

# 2023 Catalyst Honours Champions

- Jeahnette Cavaliere ..... 2
  - English ..... 2
  - French ..... 4
- Caroline Gayle ..... 8
  - English ..... 8
  - French ..... 10
- Tyjondah Kerr ..... 13
  - English ..... 13
  - French ..... 15
- Mona Malone ..... 18
  - English ..... 18
  - French ..... 20
- Taralyn Parr ..... 23
  - English ..... 23
  - French ..... 25
- Janine Tamboli ..... 28
  - English ..... 28
  - French ..... 30
- Bobby Gale ..... 33
  - English ..... 33
  - French ..... 35

# Jeahnette Cavaliere

## English

### **Company/Firm Leader**

#### **Canada Country Manager, Wells Fargo**

Jeahnette Cavaliere is a remarkable leader with a passion for promoting diversity, equity, and inclusion (DEI) within her organization. She has been an integral part of Wells Fargo for over 20 years, consistently demonstrating her commitment to fostering an inclusive culture that values and empowers all team members. Jeahnette's advocacy has had a direct impact on increasing the representation and advancement of women within the company. Her inspiring leadership and dedication have influenced other leaders to become DEI champions, making a lasting impact on the industry and beyond.

### **How She Made Change**

#### **Creating an Inclusive Culture**

In 2019, Jeahnette established the Canada Women's Connection Employee Resource Network at Wells Fargo. This groundbreaking initiative was the first of its kind in Canada for the company and has proven to be highly successful. The Women's Connection chapter focuses on raising awareness of women-specific issues while offering mentorship and development opportunities to empower women personally and professionally. Under Jeahnette's guidance, the network has grown to encompass more than 200 members and allies.

Jeahnette sponsored the Women's Canada Connectivity Program, benefiting over 60 women employees through a nine-month mentorship program with senior leadership. This initiative has significantly increased women's internal career mobility, fostering gender equity within the organization. Moreover, Jeahnette has been instrumental in organizing various engagements and events through this program, including virtual coffee chats and speed mentoring sessions across Montreal, Mississauga, and Vancouver, facilitating networking opportunities for women in the company.

#### **Transparency and Gender Equity**

Under Jeahnette's leadership, Wells Fargo Canada introduced the Gender Equity Initiative, which mandates reporting gender metrics and including at least one candidate from an underrepresented group in interviews for job postings in Canada. This strategic move has resulted in increased representation of women and greater diversity in representation across new hires.

Jeahnette's commitment to empowering women extends beyond her organization and into the business community. In 2022, she launched Wells Fargo's inaugural Women's Business Marketplace event in Toronto, celebrating 15 Canadian women-owned businesses. The event provided a platform for networking and support, fostering connections among Wells Fargo customers and local businesses. By promoting women entrepreneurs, Jeahnette continues to drive economic growth and gender equality in the business landscape.

### **Advocating for Underrepresented Employees**

As an executive sponsor of Wells Fargo's Corporate and Investment Bank's Build Organizational Leadership Diversity (BOLD) program, Jeahnette is actively involved in mentoring and advocating for underrepresented team members. BOLD is a nine-month formal sponsorship program that offers development opportunities and networking across the organization to support career mobility and advancement. With Jeahnette's support, the program has become enterprise-wide to include Canada, creating pathways for underrepresented employees to grow and succeed.

Jeahnette is committed to raising awareness and support for the Indigenous community. She emphasizes educational opportunities such as the Indigenous Canada courses through the University of Alberta and has hosted Truth and Reconciliation events for all Canada team members. Additionally, she has directed funding to Indspire, a nonprofit organization that supports Indigenous students' post-secondary education, benefiting 28 students so far. Jeahnette's dedication to this cause highlights her allyship and commitment to fostering positive change for marginalized communities.

As an active member of the Wells Fargo Canada Diversity, Equity, and Inclusion Council, Jeahnette contributes to advancing the company and region's DEI initiatives. Additionally, she serves as the executive sponsor of the Well-Being Council, advocating for employee health and well-being, which are essential components of an inclusive workplace culture.

### **Actions You Can Take**

Look at your data and assess where gaps exist so you can identify areas of focus. Data can be used as foundational information with ways to leverage it to set goals.

Be transparent regarding your progress toward your DEI goals. Share successes and highlight where work still needs to be done.

Jeahnette Cavaliere's remarkable journey as a champion of diversity, equity, and inclusion has made a profound impact on Wells Fargo Canada. Her key initiatives have resulted in tangible, measurable outcomes, increasing representation and career mobility for women within the organization. Through her influential leadership and commitment to inclusivity, she has inspired other business leaders to prioritize DEI efforts and embrace allyship, accountability, and transparency. Jeahnette's dedication to supporting women-owned businesses and Indigenous communities further demonstrates her passion for creating a more equitable and diverse world. As a role model, she continues to lead with conviction, inspiring others to follow in her footsteps and create a culture that celebrates and values the contributions of all team members.

## French

### **Dirigeante de société ou d'entreprise**

#### **Chargée de pays pour le Canada, Wells Fargo**

Jeahnette Cavaliere est une leader remarquable qui se passionne pour la promotion de la diversité, de l'équité et de l'inclusion (DÉI) au sein de son organisation. Elle est une membre importante de la Wells Fargo depuis plus de 20 ans, où elle a démontré son indéfectible engagement à favoriser une culture inclusive qui valorise et autonomise tous les membres de l'équipe. Les efforts de Jeahnette à cet égard ont eu un impact direct sur l'augmentation de la représentation et de l'avancement des femmes au sein de l'entreprise. Son leadership et son dévouement inspirants ont influencé d'autres leaders à devenir des champions de la DÉI, et ont ainsi eu un impact durable sur le secteur et au-delà.

### **Comment elle a favorisé le changement**

#### **Créer une culture inclusive**

En 2019, Jeahnette a créé le réseau de ressources de connexions pour les employées canadiennes à la Wells Fargo. Première en son genre au Canada et pour l'entreprise, cette

initiative avant-gardiste s'est avérée très fructueuse. Ce chapitre de réseautage créé à l'intention des femmes vise à accroître la sensibilisation aux enjeux qui leur sont propres, tout en offrant à celles-ci des occasions de mentorat et de perfectionnement pour les autonomiser sur les plans personnel et professionnel. Sous la direction de Jeahnnette, le réseau s'est agrandi jusqu'à compter aujourd'hui plus de 200 membres et alliés.

Jeahnnette a parrainé le programme de réseautage à l'intention des femmes canadiennes, lequel a permis à de plus de 60 employées de profiter des avantages d'un programme de mentorat de neuf mois auprès de membres de la haute direction. Cette initiative a considérablement accru la mobilité professionnelle interne des femmes et ainsi permis de faire progresser l'équité entre les sexes au sein de l'organisation. De plus, Jeahnnette a joué un rôle important au niveau de la mise sur pied de divers engagements et événements dans le cadre de ce programme, notamment des séances virtuelles de café-clavardage et de mentorat éclair à Montréal, Mississauga et Vancouver, permettant ainsi de créer encore plus d'occasions de réseautage pour les femmes de l'entreprise.

### **Transparence et équité entre les sexes**

Sous la direction de Jeahnnette, la Wells Fargo Canada a lancé l'initiative d'équité entre les sexes, dans le cadre de laquelle l'entreprise est tenue de produire des rapports au sujet d'indicateurs propres aux sexes, et d'inclure, dans les entrevues pour les postes affichés au Canada, au moins un candidat provenant d'un groupe sous-représenté. Cette stratégie a eu pour résultat d'accroître la représentation des femmes et la diversité dans son ensemble parmi les nouveaux employé.e.s.

