

CATALYST HONOURS

2024 Catalyst Honours Champions

Shaina Riley	3
English	3
French.....	4
Marie Sunjka	6
English	6
French.....	7
Simone Alleyne	9
English	9
French.....	10
Debb Hurlock	12
English	12
French.....	13
Vivian Yoanidis	16
English	16
French.....	17
Philippe Lepage.....	20
English	20
French.....	21
Jodie Wallis	24
English	24
French.....	25
Pamela Allen	28
English	28

CATALYST HONOURS

French	29
--------------	----

Shaina Riley

English

Next Generation Champion

Partner Growth Lead and Black Googler Network Canada Lead, Google Canada

Shaina Riley, Partner Growth Lead at Google Canada and a driving force behind the Black Googler Network Canada, has consistently spearheaded impactful initiatives that champion diversity, equity, and inclusion (DEI) both within Google and the wider community. Through her dynamic leadership, she has transformed the Black Googler Network (BGN), fostering a more inclusive environment through expanded programming, strategic external partnerships, and increased member engagement. Shaina's collaborative spirit and unwavering commitment to DEI position her as a catalyst for positive change, not just within Google, but across the tech industry at large.

Key Highlights

- **Black Googler Network (BGN) Leadership :** As the head of BGN Canada, Shaina leads a team of 14 across three pillars: External Communities (partnering with Black ERGs, supporting Black-owned businesses, fundraising); Internal Communities (organizing events for Black+ Googlers and allies); and Professional Development (mentorship and career growth programs).
- **Expansion and Impact :** Shaina's leadership has seen BGN Canada's programming and external partnerships flourish, amplifying its presence within the Black tech community. Her advocacy has made her a sought-after DEI speaker, while driving increased member engagement, funding, and program diversity within BGN.
- **Black Renaissance Event:** In July 2023, Shaina orchestrated the impactful Black Renaissance panel and networking event, a collaboration among leading Toronto

tech companies. This event, uniting over 100 Black tech professionals for career-focused discussions, underscored Shaina's leadership as Google's key representative on the organizing committee.

- **Broader DEI Contributions at Google :** Shaina's influence extends beyond BGN, with roles such as the Google Marketing Platform Canada DEI Lead, the Black@ALCS Canada Lead and more. Her efforts shape Google's inclusive practices and community engagement, further amplifying the company's DEI impact.

French

Leader de la prochaine génération

Responsable de la croissance des partenaires et du Black Googler Network au Canada

Shaina Riley, responsable de la croissance des partenaires chez Google Canada et une force motrice sous-jacente au réseau Black Googler Network Canada, a constamment mené des initiatives percutantes qui promeuvent la diversité, l'équité et l'inclusion (DÉI) chez Google et au sein de la communauté élargie. Grâce à son leadership dynamique, elle a transformé le réseau Black Googler Network (BGN) en favorisant un environnement plus inclusif grâce à des programmes élargis, à des partenariats externes stratégiques et à l'engagement accru des membres. L'esprit de collaboration de Shaina et son engagement inébranlable envers la DÉI font d'elle un catalyseur du changement positif non seulement chez Google, mais aussi dans l'ensemble de l'industrie technologique.

Faits saillants

- **Le leadership Black Googler Network (BGN) :** En tant que cheffe du réseau BGN Canada, Shaina dirige une équipe de 14 personnes sur trois piliers : Communautés externes (partenariat avec les groupes de ressources pour les employé.e.s noir.e.s, soutien aux entreprises détenues par des personnes noires, collecte de fonds);

CATALYST HONOURS

communautés internes (organisation d'événements pour les amateurs de Black+ Googlers et les alliés); et perfectionnement professionnel (programmes de mentorat et de développement de carrière).

- **Expansion et incidence :** Le leadership de Shaina a permis à la programmation et aux partenariats externes de BGN Canada de s'épanouir, amplifiant ainsi sa présence au sein de la communauté technologique noire. Sa mobilisation a fait d'elle une conférencière en DÉI convoitée et a augmenté l'engagement des membres, le financement et la diversité des programmes au sein du réseau BGN.
- **Événement Renaissance noire :** En juillet 2023, Shaina a organisé l'événement percutant de réseautage et d'échange Black Renaissance (Renaissance noire), une collaboration entre les principales entreprises technologiques de Toronto. Cet événement, qui a réuni plus de 100 professionnels de la technologie pour avoir des discussions axées sur la carrière, a souligné le leadership de Shaina en tant que représentante clé de Google au sein du comité organisateur.
- **Autres contributions en matière de DÉI chez Google :** L'influence de Shaina va au-delà de chez BGN, avec ses rôles de responsable en matière de DÉI chez Google Marketing Platform Canada, responsable de Black@ALCS Canada et plus encore. Ses efforts façonnent les pratiques inclusives et l'engagement communautaire chez Google, ce qui amplifie davantage l'influence de l'entreprise en matière de DÉI.

