services liés aux champs pétrolifères et l'infrastructure énergétique. En plus de ses fonctions dans les secteurs de la vente et de l'achat, Swanzy possède de l'expérience dans les domaines de la recherche de gestionnaires, la construction et l'analyse de portefeuilles multi-gestionnaires, ainsi que le domaine de l'investissement de détail. Elle est titulaire d'un baccalauréat en commerce de l'Université Memorial de Terre-Neuve.

Beth S. Horowitz

English

Special Recognition

Corporate Director; Former President & CEO, Amex Canada Inc.

Beth Horowitz is an authentic and visionary leader who has been an unwavering advocate for the advancement of women in the workplace. Over the course of her career, she has brought courage, authenticity, and compassion to her work—collaborating with her colleagues to build diverse, inclusive, and high-performing teams and demonstrating that successful leaders nurture and develop emerging talent.

How She Made Change

Developing Talent

Beth worked her way up through the ranks at American Express, working in New York and London and ultimately becoming the President & CEO of AmEx Bank of Canada. Beth has sat on many corporate, advisory, and nonprofit boards, bringing her wealth of knowledge and experience to contribute to their success. Along the way, she has mentored many individuals—knowing the importance of investing time in the development of talent and the rewards of doing so—a practice she continues. From providing advice and guidance to celebrating successes, Beth has helped to pave the way for others to follow. And she hasn't stopped. Advocating for gender equity is still a focus for her.

Focusing on Boards

Beth has seen first-hand that when women participate on corporate boards, they can help broaden the perspectives of the board and better represent their customer base. Having more gender diversity on boards can help bring to light biases that have persisted and push boards to focus on talent development, compensation review, and succession planning with a gender equity lens. Beth believes that board members also serve as role models to senior leaders within the organization.

Actions You Can Take

Take risks to push yourself outside your comfort zone. These risks can be the most rewarding and biggest learning opportunities.

Build your personal network and surround yourself with positive people.

About Beth Horowitz

Beth is former President & CEO, Amex Bank of Canada, and former President & General Manager, Amex Canada, Inc. In 2009, Beth was appointed to the HSBC Bank Canada Board and completed her term at the end of June 2022. Beth also served on the Aimia board from 2012 to 2017, and on the People Corporation board from 2019 until their acquisition by Goldman Sachs Merchant Banking in 2021. In late June of 2021, Beth was appointed to the board of Canada Jetlines, which has been reborn under new management. In January 2022, Beth was appointed to the Advisory Board of Northland Properties. Beth has 20 years of nonprofit and corporate board experience, including sitting on the Catalyst Canada Advisory Board since 2003.

Also among Beth's current boards are the Art Gallery of Ontario, Coralus (formerly SheEO), which is creating a new ecosystem for women and nonbinary entrepreneurs, Unity Charity, which uses Hip Hop art forms to promote resilience and well-being among underserved youth, and the Women's Venture Capital Fund in the United States.

Beth is also a member of the International Women's Forum and serves on the Cornell President's Council of Cornell Women. From 2015 to 2018, she served on the Harvard Business School Global Alumni Board. In 2013, Beth was named one of the 100 Most Powerful Women in Canada, in the Corporate Board category. Beth received a BA in Medieval and Renaissance European History from Cornell University and an MBA from Harvard Business School. Beth and her husband Pat Munson enjoy traveling, hiking, art, and their lovely dog Picasso.

French

Lauréat d'une reconnaissance spéciale

Directrice générale ; ancienne présidente-directrice générale, Amex Canada Inc.

Beth Horowitz est une dirigeante authentique et visionnaire qui défend inébranlablement la promotion des femmes en milieu de travail. Au cours de sa carrière, elle a fait preuve de

courage, d'authenticité et de compassion dans son travail en collaborant avec ses collègues pour bâtir des équipes diversifiées, inclusives et performantes et en démontrant que les dirigeant-e-s qui réussissent encouragent et développent les talents émergents.

Comment elle a favorisé le changement

Développement des talents

Beth a gravi les échelons chez American Express, a travaillé à New York et à Londres et a été présidente et directrice générale de la Banque Amex du Canada. Beth a siégé à de nombreux conseils d'administration d'entreprises, de conseils consultatifs et d'organisations à but non lucratif, en mettant à profit la richesse de ses connaissances et de ses expériences pour contribuer à leur réussite. Consciente de l'importance d'investir du temps dans le développement des talents et des avantages qui en découlent, elle a encadré de nombreuses personnes au fil du temps, et continue encore aujourd'hui. Qu'il s'agisse de prodiguer des conseils ou de célébrer des réussites, Beth a contribué à ouvrir la voie à de nombreuses personnes. Et elle n'a pas arrêté. La promotion de l'équité entre les sexes demeure une priorité pour elle.

Se concentrer sur les conseils d'administration

Beth a constaté que lorsque les femmes participent à des conseils d'administration, elles peuvent aider à élargir les perspectives de ceux-ci et contribuer à mieux représenter leur clientèle. Une plus grande diversité des sexes au sein des conseils peut mettre en évidence des préjugés qui persistent et peut aider les conseils à se concentrer sur le développement des talents, la révision de la rémunération et la planification de la relève, d'un point de vue équitable pour tout le monde. Beth croit que les membres du conseil d'administration servent également de modèles à la haute direction de l'organisation.

Comment vous pouvez contribuer

Prenez des risques pour sortir de votre zone de confort. Ces risques peuvent déboucher sur des occasions d'apprentissage très enrichissantes et prometteuses.

Construisez votre réseau personnel et entourez-vous de personnes positives.

À propos de Beth Horowitz

Beth est l'ancienne présidente-directrice générale de la Banque Amex du Canada et l'ancienne présidente-directrice générale d'Amex Canada, inc. En 2009, Beth a été nommée au conseil d'administration de la Banque HSBC Canada; son mandat s'est terminé à la fin de juin 2022. Beth a également siégé au sein du conseil d'administration

d'Aimia de 2012 à 2017 et du conseil d'administration de la People Corporation de 2019, jusqu'à l'acquisition de l'entreprise par Goldman Sachs Merchant Banking en 2021. À la fin de juin 2021, Beth a été nommée au conseil d'administration de l'entreprise Canada Jetlines, qui a été régénérée sous la nouvelle direction. En janvier 2022, Beth a été nommée au conseil consultatif de Northland Properties. Beth compte 20 ans d'expérience en tant que membre de conseils d'administration d'organismes à but non lucratif et d'entreprises, notamment au sein du conseil consultatif de Catalyst Canada depuis 2003.

Beth siège actuellement au sein de divers conseils d'administration, notamment pour la Galerie d'art de l'Ontario, Coralus (anciennement SheEO), qui crée un nouvel écosystème pour les femmes et les entrepreneurs non binaires, Unity Charity, qui utilise des formes d'art hip-hop pour promouvoir la résilience et le bien-être des jeunes et le Women's Venture Capital Fund aux États-Unis.

Beth est également membre du Forum international des femmes et elle siège au sein du Conseil des femmes du président de l'Université Cornell. De 2015 à 2018, elle a fait partie du Conseil international des ancien-ne-s étudiant-e-s de la Harvard Business School. En 2013, Beth a été nommée l'une des 100 femmes les plus influentes au Canada dans la catégorie Conseils d'administration d'entreprises. Beth a obtenu un baccalauréat en histoire du Moyen-Âge et de la Renaissance en Europe de l'Université Cornell ainsi qu'une maîtrise en administration des affaires de la Harvard Business School. Beth et son conjoint Pat Munson aiment les voyages, la randonnée, l'art, et leur adorable chien Picasso.