L'engagement de Jeahnnette à autonomiser les femmes dépasse le cadre de son organisation et s'étend jusqu'au reste de la communauté des affaires. En 2022, elle a lancé l'événement inaugural « Women's Business Marketplace » de Wells Fargo à Toronto, célébrant 15 entreprises canadiennes appartenant à des femmes. Cet événement a fourni une plateforme de réseautage et de soutien, favorisant les relations entre les clients de la Wells Fargo et les entreprises locales. En faisant la promotion des femmes entrepreneures, Jeahnnette continue de stimuler la croissance économique et l'égalité des sexes dans le paysage des affaires.

### **Défendre les employé.e.s sous-représentés**

En tant que promotrice principale du programme BOLD (de « Build Organizational leadership Diversity », ou « Bâtir un leadership organisationnel diversifié ») de la banque d'affaires et d'investissement Wells Fargo, Jeahnnette participe activement au mentorat et

à la promotion des membres sous-représentés de l'équipe. Le programme BOLD est un programme de parrainage officiel de neuf mois qui offre des occasions de perfectionnement et de réseautage à l'échelle de l'organisation pour soutenir la mobilité et l'avancement professionnels. Avec l'appui de Jeahnnette, le programme s'est étendu à la grandeur de l'entreprise et du Canada, créant ainsi des avenues pour permettre aux employé.e.s sous-représentés de croître et de réussir.

Jeahnnette s'engage aussi à accroître la sensibilisation à la communauté autochtone et à soutenir celle-ci. Elle met l'accent sur les occasions de formation comme les cours de la série « Autochtones du Canada » de l'Université de l'Alberta, et elle a organisé des événements de vérité et de réconciliation pour tous les membres de l'équipe du Canada. De plus, elle a contribué au financement d'Indspire, un organisme sans but lucratif qui soutient l'éducation postsecondaire des étudiants autochtones, qui a permis jusqu'à maintenant d'aider 28 étudiants. Le dévouement de Jeahnnette à cette cause met en évidence sa volonté d'aider et son engagement à favoriser un changement positif pour les communautés marginalisées.

En tant que membre active du Conseil canadien de la diversité, de l'équité et de l'inclusion de la Wells Fargo, Jeahnnette contribue à l'avancement des initiatives de l'entreprise et de la région en matière de DÉI. De plus, elle agit à titre de marraine principale du Conseil du bien-être, dont l'objectif est de favoriser la santé et le bien-être des employé.e.s, qui sont des éléments essentiels d'une culture de travail inclusive.

### **Mesures que vous pouvez prendre**

Examinez vos données et évaluez les écarts et lacunes afin de déterminer les éléments sur lesquels concentrer vos efforts. Les données peuvent être utilisées comme informations de base à partir desquelles établir des objectifs.

Faites preuve de transparence en ce qui concerne vos progrès vers vos objectifs en matière de DÉI. Partagez les réussites, et soulignez les points qui pourraient être encore améliorés.

Le parcours remarquable de Jeahnnette Cavaliere à titre de championne de la diversité, de l'équité et de l'inclusion a eu un profond impact sur la Wells Fargo Canada. Ses initiatives clés ont permis d'obtenir des résultats tangibles et mesurables, et d'accroître la représentation ainsi que la mobilité professionnelle des femmes au sein de l'organisation. Grâce à son leadership d'influence et à son engagement envers l'inclusivité, elle a inspiré d'autres chefs d'entreprise à faire de la DÉI une priorité et à adopter le soutien, la responsabilisation et la transparence. L'engagement de Jeahnnette à soutenir les entreprises appartenant aux femmes et les communautés autochtones témoigne de sa

passion envers la création d'un monde plus équitable et diversifié. En tant que modèle, elle continue de diriger avec conviction, d'inspirer les autres à suivre ses traces et de créer une culture qui célèbre et apprécie la valeur des contributions de tous les membres de l'équipe.

# Caroline Gayle

## English

### **Business Leader**

#### **Managing Director, Technology Financial Services, Accenture**

Caroline Gayle is an exceptional leader and a driving force in promoting diversity, equity, and inclusion (DEI) at Accenture. She is motivated by opportunities to learn and grow alongside highly talented teams. As a true visionary, Caroline has been instrumental in opening doors for women in technology, championing their representation, and inspiring the next generation of leaders to follow her path and lead the way towards a more inclusive and equitable future.

### **How She Made Change**

#### **Leveraging Data to Drive Impact**

Recognizing the importance of understanding the experiences and needs of women in technology, Caroline conducted a comprehensive survey of all women working at Accenture in Canada within the technology sector. This invaluable feedback has been instrumental in identifying areas of improvement and priority focus. Outcomes include a monthly welcome package for new women hires to increase awareness of employee resource group (ERG) activities and inclusion and diversity (I&D) initiatives.

#### **Recruiting and Developing Next-Generation Talent**

Caroline has been an ardent advocate for the advancement of women into senior leadership positions through the Women's Leadership Development Program. By using this program as a mechanism for succession planning, Caroline has nominated and mentored junior women employees, providing them with valuable coaching and guidance for their career success.

In her commitment to promoting diversity in recruitment, Caroline has worked with the I&D team to develop specific targets for women hires. She has also proactively increased the number of senior women participating in the interview process and encouraged employee referrals, leading to a more diverse and inclusive talent pipeline.



Moreover, Caroline has demonstrated her dedication to advancing Black and Indigenous representation within the organization. Working closely with the I&D team again, she has played a crucial role in the Black Outreach Learning & Development program, which focuses on increasing the number of Black employees in technology careers at Accenture. Thanks to this program's success, Accenture has already surpassed annual targets.

Caroline created mentoring circles to provide guidance to peers and junior employees across different practice groups and levels. By fostering a collaborative environment and encouraging cross-mentorship, Caroline empowers employees of all genders to seek guidance and support in their career journeys.

### **Role Modelling to Build Community**

Caroline has had a lasting impact on the organization's culture and practices. As the executive sponsor of the Women's Initiative at Accenture, she has achieved significant milestones, collaborating with the global Accenture Technology Women's Employee Resource Group to secure funds for events and initiatives in Canada. Through quarterly networking events in major Canadian cities like Toronto, Montreal, Ottawa, and Calgary, she has fostered a sense of community and support among women in the organization.

As one of the most senior Black women at the decision-making table, Caroline is a role model for her mentees, encouraging them to shift their perspectives and set ambitious, realistic goals. She has cultivated a culture of inclusion, where everyone feels valued and supported in their professional growth.

Caroline's inclusive leadership behaviors are a shining example of her commitment to embracing diversity and creating empowering opportunities for her teams. She approaches each team member with curiosity, listening carefully to their perspectives and challenges, and tailors her approach to ensure their success.

### **Actions You Can Take**

Invest in future leaders. Be the role model you wished you had when you were first starting in your career.

Set targets and hold yourself and leaders accountable for achieving them.

Caroline Gayle's extraordinary leadership, unwavering dedication to diversity and inclusion, and passion for talent development have made her a beacon of inspiration for her colleagues and the next generation of leaders. Her visionary approach has transformed Accenture's workplace culture and set a standard for fostering diversity, equity, and

inclusion in the technology industry and beyond. With her guidance and influence, many have found support, opportunities, and a shared sense of purpose, making her a true catalyst for change in the Greater Toronto Area's professional services landscape.

## French

### **Personnalité du monde des affaires**

#### **Managing Director, Technology Financial Services, Accenture**

Caroline Gayle est une leader exceptionnelle et une force motrice pour la promotion de la diversité, de l'équité et de l'inclusion (DÉI) chez Accenture. Elle est motivée par la possibilité d'apprendre et de grandir aux côtés d'équipes très talentueuses. En tant que véritable visionnaire, Caroline a joué un rôle déterminant dans l'ouverture de portes pour les femmes en technologie, soutenant leur représentation et inspirant la prochaine génération de leaders à suivre son parcours et à montrer le chemin vers un avenir plus inclusif et équitable.