Marie Sunjka

English

Next Generation Champion

Law Clerk, National Legal Claims Project Department, Intact Financial Institution

Marie Sunjka is a seasoned employee at Intact Financial Corporation, with extensive experience in supporting the in-house legal department. She recently earned a Bravissimo Award (Intact's premier level of recognition) for her contributions to a mandated National-Indigenous learning program. As a member of Intact's National Projects Team, Marie excels in developing and designing learning modules for Claims and Legal Claims departments, collaborating with subject matter experts and stakeholders and overseeing their implementation to hundreds of employees across Canada.

As a First Nations-Indigenous professional, Marie is dedicated to advancing both personally and professionally while supporting her colleagues' growth. She devotes time to Intact's national Indigenous DEI Network, contributing to Canada's Indigenous 94 Calls to Action.

Highlights

- **Mentorship for Career Advancement:** Marie mentored over a dozen women at Intact, fostering career progression and inspiring others with diverse identities to pursue development opportunities, resulting in several promotions.
- **Indigenous Circle of Inclusion:** Marie co-founded and structured Intact's Indigenous Circle of Inclusion, addressing retention issues through innovative initiatives such as Indigenous Healing Circles, enhancing employee well-being, and preparing the groundwork for broader network integration.

CATALYST HONOURS

- **Intact's Reconciliation Journey:** Marie played a pivotal role in launching Intact's Reconciliation Education Program, ensuring over 7,600 employees received culturally relevant training. She also contributed significantly to organizing a successful National Day of Truth and Reconciliation event.
- **Inclusive Leadership:** Marie models inclusive leadership in her legal unit at Intact by integrating Indigenous practices such as land acknowledgements and updating her business signature with pronouns in English and OjiCree (She/Her/Kwe), fostering a more inclusive workplace. Marie is always open to providing guidance to help her colleagues be culturally sensitive and respectful regarding Indigenous culture.

French

Leader de la prochaine generation

Technicienne juridique, Service national des réclamations juridiques, Intact, Institutions financières

Marie Sunjka est une employée expérimentée d'Intact Corporation financière qui possède une vaste expérience au service juridique interne. Elle a récemment reçu un prix Bravissimo (le plus haut niveau de reconnaissance d'Intact) pour ses contributions à un programme de formation national-autochtone obligatoire. En tant que membre de l'équipe des projets nationaux d'Intact, Marie excelle dans l'élaboration et la conception de modules d'apprentissage pour les services des Réclamations et des réclamations fondées en droit, en collaborant avec des expert.e.s et des intervenant.e.s et en supervisant leur mise en œuvre auprès de centaines d'employé.e.s partout au Canada.

En tant que professionnelle autochtone des Premières Nations, Marie se consacre à l'avancement tant sur le plan personnel que professionnel tout en soutenant la croissance de ses collègues. Elle consacre du temps au réseau national de DÉI autochtone d'Intact,

en contribuant aux 94 appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation du Canada.

Faits saillants

- **Mentorat pour le développement de carrière :** Marie a été la mentore de plus d'une douzaine de femmes chez Intact, favorisant la progression de leur carrière et inspirant celles ayant diverses identités à saisir des occasions de perfectionnement, ce qui leur a permis d'obtenir plusieurs promotions.
- **Cercle d'inclusion autochtone :** Marie a cofondé et structuré le Cercle d'inclusion autochtone d'Intact, qui aborde les problèmes de fidélisation en adoptant des initiatives novatrices comme les Cercles de guérison autochtones, en améliorant le bien-être des employé.e.s et en préparant le terrain pour permettre une plus grande intégration du réseau.
- **Le Chemin de réconciliation d'Intact :** Marie a joué un rôle essentiel dans le lancement du programme éducatif sur la réconciliation d'Intact en s'assurant que les quelque 7 600 employé.e.s suivent une formation pertinente sur le plan culturel. Elle a également contribué de façon significative à l'organisation d'un événement de la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation.
- **Leadership inclusif :** Chez intact, Marie fait preuve de leadership inclusif dans son unité juridique en intégrant des pratiques autochtones comme la reconnaissance des territoires et en incluant ses pronoms en anglais et en oji-cri (She/Her/Kwe) à sa signature professionnelle, favorisant ainsi un lieu de travail plus inclusif. Marie est toujours disposée à fournir des conseils pour aider ses collègues à être sensibles sur le plan culturel et respectueux à l'égard de la culture autochtone.

Simone Alleyne

English

Human Resources/Diversity, Equity, and Inclusion Leader

Senior Director of DEI, Culture & Change at McDonald's Canada

Simone Alleyne, Senior Director of DEI, Culture & Change at McDonald's Canada, has spearheaded transformative initiatives to foster diversity, equity, and inclusion (DEI) within McDonald's Canada. Through strategic programs like the Women's Leadership Network and the development accountability targets, Simone has significantly increased women's representation in leadership roles and cultivated an inclusive workplace culture. Her collaborative approach, influential leadership, and commitment to amplifying diverse voices have not only driven positive change at McDonald's Canada but also set a benchmark for DEI initiatives within the McDonald's system.

Highlights

- **Women in Leadership Representation:** Simone spearheaded local adoption of global targets to increase women's representation in senior leadership at McDonald's Canada. Her strategy integrated gender balance into talent review and succession planning processes, for example by coaching and sponsoring female leaders. Key appointments advanced women's representation, and they achieved parity two years ahead of schedule.
- **Women's Leadership Network :** Simone was a past Chair of McDonald's inaugural Women's Leadership Network, removing barriers and enhancing support for aspiring women as well as driving sustainable changes in business practices.

CATALYST HONOURS

- **Mentorship Program** : Simone led the development of a mentorship program that paired diverse employees with leaders at all levels of the organization. Through this program, mentees were able to advance their career goals and further develop the skills and confidence to build deeply authentic relationships.
- **Operator DEI Playbook**: Simone conceived and developed the Operator DEI Playbook, empowering 265 Owner Operators across Canada with resources to accelerate women talent and foster inclusive cultures. This pioneering tool, noted for its impact on local communities and the positive feedback it has received, exemplifies Simone's grassroots approach to driving DEI change within McDonald's.

French

Leader des ressources humaines/diversité, équité et inclusion

Directrice principale de la DÉI, de la culture et du changement chez McDonald's Canada

Simone Alleyne, directrice principale de la DÉI, de la culture et du changement chez McDonald's Canada, a dirigé des initiatives transformatrices afin de favoriser la diversité, l'équité et l'inclusion (DÉI) au sein de McDonald's Canada. Grâce à des programmes stratégiques comme le Women's Leadership Network et l'élaboration d'objectifs de responsabilité, Simone a considérablement augmenté la représentation des femmes dans des rôles de leadership et a cultivé une culture inclusive sur le lieu de travail. Son approche collaborative, son leadership influent et son engagement à amplifier la diversité des voix ont non seulement stimulé des changements positifs chez McDonald's Canada, mais ont également établi une référence en matière d'initiatives de DÉI au sein du système de McDonald's.

Faits saillants

- **Représentation des femmes leader:** Simone a dirigé l'adoption locale des objectifs mondiaux afin d'augmenter la représentation des femmes dans la haute direction de McDonald's Canada. Sa stratégie a intégré l'équilibre entre les sexes dans les processus d'examen des talents et les processus de planification de la relève, par exemple en offrant de l'accompagnement professionnel et en marrainant des femmes leaders. Des nominations clés ont amélioré la représentation des femmes, qui ont atteint la parité deux ans plus tôt que prévu.
- **Réseau des femmes leaders :** Simone a été la présidente du tout premier Réseau des femmes leaders de McDonald's, qui élimine les obstacles, améliore le soutien offert aux femmes aspirantes et qui instaure des changements durables dans les pratiques commerciales.
- **Programme de mentorat:** Simone a dirigé le développement d'un programme de mentorat qui a jumelé des employé.e.s diversifié.e.s avec des leaders occupant des postes à tous les niveaux de l'organisation. Grâce à ce programme, les mentoré.e.s ont pu progresser vers leurs objectifs de carrière et développer davantage de compétences et de confiance pour établir des relations profondément sincères.
- **Operator DEI Playbook:** Simone a conçu et développé le Operator DEI Playbook (Guide de l'opérateur DÉI) afin d'habiliter les 265 propriétaires exploitants du Canada en leur donnant les ressources nécessaires pour accélérer le développement professionnel des femmes et favoriser les cultures inclusives. Cet outil d'avant-garde, reconnu pour son incidence sur les communautés locales et les commentaires positifs qu'il a reçus, illustre l'approche populaire de Simone pour favoriser les changements en matière de DÉI chez McDonald's.

Debb Hurlock

English

Human Resources/Diversity, Equity, and Inclusion Leader

Director, Culture, Inclusion & Leadership, Pembina Pipeline Corporation

Inspired by the pursuit of justice, Debb is committed to amplifying the voices of underrepresented and equity-seeking groups, fostering a sense of visibility, safety, support, and connection. She is dedicated to shaping systemic change to promote inclusion, striving to create an environment where individuals can fully express themselves at work. Debb has led transformational efforts at Pembina Pipeline Corporation by building the capacity of executive leadership, peers, and colleagues to embrace a transformational approach to equity, diversity, and inclusion (EDI), driving culture change that values and uplifts women in all their intersecting identities.

Highlights

- **Inclusion Networks:** Debb initiated and developed five Inclusion Networks at Pembina—Pride Pembina, Women’s Inclusion Network, Multicultural Resource Network, Indigenous Inclusion Network, and Men’s Mental Health Inclusion Network. These groups foster community and belonging by addressing EDI topics for diverse employees and allies.
- **Conversations for Change (C4C) :** Deb leads Conversations for Change, a company-wide platform where storytelling and personal experiences of employees are centered in discussions on EDI topics. By nurturing relationships and facilitating ongoing connections among panelists, Debb promotes empathy, compassion, and allyship. C4C panels serve as crucial forums for fostering inclusive dialogue and allyship within Pembina.