#### **Comment elle a favorisé le changement**

##### **Exploiter les données pour accroître l'impact**

Consciente de l'importance de comprendre les expériences et les besoins des femmes dans le domaine de la technologie, Caroline a mené une enquête approfondie auprès de toutes les femmes travaillant chez Accenture au Canada dans le secteur de la technologie. Les commentaires inestimables recueillis ont permis d'identifier les points à améliorer et les priorités. Les résultats comprennent une trousse de bienvenue mensuelle pour les nouvelles femmes embauchées afin de les sensibiliser aux activités du groupe de ressources pour les employé.e.s (GRE) et aux initiatives d'inclusion et de diversité (I&D).

##### **Recruter et perfectionner les talents de la nouvelle génération**

Caroline a été une fervente défenseuse de l'avancement des femmes dans les postes de haute direction dans le cadre du programme de perfectionnement du leadership féminin. En utilisant ce programme comme mécanisme de planification de la relève, Caroline a nommé et mentoré des employées juniors, leur offrant un encadrement et des conseils précieux pour leur réussite professionnelle.

Dans le cadre de son engagement à promouvoir la diversité dans le recrutement, Caroline a travaillé avec l'équipe I&D pour établir des objectifs précis en matière du recrutement des femmes. Elle a également augmenté de façon proactive le nombre de femmes chevronnées participant au processus d'entretien et a encouragé les recommandations des employé.e.s, ce qui a permis de constituer une réserve de talents plus diversifiée et plus inclusive.

De plus, Caroline a démontré son dévouement à faire progresser la représentation autochtone et noire au sein de l'organisation. En étroite collaboration avec l'équipe I&D, elle a joué un rôle crucial dans le Black Outreach Learning & Development program, qui vise à augmenter le nombre d'employé.e.s noirs dans les carrières en technologie chez Accenture. Grâce au succès de ce programme, Accenture a déjà dépassé ses objectifs annuels.

Caroline a créé des cercles de mentorat pour guider les pairs et les employé.e.s débutants dans différents groupes de pratique et à différents niveaux. En favorisant un environnement collaboratif et en encourageant le mentorat croisé, Caroline permet aux employé.e.s de tous les sexes de demander conseil et soutien dans leur parcours professionnel.

### **Être un modèle pour bâtir une communauté**

Caroline a eu un impact durable sur la culture et les pratiques de l'organisation. En tant que cadre responsable de l'initiative des femmes chez Accenture, elle a franchi des étapes importantes en collaborant avec le groupe mondial de ressources pour les employé.e.s d'Accenture Technology pour les femmes afin d'obtenir des fonds pour les événements et les initiatives au Canada. Grâce à des événements de réseautage trimestriels dans les grandes villes canadiennes comme Toronto, Montréal, Ottawa et Calgary, elle a favorisé un sentiment de communauté et de soutien parmi les femmes de l'organisation.

Étant l'une des femmes noires ayant le plus d'ancienneté à la table de prise de décision, Caroline est un modèle pour ses mentorés, les encourageant à changer de perspective et à se fixer des objectifs ambitieux et réalistes. Elle a cultivé une culture d'inclusion où chacun.e se sent valorisé.e et soutenu.e dans son développement professionnel.

Les comportements inclusifs de Caroline en matière de leadership sont un exemple brillant de son engagement en faveur de la diversité et de la création de possibilités d'autonomisation pour ses équipes. Elle aborde chaque membre de l'équipe avec

curiosité, en écoutant attentivement leurs points de vue et leurs défis, et adapte son approche pour assurer leur réussite.

### **Mesures que vous pouvez prendre**

Investissez dans les leaders du futur. Soyez le modèle que vous auriez souhaité avoir au début de votre carrière.

Fixez des objectifs et responsabilisez vos leaders et vous-même pour les atteindre. Le leadership extraordinaire de Caroline Gayle, son dévouement inébranlable à la diversité et à l'inclusion, et sa passion pour le développement des talents ont fait d'elle une source d'inspiration pour ses collègues et la prochaine génération de leaders. Son approche visionnaire a transformé la culture d'Accenture en milieu de travail et a établi une norme pour la promotion de la diversité, de l'équité et de l'inclusion dans l'industrie de la technologie et au-delà. Grâce à ses conseils et à son influence, de nombreuses personnes ont trouvé du soutien, des opportunités et un objectif commun, ce qui fait d'elle un véritable catalyseur du changement dans le paysage des services professionnels de la région du Grand Toronto.

# Tyjondah Kerr

## English

### **Human Resources/Diversity, Equity, and Inclusion Leader**

### **Former Director, Equity, Diversity & Inclusion; Current Director, Program Development & Delivery—Community, Sustainability & Social Responsibility, Ontario Lottery & Gaming Corporation**

Tyjondah Kerr is an advocate for equitable representation and opportunities for all and has been a driving force behind the Ontario Lottery and Gaming (OLG) Corporation's efforts. Tyjondah's passion for making the world a better and more equitable place, where everyone feels a sense of belonging, has led her to implement numerous initiatives that have driven meaningful change.

*"I dream of a future where we lean into our discomfort to make room for change, which will improve the inequities of our society. We can only do this by really knowing who we are and showing up in **ALL** ways to be of service to one another."*

### **How She Made Change**

#### **Connecting Through Storytelling**

Tyjondah's approach to fostering inclusivity revolves around leveraging stories of lived experiences and encouraging open dialogue. She creates safe spaces where colleagues can learn from one another, facilitating self-reflection and motivating others to lead more inclusively. Her intentional efforts have not only garnered respect from her colleagues but have also earned her the nickname "Chief Disruption Officer."

Tyjondah uses her voice as a force against injustice. In response to social and racial justice movements, Tyjondah facilitated courageous conversations with racialized employees and provided support during times of increased anti-Asian hate.

Tyjondah has introduced impactful learning opportunities focused on the experiences of Indigenous and 2SLGBTQI+ communities for the Executive Leadership Team and Board of Directors. Her emphasis on allyship is evident in her creation of Allyship Month at OLG, an annual celebration that offers opportunities for learning how to be an ally.

## **Leading Impactful Initiatives**

Tyjondah has spearheaded key initiatives to advance diversity, equity, and inclusion (DEI) efforts at OLG, including a company-wide strategy. The strategy aims to dismantle systemic barriers and embed equity within policies and programs across the company, taking a comprehensive intersectional approach.

Under Tyjondah's leadership, OLG conducted three diversity, equity, and inclusion census surveys to gather impactful and measurable data. The results informed areas of focus for training, identified opportunities for improvement, and contributed to the continuous growth of the company's inclusion score.

She co-developed and launched a successful mentoring program across OLG with the support of her People and Culture colleagues, focusing on fostering diversity and leadership development. The program's popularity led to its expansion, with multiple cohorts planned to support more mentors and mentees from equity deserving groups.

## **Partnering to Accelerate Change**

Tyjondah collaborated with OLG's Talent Acquisition team to develop a new recruitment strategy, aiming to mitigate unconscious bias and increase diversity in representation. She also played a pivotal role in partnering with Black Talent Initiative following the murder of George Floyd. This collaboration resulted in the hiring of interns from Black communities, co-hosting events, and engaging OLGers as mentors in the program.

Outside of her role, Tyjondah continues to make a difference by serving as Board Chair of Boys and Girls Clubs of Peel. The club provides a safe, supportive place where children and youth can experience new opportunities, overcome barriers, build positive relationships and develop confidence and skills for life. Additionally, she plays an essential role on the Black Advisory Panel for Kids Help Phone, ensuring that services provided address the unique needs of Black youth.

## **Actions You Can Take**

Lean into discomfort to engage in difficult yet impactful dialogue.

Review your recruitment strategies and assess how you can adjust your approach to achieve more diversity across all stages.

Tyjondah Kerr's journey as a passionate advocate for equitable representation and opportunities is a testament to her unwavering commitment to driving change. Through her transformative initiatives and inclusive leadership behaviors, she has not only impacted

her company but has also contributed to fostering a more inclusive society where everyone's voice is heard and valued.