- **Field-based EDI Support** : Deb directs Pembina’s Culture, Inclusion, and Leadership strategy, focusing on operational and field sites to enhance women’s representation and inclusion. Key to this strategy is the "EDI Operations" role, dedicated to fostering engagement and retention strategies for women in rural and remote field locations. Recommendations from the Women’s Field Summit are guiding leadership development across Pembina's field sites, aiming to build sustainable inclusivity through targeted support.
- **EDI Data Integrity** : Debb prioritizes retention and representation of women at Pembina, collaborating closely with talent teams to ensure fair hiring practices and gathering data on succession, promotions, and middle management roles. Quarterly reports to company leadership drive improvements in data integrity and reporting capabilities. Debb’s team is leading a 2024 initiative to enhance employee self-disclosure on gender identity for targeted strategies.

French

Leader des ressources humaines/diversité, équité et inclusion

Directrice, Culture, inclusion et leadership, Pembina Pipeline Corporation

Inspirée par une recherche de justice, Debb s’engage à faire entendre les voix des groupes sous-représentés et en quête d’équité, en favorisant un sentiment de visibilité, de sécurité, de soutien et de lien. Elle s’engage à façonner le changement systémique pour promouvoir l’inclusion, en s’efforçant de créer un environnement où les personnes peuvent s’exprimer pleinement au travail. Debb a mené des efforts de transformation chez Pembina Pipeline Corporation en développant la capacité de la haute direction, de ses pairs et de ses collègues à adopter une approche transformationnelle en matière d’équité, de diversité et d’inclusion (DÉI), ce qui a eu pour effet d’apporter des changements qui valorisent et encouragent les femmes dans la gestion de leurs multiples identités.

Faits saillants

- **Réseaux d'inclusion** : Debb a créé et développé cinq réseaux d'inclusion chez Pembina : Pride Pembina (Fierté Pembina), Women's inclusion Network (Réseau d'inclusion des femmes), Multicultural Resource Network (Réseau de ressources multiculturelles), Indigenous Inclusion Network (Réseau d'inclusion autochtone) et Men's Mental Health Inclusion Network (Réseau d'inclusion pour la santé mentale des hommes). Ces groupes favorisent l'esprit collectif et l'appartenance en abordant des questions liées à l'équité, à la diversité et à l'inclusion (DÉI) concernant les employé.e.s et les allié.e.s diversifié.e.s.
- **Conversations for Change (C4C)** : Debb dirige Conversations for Change (Conversations pour favoriser le changement), une plateforme déployée à l'échelle de l'entreprise, où les histoires et les expériences personnelles des employé.e.s favorisent des discussions sur la DÉI. En entretenant des relations et en facilitant le développement de liens continus entre les participant.e.s, Debb favorise l'empathie, la compassion et l'alliance. Les échanges sur C4C sont essentiels pour favoriser un dialogue inclusif et la formation d'alliance au sein de Pembina.
- **Soutien en matière de DÉI sur le terrain** : Debb dirige la stratégie Culture, inclusion et leadership de Pembina en mettant l'accent sur les sites opérationnels et sur le terrain pour améliorer la représentation et l'inclusion des femmes. La clé de cette stratégie est le rôle « Opérations DÉI », qui se consacre à favoriser les stratégies d'engagement et de fidélisation des femmes dans les régions rurales et éloignées. Les recommandations du Sommet des femmes sur le terrain guident le développement du leadership dans les différents sites de Pembina afin de permettre une inclusion durable grâce à un soutien ciblé.
- **Intégrité des données DÉI** : Debb accorde la priorité à la rétention et à la représentation des femmes chez Pembina en collaborant étroitement avec les équipes du service des ressources humaines afin de s'assurer des pratiques

CATALYST HONOURS

d'embauche sont équitables et en recueillant des données sur la relève, les promotions et les postes de gestion intermédiaires. La soumission de rapports trimestriels à la direction de l'entreprise favorise l'amélioration de l'intégrité des données et des capacités de production de rapports. L'équipe de Debb mène une initiative visant à encourager les employé.e.s à divulguer leur identité de genre afin de mettre en place des stratégies ciblées.

Vivian Yoanidis

English

Human Resources/Diversity, Equity, and Inclusion Leader

Senior Manager of Diversity, Equity, and Inclusion, Hydro One

Vivian embarked on her journey of championing Diversity, Equity, and Inclusion (DEI) initiatives more than a decade ago, long before there was widespread acceptance in corporate Canada and beyond. Her commitment to DEI began as an informal pursuit alongside her primary responsibilities. As an engaged supporter and an authentic leader who amplifies the voices of marginalized individuals, Vivian's unwavering advocacy and collaborative approach deeply resonate with employees and leaders alike. Her work has led to significant progress in advancing DEI efforts and making Hydro One a workplace where everyone feels safe, valued, and a true sense of belonging. As a daughter of immigrant parents, a woman, and a mother of biracial children, Vivian is driven by a personal commitment to promoting equity across all diversity dimensions and fostering a more just and inclusive workplace at Hydro One.

Highlights

- **Men as Allies:** Vivian introduced the Catalyst MARC program to Hydro One almost 10 years ago, bringing together men and women alike to talk about gender partnerships and the importance of male allyship in achieving gender equity. As a founding member of the Men as Allies employee resource group at Hydro One, she set the stage for over 400 leaders to participate in the MARC program, with ongoing requests for workshops, showcasing the enduring impact of this initiative.

CATALYST HONOURS

- **Women in Engineering (WiE) University Partnership:** Vivian co-led the Women in Engineering University Partnership, increasing the representation of women in STEM fields at Hydro One and the four Ontario universities. Co-founded in 2012, this program has helped boost high school applications to electrical and mechanical engineering by 169% and enrollment in the same programs by 81% in the four partner universities.
- **Step Up Program:** Vivian created the Step Up content at Hydro One to promote inclusion, psychological safety, and respect in the workplace, and she co-leads the program. Workshop modules, activities, and videos empower employees to “step up” when they see non-inclusive behaviour or hear non-inclusive language, resulting in a 44% increase in comfort levels in advocating for inclusion.
- **Cultural Embedding and Legacy:** Vivian’s leadership embedded a culture of equity and inclusion at Hydro One, ensuring sustained progress and empowerment for women and marginalized groups. Her commitment and foresight have positioned Hydro One as a leader in fostering inclusive environments for all identities in the electricity industry.

French

Leader des ressources humaines/diversité, équité et inclusion

Directrice principale, Diversité, équité et inclusion, Hydro One

Vivian a entamé son parcours de promotion des initiatives de diversité, d'équité et d'inclusion (DÉI) il y a plus d'une décennie, bien avant qu'il y ait une acceptation générale du concept au sein des entreprises canadiennes et au-delà. Son engagement envers la DÉI a commencé à titre de quête informelle, menée parallèlement à ses principales responsabilités. En tant que supporter engagée et leader authentique qui amplifie la voix

des personnes marginalisées, l'approche inébranlable de défense des intérêts et de collaboration de Vivian interpelle profondément les employé.e.s et les dirigeant.e.s. Son travail a mené à des progrès importants dans l'avancement des efforts de DÉI et à faire d'Hydro One un milieu de travail où tout le monde se sent en sécurité, valorisé et cultive un véritable sentiment d'appartenance. En tant que fille de parents immigrés, de femme et de mère d'enfants biraciaux, Vivian est motivée par un engagement personnel envers la promotion de l'équité dans toutes les dimensions de la diversité et la promotion d'un milieu de travail plus juste et inclusif à Hydro One.

Faits saillants

- **Men as Allies (Les hommes alliés) :** Vivian a lancé le programme MARC Catalyst chez Hydro One il y a près de 10 ans, qui rassemble des hommes et des femmes pour discuter des partenariats entre les sexes et de l'importance des hommes alliés dans l'atteinte de l'égalité entre les sexes. En tant que membre fondatrice du groupe de ressources pour les employés Men as Allies (Les hommes alliés) chez Hydro One, elle a permis à plus de 400 leaders de participer au programme MARC; les demandes continues pour participer aux ateliers démontrent l'incidence durable de cette initiative
- **Women in Engineering (WiE) University Partnership :** Vivian a codirigé le partenariat Women in Engineering University Partnership, augmentant la représentation des femmes en STIM chez Hydro One et dans les quatre universités de l'Ontario. Cofondé en 2012, ce programme a contribué à augmenter de 169 % les demandes d'inscription académiques en génie électrique et mécanique et de 81 % les inscriptions dans ces programmes dans les quatre universités partenaires.

CATALYST HONOURS

- **Programme Step Up** : Vivian a créé le contenu Step Up chez Hydro One pour promouvoir l'inclusion, la sécurité psychologique et le respect sur le lieu de travail et codirige le programme. Les modules, les activités et les vidéos de l'atelier habilite les employé.e.s à intervenir lorsqu'ils sont témoins d'un comportement non inclusif ou qu'ils entendent un langage non inclusif, ce qui entraîne une augmentation de 44 % des niveaux de confort dans la promotion de l'inclus Lon.
- **Intégration et héritage culturels** : Le leadership de Vivian a instauré une culture d'équité et d'inclusion chez Hydro One, assurant ainsi une évolution et une habilitation durables pour les femmes et les groupes marginalisés. Son engagement et sa prévoyance ont permis à Hydro One de devenir une entreprise cheffe de file dans la promotion d'environnements inclusifs pour toutes les identités de l'industrie de l'électricité.

Philippe Lepage

English

Business Leader

Director, Mine Development, Potash Engineering, Technology & Capital, Nutrien

Philippe Lepage, Director of Mine Development at Nutrien, is a dedicated change champion and advocate for diversity, equity, and inclusion (DE&I). With a passion for fostering opportunities for all, Philippe co-founded initiatives such as an allyship network and actively influences others within and beyond Nutrien to champion DE&I. Through his inclusive leadership style, Philippe creates a welcoming environment where diversity is celebrated, reflected in his team's high representation of women and intentional efforts to attract, and retain diverse talent.