## French

### **Leader des ressources humaines/diversité, équité et inclusion**

#### **Ancienne directrice, équité, diversité et inclusion; directrice actuelle, développement et livraison de programmes—communauté, durabilité et responsabilité sociale, Société des loteries et des jeux de l'Ontario**

Tyjondah Kerr est une défenseuse de la représentation et des possibilités équitables pour tous et a été une force motrice dans les efforts de la Société des loteries et des jeux de l'Ontario (OLG). La passion de Tyjondah pour faire du monde un endroit meilleur et plus équitable où tout le monde éprouve un sentiment d'appartenance, l'a menée à mettre en œuvre de nombreuses initiatives qui ont mené à des changements significatifs.

*« Je rêve d'un avenir où nous nous penchons vers notre inconfort pour faire place au changement, ce qui améliorera les inégalités de notre société. Nous ne pouvons y parvenir qu'en sachant vraiment qui nous sommes et en nous présentant de **TOUTES** les façons possibles au service les uns des autres. »*

### **Comment elle a favorisé le changement**

#### **Se connecter grâce à la narration**

L'approche de Tyjondah pour favoriser l'inclusion consiste à mettre à profit des histoires d'expériences vécues et à encourager un dialogue ouvert. Elle crée des espaces sécuritaires où les collègues peuvent apprendre les uns des autres, faciliter l'auto réflexion et motiver les autres à diriger de façon plus inclusive. Ses efforts intentionnels ont non seulement suscité le respect de ses collègues, mais elle a aussi été surnommée « Chef de la perturbation ».

Tyjondah utilise sa voix comme force contre l'injustice. En réponse aux mouvements de justice sociale et raciale, Tyjondah a facilité des conversations courageuses avec des employé.e.s racialisé.e.s et a fourni du soutien en période de haine anti-asiatique accrue.

Tyjondah a présenté des possibilités d'apprentissage percutantes axées sur les expériences des communautés autochtones et 2ELGBTQI+ pour l'équipe de direction et le

conseil d'administration. L'importance qu'elle accorde à l'alliance est évidente dans sa création du mois de l'alliance chez OLG, une célébration annuelle qui offre des occasions d'apprendre à être un allié.

### **Diriger des initiatives percutantes**

Tyondah a mené des initiatives clés visant à faire progresser les efforts en matière de diversité, d'équité et d'inclusion (DÉI) au sein d'OLG, y compris une stratégie à l'échelle de l'entreprise. Cette dernière vise à éliminer les obstacles systémiques et à intégrer l'équité dans les politiques et les programmes de l'entreprise, en adoptant une approche intersectionnelle globale.

Sous la direction de Tyondah, l'OLG a mené trois recensements sur la diversité, l'équité et l'inclusion afin de recueillir des données significatives et mesurables. Les résultats ont indiqué les domaines de formation prioritaires, ont identifié les possibilités d'amélioration et ont contribué à la croissance continue du score d'inclusion de l'entreprise.

Elle a développé et lancé avec succès un programme de mentorat au sein de l'OLG avec le soutien de ses collègues des Personnes et de la culture, axé sur la promotion de la diversité et le développement du leadership. La popularité du programme a mené à son expansion, avec plusieurs cohortes prévues pour soutenir davantage de mentors et de mentorés de groupes méritants d'être traités sur le plan de l'équité.

### **Un partenariat pour accélérer le changement**

Tyondah a collaboré avec l'équipe d'acquisition de talents d'OLG pour élaborer une nouvelle stratégie de recrutement, visant à atténuer les préjugés inconscients et à accroître la diversité de la représentation. Elle a également joué un rôle essentiel dans le partenariat avec Black Talent Initiative à la suite du meurtre de George Floyd. Cette collaboration a permis d'embaucher des stagiaires issus des communautés noires, à co-animer des événements et à l'engagement des employé.e.s de l'OLG en tant que mentors dans le programme.

En dehors de ses fonctions, Tyondah continue de faire une différence en occupant le poste de présidente du conseil d'administration du Boys and Girls Club de Peel. Le club offre un lieu sûr et coopératif où les enfants et les jeunes peuvent découvrir de nouvelles possibilités, surmonter les obstacles, établir des relations positives et développer leur confiance et des compétences pour la vie. De plus, elle joue un rôle essentiel dans le Conseil consultatif Noir pour Jeunesse, J'écoute, en veillant à ce que les services offerts répondent aux besoins uniques des jeunes noirs.



## **Mesures que vous pouvez prendre**

Penchez-vous vers l'inconfort pour entamer un dialogue difficile, mais qui a de l'impact.

Examinez vos stratégies de recrutement et évaluez comment vous pouvez ajuster votre approche pour atteindre une plus grande diversité, à toutes les étapes.

Le parcours de Tyjondah Kerr en tant que défenseure passionnée de la représentation et des possibilités équitables témoigne de son engagement inébranlable à favoriser le changement. Grâce à ses initiatives transformatrices et à ses comportements de leadership inclusif, elle a non seulement eu un impact sur son entreprise, mais elle a aussi contribué à favoriser une société plus inclusive où la voix de chacun est entendue et valorisée.

# Mona Malone

## English

### **Human Resources/Diversity, Equity, and Inclusion Leader**

#### **Chief Human Resources Officer and Head, People & Culture, BMO Financial Group**

Mona is a visionary leader at BMO Financial Group, driven by her deep passion for talent, leadership, and community. She goes beyond conventional boundaries, constantly seeking possibilities and using her influential voice to make a positive impact. Mona's formative career experiences have inspired her to pay it forward by championing the next generation of women in business, ensuring they have equal opportunities to fulfill their career ambitions.

#### **How She Made Change**

##### **Zero Barriers to Inclusion**

Mona's transformative initiatives continue to advance equity and inclusion across the organization. In 2020, she led the creation of *Zero Barriers to Inclusion 2025*, a strategy focused on three pillars—colleagues, customers, and communities—that is enabling BMO to drive progress for equity-deserving groups across its footprint.

Mona actively encourages self-awareness among leaders, viewing education as a means to build stronger allyship and understanding within the organization. Additionally, she promotes individual ownership over career development. Under her leadership, BMO has introduced new digital resources that provide employees with personalized development recommendations and increase the visibility of opportunities, further promoting gender equity and participation.

##### **Empowering Next-Generation Leaders**

Mona's commitment to empowering future leaders is exemplified by her personal mentorship of young women, both within and outside the bank. Her dedication to guiding and supporting the leaders of tomorrow demonstrates her commitment to paying it forward and championing new generations of women in business.

Mona expanded on these efforts when she co-hosted an Innovation Hub event, challenging young women to devise strategies for advancing inclusion at BMO. She is also the executive champion of BMO's 11 Employee Resource Groups (ERGs), including the BMO Alliance for Women and the recently established BMO Parents ERG. Under her guidance, the ERGs have grown significantly, with a current membership of over 22,000 employees, showcasing the effectiveness of these groups in cultivating a sense of belonging and inclusion within the organization.

### **Cultivating an Inclusive Work Environment**

Mona recognizes that fostering an inclusive work environment requires adapting to the changing needs of employees. In 2020, she led the development of BMO's New Ways of Working (NWOW) strategy, which crystallized the bank's digital first, hybrid work model and brought new flexibility to the employee experience. Under her guidance, BMO expanded its benefits package to include 16 weeks of paid parental leave in the United States and up to 78 weeks in Canada, as well as other measures that support families.

Mona role models allyship, empathy, and ownership. She encourages education to build allyship and self-awareness among employees, while also promoting ownership of career development. Mona has expanded Workday HR to provide personalized development recommendations, leading to improved gender equity and greater participation by women in various roles.