Highlights

- **Champion Network:** Philippe co-founded and led the pilot for the Champion Network within Nutrien's Potash ETC group. He successfully secured senior leadership support, organized the committee, and established governance. This network addresses allyship and inclusion challenges, promotes education on these topics, supports Employee Resource Groups (ERGs), provides mentorship, and identifies systemic barriers to ensure a more inclusive workplace.
- **Director on the WIM/WiN-SK Board:** As the only male director on the Women in Mining and Women in Nuclear Saskatchewan Inc. board, Philippe brings valuable perspectives to strategic discussions, serves on the Human Resources board committee, and contributes to the Mine Your Potential conference committee. His

dedication to allyship and professional development has helped grow the conference to over 450 participants.

- **Rotational Engineer/Geoscientist in Training (EIT/GIT) Program:** Philippe revitalized and currently leads the rotational EIT/GIT program for underground operations at Nutrien. This program places new graduates in various roles across Nutrien's potash mines, helping them develop their skills. It emphasizes diversity and inclusion, successfully integrating underrepresented candidates into the industry. Notably, the first candidate from the 2023 cohort has already transitioned to a full-time engineering role at an operating site.
- **Enhancing Workplace Inclusivity:** Philippe spearheaded the enhancement of hygiene standards and the modernization of washroom facilities for Nutrien's underground potash operations. He also led the redesign of inclusive facilities at the mine sites, aiming to create a more welcoming workplace for everyone. Additionally, Philippe is a strong advocate for work-life flexibility, especially in supporting team members with childcare requirements.

French

Personnalité du monde des affaires

Directeur, Développement minier, Ingénierie de la potasse, technologie et capital, Nutrien

Philippe Lepage, directeur du développement minier chez Nutrien, est un champion dévoué du changement et un défenseur avéré de la diversité, de l'équité et de l'inclusion. Grâce à sa passion de promouvoir l'égalité des chances pour tous, Philippe a cofondé des initiatives comme un réseau d'alliance et a activement influencé les autres au sein de Nutrien et au-delà dans la défense des intérêts de DÉI. Au moyen de son style de leadership inclusif, Philippe crée un environnement accueillant où la diversité est

célébrée, ce qui se reflète par la grande représentation des femmes dans son équipe et ses efforts intentionnels pour attirer et retenir des talents diversifiés.

Faits saillants

- **Réseau des champions :** Philippe a cofondé et dirigé le projet pilote pour le Réseau des champions au sein du groupe Potasse ETC de Nutrien. Il a obtenu le soutien de la haute direction, organisé le comité et établi la gouvernance. Ce réseau aborde les défis liés à l'alliance et à l'inclusion, favorise l'éducation sur ces sujets, soutient les groupes de ressources pour les employé.es, fournit du mentorat et identifie les obstacles systémiques pour favoriser un lieu de travail plus inclusif.
- **Directeur du conseil d'administration WIM/WIN-SK :** En tant que seul administrateur masculin des conseils d'administration de Women in Mining et de Women in Nuclear Saskatchewan Inc., Philippe apporte un point de vue précieux aux discussions stratégiques, fait partie du comité des ressources humaines et s'implique dans le comité de conférence Mine Your Potential. Son dévouement envers l'alliance et le perfectionnement professionnel a contribué à la croissance de la conférence, qui comporte plus de 450 participant.e.s.
- **Programme Ingénieur.e en rotation/géoscientifique en formation (EIT/GIT) :** Philippe a été peaufiné et dirige actuellement le programme de rotation (EIT/GIT) pour les opérations souterraines chez Nutrien. Ce programme octroie divers rôles dans les mines de potasse de Nutrien aux nouveaux diplômé.e.s afin de les aider à développer leurs compétences. Il met l'accent sur la diversité et l'inclusion et intègre des candidat.e.s sous-représenté.e.s dans l'industrie. D'ailleurs, le premier candidat de la cohorte 2023 occupe déjà un poste d'ingénieur à temps plein dans un site d'exploitation.
- **Amélioration de l'inclusion sur le lieu de travail :** Philippe a été à l'origine de l'amélioration des normes d'hygiène et de la modernisation des installations sanitaires mises à la disposition du personnel de l'exploitation souterraine de la

CATALYST HONOURS

potasse de Nutrien. Il a également dirigé la refonte des installations inclusives sur les sites miniers afin de créer un lieu de travail plus accueillant pour tous. De plus, Philippe est un ardent défenseur de la conciliation travail-vie personnelle et apporte du soutien aux membres de l'équipe qui doivent répondre aux besoins de leurs enfants.

Jodie Wallis

English

Business Leader

Global Chief Analytics Officer at Manulife

Jodie Wallis, the Global Chief Analytics Officer at Manulife, is a seasoned leader focused on using artificial intelligence and advanced analytics to help achieve the company's strategic goals and to deliver value to its customers, employees, and shareholders. Passionate about fostering inclusion and diversity, Jodie champions initiatives such as the Women in AI community and the AI4Good Summer Lab, while also serving as an executive sponsor for Manulife's ERG, Shalom. Jodie's dedication to empowering women in technical fields, coupled with her commitment to innovative problem-solving, exemplifies her profound impact on advancing diversity, equity, and inclusion in both the workplace and broader community.