Mona extends her influence to customer programs, advising on initiatives such as *BMO for Women*, which commits significant capital to support women entrepreneurs, and *WMN\*FINtech*, a mentoring program for women fintech founders. Through these programs, Mona actively contributes to fostering economic empowerment and financial inclusion for women entrepreneurs.

### **Actions You Can Take**

Pay it forward and engage with next-generation leaders through mentoring and sponsorship opportunities.

Adapt to the future of work and set new ways of working to support the changing workplace. Flexibility is key.

Mona Malone's visionary leadership and passion for fostering talent, leadership, and community have had a transformative impact on BMO. Through her initiatives, she has driven substantial progress, created a more inclusive work environment, and empowered the next generation of leaders. Her dedication to mentoring and advocating for women in

business, both within and beyond BMO, further cements her status as a catalyst for positive change and a powerful influencer in the industry.

## French

### **Leader des ressources humaines/diversité, équité et inclusion**

#### **Directrice des ressources humaines et cheffe, personnes et culture, BMO Groupe financier**

Mona est une leader visionnaire du BMO Groupe financier, motivée par sa grande passion pour le talent, le leadership et la communauté. Elle va au-delà des limites conventionnelles, recherchant constamment des possibilités et utilisant sa voix influente pour avoir un impact positif. Les expériences professionnelles formatives de Mona l'ont inspirée à redonner en soutenant la prochaine génération de femmes d'affaires, en veillant à ce qu'elles aient les mêmes chances de réaliser leurs ambitions professionnelles.

#### **Comment elle a favorisé le changement**

##### **Inclusion sans obstacles**

Les initiatives transformatrices de Mona continuent de faire progresser l'équité et l'inclusion dans l'ensemble de l'organisation. En 2020, elle a dirigé la création de L'inclusion sans obstacles 2025, une stratégie axée sur trois piliers — les collègues, les clients et les collectivités — qui permet à BMO de faire progresser les groupes qui méritent l'équité dans l'ensemble de sa zone de couverture.

Mona encourage activement la conscience de soi parmi les leaders, considérant l'éducation comme un moyen de renforcer l'alliance et la compréhension au sein de l'organisation. De plus, elle favorise la responsabilisation individuelle par rapport au perfectionnement professionnel. Sous sa direction, BMO a mis en place de nouvelles ressources numériques qui fournissent aux employé.e.s des recommandations de développement personnalisées et qui augmentent la visibilité des opportunités, ce qui favorise davantage l'équité des genres et la participation.

##### **Autonomisation des leaders de la prochaine génération**

L'engagement de Mona en faveur de l'autonomisation des futurs leaders est illustré par son mentorat personnel de jeunes femmes, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de la banque. Son dévouement à guider et à soutenir les leaders de demain démontre son engagement à donner au suivant et à défendre de nouvelles générations de femmes dans le monde des affaires.

Mona a poursuivi ses efforts lorsqu'elle a coorganisé un événement pour le Carrefour d'innovation, mettant les jeunes femmes au défi de concevoir des stratégies pour faire progresser l'inclusion au sein de BMO. Elle est également la championne cadre des 11 groupes de ressources pour les employé.e.s de BMO, y compris l'Alliance BMO pour les femmes et le Groupe de ressources pour les parents de BMO récemment établi. Sous sa direction, les groupes de ressources pour les employé.e.s ont connu une croissance considérable, avec une adhésion actuelle de plus de 22 000 employé.e.s, ce qui démontre l'efficacité de ces groupes à cultiver un sentiment d'appartenance et d'inclusion au sein de l'organisation.

### **Cultiver un environnement de travail inclusif**

Mona reconnaît que pour favoriser un environnement de travail inclusif, il faut s'adapter aux besoins changeants des employé.e.s. En 2020, elle a dirigé le développement de la stratégie des nouvelles façons de travailler de BMO (NFDT) qui a cristallisé le premier modèle de travail hybride et numérique de la banque et apporté une nouvelle flexibilité à l'expérience des employé.e.s. Sous sa direction, BMO a élargi sa gamme d'avantages sociaux pour inclure 16 semaines de congé parental rémunéré aux États-Unis et jusqu'à 78 semaines au Canada, ainsi que d'autres mesures de soutien aux familles.

Mona est un modèle d'alliance, d'empathie et de responsabilité. Elle encourage l'éducation afin de développer l'alliance et la conscience de soi entre les employé.e.s, tout en favorisant la responsabilité du perfectionnement professionnel. Mona a élargi Workday HR pour fournir des recommandations de perfectionnement personnalisées, ce qui a pour effet d'améliorer l'équité des genres et d'accroître la participation des femmes à divers postes.

Mona étend son influence aux programmes destinés aux clients, en conseillant des initiatives comme BMO pour les femmes, qui consacre des capitaux importants pour soutenir les femmes entrepreneures, et *WMN\*FINtech*, un programme de mentorat pour les femmes fondatrices des technologies financières. Grâce à ces programmes, Mona contribue activement à favoriser l'autonomisation économique et l'inclusion financière des femmes entrepreneures.

## **Mesures que vous pouvez prendre**

Donnez au suivant et engagez-vous avec les dirigeants de la prochaine génération par le biais d'opportunités de mentorat et de parrainage.

Adaptez-vous à l'avenir du travail et établissez de nouvelles méthodes de travail pour soutenir l'évolution du milieu de travail. La flexibilité est essentielle.

Le leadership visionnaire et la passion de Mona Malone pour favoriser le talent, le leadership et les collectivités ont eu un impact transformateur sur BMO. Grâce à ses initiatives, elle a réalisé des progrès importants, créé un environnement de travail plus inclusif et habilité la prochaine génération de dirigeants. Son dévouement au mentorat et à la défense des femmes dans le monde des affaires, tant au sein de BMO qu'à l'extérieur, renforce son statut de catalyseur de changements positifs et d'influenceuse puissante dans l'industrie.

# Taralyn Parr

## English

### **Human Resources/Diversity, Equity, and Inclusion Leader**

#### **Director of Diversity and Inclusion, McCarthy Tétrault LLP**

Taralyn Parr is a formidable advocate for diversity, equity, inclusion, and accessibility within the legal profession. Her relentless efforts have resulted in transformative changes at one of Canada's leading law firms, McCarthy Tétrault LLP, where she has been an instrumental part of the organization for ten years.

#### **How She Made Change**

Alongside the Chief Inclusion Officer, Taralyn developed Inclusion Now, the firm's comprehensive DEI (diversity, equity, and inclusion) strategy to recruit, support, retain, and advance individuals from diverse backgrounds. She operationalized the Inclusion Now Office, a stand-alone center of excellence with a firm-wide mandate. Educational programming under her leadership, including firm-wide unconscious bias sessions, has reached thousands of internal and external participants. Combined with a number of inclusive programs, policies, and engagement initiatives, this has resulted in 84% of people at the firm feeling they could be their authentic selves at work.

#### **Analytics and Dashboards**

Over three years, Taralyn spearheaded the development of a customized platform to collect, analyze, and report on DEI data. This platform allows the firm to assess their demographic makeup beyond gender and incorporate an intersectional approach and the diversity of client teams. It also integrates diversity surveys into new-hire onboarding processes, achieving an impressive 85% response rate in the 2022 DEI survey. Additionally, she created user-friendly DEI dashboards for senior leaders, making it possible to track against benchmarks across hiring, compensation, promotion, and attrition practices.

In support of gender balance, Taralyn collaborated on recommendations to increase transparency, improve access to clients, and address unconscious bias in partner teams.

As a result of these efforts, the firm has seen a 25% increase in women in key client-facing roles.

## **Gender Inclusion**

Taralyn is a driving force in transforming the firm to be more inclusive for trans, non-binary, and gender-diverse individuals. Her efforts involve updating internal policies to challenge cis and heteronormative assumptions, expanding benefit coverage to include gender-affirming care, and implementing inclusive self-identification gender options in internal forms and systems. She created a transition protocol and resources to support individuals undergoing gender affirmation treatment, organized educational sessions on fostering trans and gender inclusivity, and promoted the use of gender-inclusive language within the firm.