Highlights

- **Advanced Analytics:** Jodie established the employee engagement council for Advanced Analytics at Manulife to address diversity, equity, and inclusion concerns. Her work doubled the value from AI and machine learning over three years, benefiting customers globally. She focused on recruiting and promoting women, including transitioning women from other fields into AI roles, providing training and mentorship. For example, she helped a female director in Hong Kong move from customer experience to AI, and she is now a thriving leader on the team.
- **School Outreach:** Jodie volunteered as an advisor at a local all-girls school to enhance data and analytics education. She designed and led a program that identified knowledge gaps, developed content and materials, and facilitated workshops using real-world data. Her efforts inspired ongoing workshops and

projects at the school, leaving a lasting impact on the faculty’s data and analytics practices.

- **AI4Good Lab:** Jodie has been a guest speaker at the AI4Good Summer Lab—which has graduated 236 women and developed 55 social good projects—since 2017. The lab offers hands-on learning, mentorship, and economic support, with projects like [SoQuo](#), an app that helps users evaluate the impact of online interactions on their mental health.
- **Employee Resource Group Shalom:** As the Executive Sponsor of Manulife’s Shalom ERG, Jodie supports Jewish colleagues and allies, mentors ERG leadership, and promotes cultural awareness. The ERG provides programming and resources to celebrate Jewish heritage and advocate for Jewish employees, fostering an inclusive environment at Manulife.

French

Personnalité du monde des affaires

Cheffe des analyses mondiales chez Manuvie

Jodie Wallis, Cheffe des analyses mondiales chez Manuvie, est une leader chevronnée qui se concentre sur l’intelligence artificielle et les analyses avancées pour aider à atteindre les objectifs stratégiques de l’entreprise et offrir de la valeur à ses client.e.s, employé.e.s et actionnaires. Passionnée par la promotion de l’inclusion et de la diversité, Jodie défend des initiatives telles que la communauté Women in AI et AI4Good Summer Lab, tout en agissant à titre de principale promotrice du Groupe des ressources pour les employé.e.s de Manuvie, Shalom. Son dévouement à habiliter les femmes dans les domaines techniques, ainsi que son engagement à résoudre des problèmes de façon novatrice,

témoigne de son influence profonde sur l'avancement de la diversité, de l'équité et de l'inclusion dans le milieu de travail et dans la communauté élargie.

Faits saillants

- **Analyses avancées** : Jodie a créé le conseil d'engagement des employé.e.s au service Analyses avancées de Manuvie afin de répondre aux préoccupations liées à la diversité, à l'équité et à l'inclusion. Son travail a doublé la valeur de l'intelligence artificielle et de l'apprentissage automatique sur une période de trois ans, ce qui est avantageux pour les client.e.s à l'échelle mondiale. Elle s'est concentrée sur le recrutement et la promotion des femmes, y compris la transition des femmes d'autres domaines vers des rôles d'IA en offrant de la formation et du mentorat. Par exemple, elle a aidé une directrice d'Hong Kong à passer de l'expérience client à l'IA, et elle est désormais une leader florissante au sein de l'équipe.
- **Sensibilisation dans les écoles** : Jodie s'est portée volontaire pour offrir des conseils aux élèves d'une école locale pour filles afin d'améliorer l'éducation sur les données et les analyses. Elle a conçu et dirigé un programme qui identifie les lacunes en matière de connaissances, a élaboré du contenu et du matériel et animé des ateliers en utilisant des données réelles. Ses efforts ont inspiré la mise sur pied d'ateliers et de projets continus à l'école, ce qui a eu une incidence durable sur les pratiques en matière de données et d'analyse du corps professoral.
- **Laboratoire AI4Good Lab** : Jodie était une conférencière invitée au laboratoire AI4Good Summer Lab, qui a permis à 236 femmes d'obtenir un diplôme et de mettre sur pied 55 projets de bien-être social depuis 2017. Le laboratoire offre des formations pratiques, du mentorat et un soutien économique en mettant sur pied des projets comme [Soquo](#), une application qui aide les utilisateurs à évaluer l'impact des interactions en ligne sur leur santé mentale.
- **Groupe de ressources pour les employé.e.s Shalom** : En tant que marraine de projet du Groupe de ressources pour les employé.e.s (GRE) Shalom de Manuvie, Jodie appuie ses collègues juif.ve.s et les allié.e.s, offre du mentorat au

CATALYST HONOURS

dirigeant.e.s du Groupe de ressources pour les employé.e.s et favorise la sensibilisation culturelle. Le GRE offre des programmes et des ressources pour célébrer le patrimoine juif et défendre les intérêts des employé.e.s juif.ve.s, favorisant ainsi un environnement inclusif chez Manuvie.

Pamela Allen

English

Company/Firm Champion

CEO, MD Financial Management

Pamela Allen made history as the first woman to hold the position of CEO of MD Financial Management (MD). With over 30 years of experience in financial services and a background in financial planning, she stands out in an industry where only 18% of chief executives are women. Pamela's journey at MD, starting 18 years ago as a Regional Manager in Edmonton, showcases her dedication and leadership, evident through her progression into increasingly senior roles. Notably, she spearheaded vital initiatives including integrations with Scotiabank and impactful programs supporting women investors and leaders, all while emphasizing the importance of paving the way for future women CEOs and fostering diversity in senior leadership across the financial services sector.