Additionally, she co-developed the Action Group framework for Gender Equality, Race, Pride, and Abilities, engaging over 500 volunteer lawyers and staff in supporting these groups' initiatives. As a result of the Action Group and Inclusion Now, there has been a 20% increase in people self-identifying as allies since 2019.

## **Influencing Beyond the Firm**

Taralyn's influence extends beyond her immediate work environment. She is dedicated to shaping future generations of DEI leaders, and is advancing DEI-related research through her PhD work. As a Course Director at York University's School of Administrative Studies, Taralyn teaches courses focused on gender, work, and leadership.

## **Actions You Can Take**

Set goals and share transparently. Break down each goal into key milestones to track progress.

Think outside the gender binary, and update systems, policies, and practices to be inclusive of all genders.

Taralyn's leadership style is marked by two critical behaviours. Her curiosity prompts her to actively listen and understand diverse perspectives, and her courage enables her to speak candidly and challenge longstanding beliefs and conventions, driving necessary change within her organization. Her innovative initiatives and commitment to promoting lasting change make her a true trailblazer and a role model for future leaders.



## French

### **Leader des ressources humaines/diversité, équité et inclusion**

#### **Directrice de la diversité et de l'inclusion, McCarthy Tétrault LLP**

Taralyn Parr est une formidable défenseuse de la diversité, de l'équité, de l'inclusion et de l'accessibilité au sein de la profession juridique. Ses efforts acharnés ont abouti à des changements transformateurs dans l'un des principaux cabinets d'avocats du Canada, McCarthy Tétrault LLP, où elle a joué un rôle déterminant dans l'organisation pendant dix ans.

#### **Comment elle a favorisé le changement**

Aux côtés du chef de l'inclusion, Taralyn a développé Priorité à l'inclusion, la stratégie globale de l'entreprise en matière de la diversité, de l'équité et de l'inclusion pour recruter, soutenir, retenir et faire progresser des personnes provenant de milieux divers. Elle a mis en place le bureau Priorité à l'inclusion, un centre d'excellence autonome dont le mandat s'étend à l'ensemble de l'entreprise. Les programmes éducatifs mis en place sous sa direction, y compris les séances sur biais inconscients à l'ensemble de l'entreprise, ont touché des milliers de participants internes et externes. Combinée à un certain nombre de programmes, de politiques et d'initiatives d'engagement inclusifs, cela a permis à 84 % des gens de l'entreprise de sentir capables d'être authentiques au travail.

#### **Analyses et tableaux de bord**

Pendant trois ans, Taralyn a dirigé le développement d'une plateforme personnalisée pour recueillir, analyser et rendre compte des données de DÉI. Cette plateforme permet à l'entreprise d'évaluer sa composition démographique au-delà du genre et d'incorporer une approche intersectionnelle et la diversité des équipes de clients. Elle intègre également des enquêtes sur la diversité dans les processus d'intégration des nouveaux.elles employé.e.s, ce qui a permis d'obtenir un taux de réponse impressionnant de 85 % dans le sondage DÉI de 2022. De plus, elle a créé des tableaux de bord de DÉI conviviaux pour la haute direction, ce qui permet d'effectuer un suivi par rapport à des critères de référence dans les pratiques d'embauche, de rémunération, de promotion et d'attrition.

Afin de favoriser l'équilibre entre les genres, Taralyn a collaboré à l'élaboration de recommandations visant à accroître la transparence, à améliorer l'accès aux clients et à lutter contre les préjugés inconscients au sein des équipes d'associés. Grâce à ses efforts,

le cabinet a connu une augmentation de 25 % des femmes occupant des postes clés en contact avec la clientèle.

### **Inclusion des genres**

Taralyn est une force motrice dans la transformation de l'entreprise afin qu'elle soit plus inclusive pour les personnes trans, non binaires et diversifiées sur le plan du genre. Ses efforts portent sur la mise à jour des politiques internes afin de remettre en question les hypothèses cisgenres et hétéronormatives, sur l'élargissement de la couverture des prestations afin d'inclure les soins d'affirmation de genre et sur la mise en œuvre des options inclusives d'auto-identification de genre dans les formulaires et les systèmes internes. Elle a créé un protocole de transition et des ressources pour soutenir les personnes qui suivent un traitement d'affirmation de genre, organisé des séances éducatives sur la promotion de l'inclusion des personnes trans et de l'inclusion de genre, et a encouragé l'utilisation d'un langage inclusif au sein de l'entreprise.

De plus, elle a codéveloppé le cadre du Groupe d'action pour l'équité des genres, de la race, de la fierté et des aptitudes, en embauchant plus de 500 avocats bénévoles et membres du personnel pour soutenir les initiatives de ces groupes. À la suite du Groupe d'action et de Priorité à l'inclusion, il y a eu une augmentation de 20 % des personnes qui s'identifient comme alliés depuis 2019.

### **Exercer une influence au-delà de l'entreprise**

L'influence de Taralyn s'étend au-delà de son environnement de travail immédiat. Elle se consacre à la formation des générations futures de dirigeants DÉI et fait progresser la recherche en DÉI dans le cadre de son travail de doctorat. En tant que directrice de cours de la York University's School of Administrative Studies, Taralyn enseigne des cours axés sur le genre, le travail et le leadership.

### **Mesures que vous pouvez prendre**

Établissez des objectifs et partagez-les de façon transparente. Décomposez chaque objectif en étapes clés afin de suivre les progrès accomplis.

Sortez du schéma binaire des genres et mettez à jour les systèmes, les politiques et les pratiques pour inclure tous les genres.

Le style de leadership de Taralyn est marqué par deux comportements essentiels. Sa curiosité l'incite à écouter activement et à comprendre divers points de vue, et son courage lui permet de parler franchement et de remettre en question les croyances et les

conventions de longue date, ce qui entraîne les changements nécessaires au sein de son organisation. Ses initiatives novatrices et son engagement à promouvoir un changement durable font d'elle une véritable pionnière et un modèle pour les futurs dirigeants.

# Janine Tamboli

## English

Human Resources/Diversity, Equity, and Inclusion Leader

Director, Diversity and Inclusion, Maple Leaf Foods

Janine Tamboli is a trailblazing, strategic leader with a vision to create a more inclusive and equitable workplace. She focuses on nurturing conscious inclusivity by educating, engaging, and inspiring others to drive positive change. Janine knows that sustainable change can only happen when people across roles and levels, and especially those in positions of power, are committed to understanding the need for progress and how to drive it forward.

### How She Made Change

#### Leading Impactful Transformations

Janine's primary objective is to create a workplace culture that celebrates uniqueness, fosters inclusion, and ensures everyone feels valued, heard, represented, and a sense of belonging. Janine approaches culture change by identifying barriers that exist in the systems people use to navigate the organization. She follows this up with targeted interventions, both large and small, to effect change from the ground up and from the top down.

Janine initiated *The Blueprint*—a steadfast framework with four pillars: Drive Accountability to Represent the Communities We Serve, Align Our People Practices to Our Values, Facilitate Deep Listening and Nurture Curiosity, and Foster Cultural Change That Creates Broad Engagement. This blueprint acts as a guiding light for Maple Leaf's diversity, equity, and inclusion (DEI) efforts, changing over time as the company evolves.

Under Janine's leadership, Maple Leaf Foods has made remarkable progress in advancing gender equality within the company. By introducing various programs, policies, and partnerships, Janine facilitated a marked increase in the representation of women at different levels across the organization. She has used the findings from this work to set next-generation goals to drive further change.

## **Learning and Connections**

To support the development of team members and people leaders, Janine played a vital role in sourcing and developing learning and educational programs. These programs included instructor-led courses such as *Managing Bias When Evaluating Talent*, self-directed courses, and microlearning resources focused on critical issues.

Through the review of the company's annual engagement survey results, Janine identified two critical dimensions: authenticity and equal opportunity. Year-over-year improvements in these areas demonstrate the positive impact of her initiatives on employee experiences.

Janine also played a pivotal role in fostering the growth of employee resource groups (ERGs) within Maple Leaf Foods. From 2019 to 2022, the number of ERGs more than doubled, increasing from three to seven. Maple Leaf Foods ERGs now include Accessibility, EcoAction, Maple Leaf Pride & Allies, The Mental Health Network, The Multicultural Advocacy Network (Multi-CAN), The Women's Impact Network (WIN), and WIN's Women in Manufacturing chapter. These groups have become a driving force in informing leadership interactions and shaping the company's evolving DEI approach.

## **Accelerating Progress Across Functions**

Janine recognized the unique talent challenges and opportunities within the manufacturing sector, and was instrumental in assembling Maple Leaf Foods Operations D&I Taskforce. This cross-functional group of business leaders is tasked with redefining how Maple Leaf attracts, hires, develops, and retains talent in operational roles while fostering an inclusive work environment and employee experience. Janine's efforts have also influenced Maple Leaf's approach, including updating job postings to attract non-traditional talent and partnering with organizations like ACCES Employment to support newcomers to Canada in finding gainful employment.

## **Actions You Can Take**

Look across roles and functions to see what challenges and opportunities exist.

Leverage the collective knowledge and experience within employee resource groups to support the shaping of your company's diversity, equity, and inclusion strategy.

Janine's curiosity-driven approach fuels a constant desire for learning and knowledge sharing, enabling her to stay ahead in the rapidly evolving landscape of diversity and inclusion. Additionally, she upholds a strong sense of accountability, holding herself and others responsible for achieving their goals and making progress towards fostering an

inclusive culture at Maple Leaf Foods. Her passion for ensuring that all team members thrive in an inclusive culture reflects her true purpose and commitment to driving positive change.

## French

Leader des ressources humaines/diversité, équité et inclusion

Directrice, diversité et inclusion, Aliments Maple Leaf

Janine Tamboli est une leader stratégique et avant-gardiste dont la vision est de créer un milieu de travail plus inclusif et plus équitable. Elle concentre ses efforts sur la culture d'une inclusivité consciente en éduquant, en engageant et en inspirant les autres à être les moteurs d'un changement positif. Janine sait qu'un changement durable ne peut se produire que lorsque l'engagement à comprendre le besoin de progrès et la façon de le concrétiser vient de tous les postes et niveaux, mais surtout des personnes qui occupent des postes de pouvoir.

### **Comment elle a favorisé le changement**

#### **Diriger des transformations qui font une réelle différence**

L'objectif principal de Janine est de créer une culture de travail qui célèbre le caractère unique de chacun et qui favorise l'inclusion, de sorte que tout le monde se sente apprécié, écouté et représenté, et ressent un sentiment d'appartenance. Janine aborde le changement de culture en commençant par identifier les obstacles qui existent au niveau des systèmes que les gens utilisent pour naviguer dans l'organisation. Elle utilise ensuite des interventions ciblées, pouvant être de petite ou grande envergure, pour apporter des changements du haut vers le bas.

Janine a lancé *Le Plan de travail* – un cadre dynamique à quatre piliers : Promouvoir la responsabilisation pour représenter les communautés que nous servons; Aligner nos pratiques en matière de ressources humaines sur nos valeurs; Favoriser l'écoute profonde et cultiver la curiosité; et enfin, Développer un changement culturel qui crée un engagement général. Ce plan sert de guide pour les efforts en matière de diversité, d'équité et d'inclusion (DÉI) de Maple Leaf, qui évoluent au fil du temps et à mesure que l'entreprise elle-même évolue.

Sous la direction de Janine, Aliments Maple Leaf a fait des progrès remarquables en matière d'égalité des sexes au sein de l'entreprise. En introduisant divers programmes, politiques et partenariats, Janine a contribué à une augmentation marquée de la représentation des femmes à différents niveaux de l'organisation. Elle a aussi utilisé les résultats de ce travail pour établir des objectifs de prochaine génération afin de favoriser encore davantage de changements.

### **Apprentissage et réseautage**

Pour soutenir le perfectionnement des membres de l'équipe et des gestionnaires de personnel, Janine a joué un rôle essentiel dans l'apport et le développement de programmes d'apprentissage et de formation. Ces programmes comprenaient des cours dirigés par des instructeurs, comme le cours Gestion des partis pris dans le cadre de l'évaluation des talents, des cours autogérés, ainsi que des ressources de microapprentissage axées sur des enjeux critiques.

En analysant les résultats du sondage annuel de l'entreprise portant sur l'engagement, Janine a été en mesure d'identifier deux dimensions essentielles à celui-ci : l'authenticité et l'égalité des chances. Les améliorations d'une année à l'autre dans ces domaines démontrent l'impact positif de ses initiatives sur l'expérience employé dans l'entreprise.

Janine a également joué un rôle essentiel dans la promotion de la croissance des groupes de ressources pour les employé.e.s (GRE) au sein d'Aliments Maple Leaf. De 2019 à 2022, le nombre de GRE a plus que doublé, passant de trois à sept. Les GRE d'Aliments Maple Leaf comprennent maintenant les groupes Accessibilité, Écoaction, Fierté et alliés Maple Leaf, ainsi que les réseaux de Santé mentale, de Défense des intérêts multiculturels (Multi-CAN), d'Impact des femmes (WIN), et le chapitre WIN Femmes dans le secteur de la fabrication. Ces groupes sont devenus une force motrice qui éclaire les interactions de leadership et qui façonne l'approche évolutive de l'entreprise en matière de DÉI.

### **Accélérer le progrès à l'échelle de toutes les fonctions**

Janine a reconnu les défis et les occasions uniques que présente la question des talents dans le secteur de la fabrication, et elle a joué un rôle déterminant dans la mise sur pied de l'équipe de travail D et I du groupe de l'exploitation chez les Aliments Maple Leaf. Ce groupe interfonctionnel de dirigeants d'entreprise a pour mandat de redéfinir la façon dont Maple Leaf attire, embauche, développe et conserve les talents dans des rôles opérationnels tout en favorisant un environnement de travail et une expérience employé inclusifs. Les efforts de Janine ont également influencé l'approche de Maple Leaf

notamment en ce qui concerne la transformation des offres d'emploi de sorte à attirer des talents non traditionnels, ainsi que les partenariats avec des organisations comme ACCES Emploi pour aider les nouveaux arrivants au Canada à trouver un emploi rémunéré.

### **Mesures que vous pouvez prendre**

Examinez les rôles et les fonctions pour déterminer les défis et les occasions qui existent.

Tirez parti des connaissances et de l'expérience collectives au sein des groupes de ressources pour les employé.e.s afin de soutenir le façonnement de la stratégie de diversité, d'équité et d'inclusion de votre entreprise.

L'approche axée sur la curiosité de Janine suscite un désir constant d'apprentissage et de partage des connaissances, ce qui lui permet de rester à l'avant-garde dans le paysage en rapide évolution de la diversité et de l'inclusion. De plus, elle a un fort sens des responsabilités, qui la pousse à se responsabiliser elle-même et à attendre la même chose des autres pour que tous atteignent leurs objectifs et contribuent à la création et au maintien d'une culture inclusive chez Aliments Maple Leaf. Sa passion pour s'assurer que tous les membres de l'équipe s'épanouissent dans une culture inclusive reflète sa vocation profonde et son engagement à favoriser un changement positif.



# Bobby Gale

## English

### **Next Generation Leader**

#### **Director, Analytical and Data Platforms, Loblaw Companies Ltd.**

Bobby Gale is a trailblazing leader who is making a significant impact at their organization and in the broader community. Throughout their over 17 years at Loblaw, Bobby has been an advocate for gender-inclusive practices, LGBTQ2SIA+ inclusion, and mental and physical inclusivity. Their journey exemplifies the transformative power of inclusive leadership in creating a positive and accepting work environment.