Highlights

- **Project Diana** : Pamela initiated Project Diana to address the unique financial needs of female physicians, creating a program that enhances their financial confidence. By surveying 500 women physicians and using their feedback, Pamela developed a values-based financial planning experience tailored to women. This initiative aligns with the Scotiabank Women Initiative, extending its impact to all Scotiabank women clients.
- **Women in Leadership** : Pamela designed the Women in Leadership program to foster career advancement for women at MD, offering mentorship, leadership training, and strategic work rotations. Since its launch in 2018, the program

increased women's representation in targeted leadership roles from 37% to 40% within 18 months, with significant promotions and career advancements among participants. Today, women make up half of MD's executive leadership team and 58% of all employees.

- **Women in Private Investment Counsel :** Recognizing the underrepresentation of women in investment management, Pamela aimed to inspire more women to become Portfolio Managers at MD's Private Investment Counsel (MDPIC). She sponsored a talent initiative, personally engaging with potential female candidates to encourage their career growth. Thanks to this effort, over the past 30 months 34% of new hires have been women and 25% of leadership roles in MDPIC have been filled by women.
- **Inclusive Hiring Practices :** Pamela emphasizes inclusive hiring at MD, ensuring job postings and environments are welcoming and representative. She actively collaborates with her teams and talent directors to strategize on inclusive approaches to recruitment, including reviewing the language used in job descriptions and making accommodations as needed. This approach aims to attract diverse talent and reflect the demographics of MD's client base, such as the increasing number of women in the medical profession.

French

Dirigeante de société ou d'entreprise

Cheffe de la direction, MD Financial Management

Pamela Allen est la première femme à occuper le poste de cheffe de la direction de MD Financial Management (MD). Comptant plus de 30 ans d'expérience en services financiers et des compétences en planification financière, elle se démarque dans un secteur où seulement 18 % des cadres supérieurs.e.s sont des femmes. Pamela a commencé sa carrière chez MD il y a 18 ans à titre de gestionnaire régionale à Edmonton; son parcours professionnel met en lumière son dévouement et son leadership, tous deux évidents dans

le cadre de sa progression vers des postes de plus en plus élevés. Elle a notamment dirigé des initiatives essentielles, y compris des intégrations avec la Banque Scotia et des programmes percutants pour soutenir les investisseurs et les leaders féminins, tout en soulignant l'importance d'ouvrir la voie aux futures cheffes de la direction et de favoriser la diversité dans la haute direction du secteur des services financiers.

Faits saillants

- **Projet Diana:** Pamela a mis sur pied le projet Diana pour répondre aux besoins financiers uniques des médecins féminins, créant ainsi un programme qui renforce leur confiance financière. Elle a donc interrogé 500 médecins féminins et a utilisé leurs commentaires pour créer une expérience de planification financière basée sur les valeurs et adaptée aux femmes. Cette initiative s'harmonise avec l'initiative Femmes de la Banque Scotia et a aussi une incidence sur toutes les clientes de cette institution bancaire.
- **Women in Leadership:** Pamela a mis sur pied le programme Women in leadership (Femmes occupant des portes de direction) pour favoriser l'avancement professionnel des femmes chez MD en offrant du mentorat, de la formation en leadership et des rotations professionnelles stratégiques. Depuis sa mise en œuvre en 2018, le programme a permis d'augmenter le nombre de femmes occupant des postes de direction ciblés, soit de 37 % à 40 % en 18 mois, en octroyant des promotions importantes et en développant la carrière des participantes. Aujourd'hui, 58 % des employé.e.s de MD sont des femmes et la moitié des postes de direction sont occupés par des femmes.
- **Les femmes dans la gestion privée de portefeuille :** Constatant que les femmes sont sous-représentées dans le domaine de la gestion de portefeuille, Pamela a cherché à inspirer davantage de femmes à devenir gestionnaires de portefeuille chez Conseils en placement privés MD (CPPMD). Elle a parrainé une initiative en matière de talents en communiquant personnellement avec des candidates potentielles pour les encourager à faire progresser leur carrière. Grâce à cet effort,

au cours des 30 derniers mois, 34 % des nouveaux.elles employé.e.s sont des femmes et 25 % des postes de direction au sein de CPPMD ont été pourvus par des femmes.

- **Pratiques d'embauche inclusives:** Pamela veille à ce que l'embauche soit inclusive chez MD en s'assurant que les offres d'emploi et les environnements de travail soient accueillants et représentatifs. Elle collabore activement avec ses équipes et le personnel des ressources humaines pour élaborer des approches de recrutement inclusives, notamment en passant en revue les termes utilisés dans les descriptions de poste et en apportant des modifications au besoin. Cette approche vise à attirer des talents diversifiés et à refléter les données démographiques de la clientèle de MD comme le nombre croissant de femmes dans la profession médicale.