### **How They Made Change**

#### **Education and Advocacy**

Bobby has been a driving force in Loblaw's DEI Proud Pillar, advocating for the LGBTQ2SIA+ community's voice. Following their coming out as non-binary in 2017, they focused on raising awareness and educating colleagues about the importance of gender-inclusive bathrooms, leading to Loblaw implementing gender-neutral washrooms in every office. Bobby also co-launched the Proud to be Me Podcast, Spectacular! to educate colleagues on queer topics. This podcast fostered authentic conversations, with episodes receiving upwards of 1,500 views and garnering positive feedback from colleagues.

Bobby encourages the use of pronouns in conversations and email signatures, promoting a more gender-inclusive work environment. Their advocacy for pronoun inclusion extended to frontline, in-store colleague name tags, reinforcing Loblaw's commitment to gender inclusion.

In addition, Bobby actively shares their personal journey and experiences, contributing to panels across Loblaw, from stores to offices, to educate and inspire others. They volunteer their time at internal conferences, setting up education booths to engage colleagues in conversations about diversity and inclusion. Bobby acts as an informal resource for DEI education and allyship, mentoring colleagues to foster a more inclusive environment.

#### **Dual Perspective and Impact**

Bobby's unique perspective of working in frontline and office roles at the same company provides valuable insights into the challenges and opportunities employees face in different work environments. This dual perspective enables them to empathize with colleagues at all levels and advocate for initiatives that address the diverse needs of Loblaw's workforce.

Bobby's leadership style is characterized by leading by example and creating an environment that fosters growth and authenticity. They actively champion diversity and equity within their team, ensuring a diverse representation and using inclusive language in job postings. Bobby's influence extends beyond their team, as they actively engage in mentoring and encouraging others to become champions of diversity, equity, and inclusion at all levels of the organization.

### **Allyship and Courage**

Bobby actively volunteers with the Loblaw Able pillar, and co-leads the Loblaw Technology & Analytics committee, LTA-ble, which advocates for mental and physical inclusivity at the workplace, highlighting the unique perspective of intersecting identities, such as LGBTQ2SIA+ individuals who identify as having a disability.

As an ally, Bobby amplifies marginalized voices and creates space for others to share their perspectives. Their courage in coming out as genderfluid and advocating for gender-inclusive practices helped pave the way for positive change within the organization.

### **Actions You Can Take**

Advocate for gender-inclusive programs and practices at your organization and seek out ways to ensure your colleagues feel safe and can be themselves.

Be an active ally. Seek out opportunities to listen and learn from the experiences of people different from you. This includes educating yourself and finding quality learning resources. Bobby Gale's leadership at Loblaw showcases a remarkable dedication to diversity, equity, and inclusion. Their commitment to driving change through education, advocacy, and modeling inclusive behaviors has resulted in tangible and measurable outcomes. Bobby's efforts have made Loblaw a more inclusive and welcoming workplace for all employees, from the frontline to executives.

## French

### **Leader de la prochaine génération**

#### **Directeurice, Plateformes analytiques et de données, Les Compagnies Loblaw Limitée**

Bobby Gale fait preuve d'un leadership novateur qui a un impact significatif au sein de son organisation et dans la communauté. Depuis plus de 17 ans chez Loblaw, Bobby prône les pratiques inclusives, l'inclusion des personnes LGBTQ2ELIA+ et l'inclusion mentale et physique. Son parcours illustre le pouvoir transformateur du leadership inclusif dans la création d'un environnement de travail positif et accueillant.

### **Sa contribution pour le changement**

#### **Éducation et promotion**

Bobby a été une force motrice dans le pilier DÉI Fierté chez Loblaw, préconisant la voix de la communauté LGBTQ2ELIA+. À la suite de sa révélation en tant que non-binaire en 2017, Bobby s'est concentré sur la sensibilisation et l'éducation de ses collègues quant à l'importance des toilettes inclusives, ce qui a mené Loblaw à mettre en place des toilettes neutres dans chaque bureau. Bobby a également lancé le balado *Proud to be me, Spectacular!* afin d'éduquer ses collègues sur les sujets queers. Ce balado a favorisé des conversations authentiques, dont les épisodes ont été visionnés plus de 1 500 fois et ont suscité des commentaires positifs de la part des collègues.

Bobby encourage l'utilisation de pronoms dans les conversations et les signatures de courriel, ce qui favorise un environnement de travail plus inclusif. Sa promotion de l'inclusion des pronoms s'est étendue aux porte-noms des collègues de première ligne et en magasin, renforçant l'engagement de Loblaw envers l'inclusion des genres.

De plus, Bobby partage activement son parcours et son expérience personnels, en participant à des comités à l'échelle de Loblaw, des magasins aux bureaux, afin d'éduquer et d'inspirer les autres. Bobby consacre son temps de façon bénévole à des conférences internes et à la mise en place de kiosques de formation pour engager des conversations sur la diversité et l'inclusion avec leurs collègues. Bobby agit à titre de ressource informelle pour l'éducation en matière de DÉI et d'alliance, en encadrant les collègues afin de favoriser un environnement plus inclusif.

## **Double perspective et impact**

Le point de vue unique de Bobby en ce qui concerne le travail de première ligne et de bureau au sein de la même entreprise lui permet de comprendre les défis et les possibilités auxquels les employé.e.s sont confronté.e.s dans différents milieux de travail. Cette double perspective lui permet de faire preuve d'empathie envers les collègues de tous les niveaux et de défendre les initiatives qui répondent aux besoins diversifiés de la main-d'œuvre de Loblaw.

Le style de leadership de Bobby se caractérise en montrant l'exemple et la création d'un environnement qui favorise la croissance et l'authenticité. Bobby défend activement la diversité et l'équité au sein de son équipe, assurant ainsi une représentation diversifiée, et utilise un langage inclusif dans les publications d'offres d'emploi. Son influence s'étend au-delà de son équipe; Bobby s'engage activement dans le mentorat et encourage les autres à devenir des champion.e.s de la diversité, de l'équité et de l'inclusion à tous les niveaux de l'organisation.

## **Alliance et courage**

Bobby est un bénévole actif auprès du pilier CAPABLES et codirige le comité de technologie et d'analytique de Loblaw, LTA-ble, qui préconise l'inclusion mentale et physique au travail, soulignant le point de vue unique des identités intersectionnelles, telles les personnes LGBTQ2ELIA+ qui s'identifient comme ayant un handicap.

En tant qu'allié, Bobby amplifie les voix marginalisées et crée un espace pour que les autres puissent partager leurs points de vue. Le courage dont Bobby a fait preuve en s'affichant comme une personne de genre fluide et en préconisant des pratiques inclusives des genres a ouvert la voie à des changements positifs au sein de l'organisation.

## **Mesures que vous pouvez prendre**

Préconisez les programmes et les pratiques inclusifs des genres au sein de votre organisation et cherchez des façons de vous assurer que vos collègues se sentent en sécurité et puissent être eux-mêmes.

Soyez un.e allié.e actif.ve. Cherchez des occasions d'écouter et d'apprendre des expériences de personnes différentes de vous. Cela comprend l'éducation et la recherche de ressources d'apprentissage de qualité.

Le leadership de Bobby Gale chez Loblaw témoigne d'un dévouement remarquable envers la diversité, l'équité et l'inclusion. Son engagement à susciter le changement par

l'éducation, la défense des intérêts et l'adoption de comportements inclusifs a entraîné des résultats tangibles et mesurables. Les efforts de Bobby ont fait de Loblaw un milieu de travail plus inclusif et accueillant pour tous les employé.e.s, des employé.e.s de première ligne aux dirigeant.e.s.