

I. Généralités

Désignées collectivement par l'appellation Groupe Banque TD (la « TD » ou la « Banque »), la Banque Toronto-Dominion et ses filiales offrent une gamme de produits et de services financiers à environ 26,5 millions de clients dans le monde, dont quelque 14 millions de clients actifs du service en ligne et du service mobile. La TD, dont le siège social se trouve à Toronto, au Canada, emploie plus de 90 000 personnes dans ses bureaux situés partout dans le monde, dont environ 60 000 collègues au Canada, et jouit d'une présence internationale avec ses quelque 2 300 succursales de détail. La TD est une banque à charte assujettie aux dispositions de la *Loi sur les banques du Canada*.

Depuis 2005, la TD a intégré l'inclusion et la diversité à sa stratégie d'affaires et à son cadre. La vision de la TD consiste à être une meilleure banque. La TD a pour objectif d'enrichir la vie de ses clients, de ses collègues et de ses collectivités. La diversité et l'inclusion sont des valeurs fondamentales de la TD qui sont enchâssées dans le perfectionnement du leadership, les stratégies d'acquisition et de gestion de talents, les programmes de formation et de perfectionnement et dans les politiques et pratiques qui s'y rattachent. Notre stratégie et nos objectifs en matière de diversité et d'inclusion s'articulent autour des trois groupes de parties prenantes suivants :

- **Collègues** : L'entreprise est à l'image de ses employés et fait la promotion d'un milieu où les collègues peuvent exprimer leurs opinions et ont l'occasion de contribuer de façon constructive et de s'épanouir.
- **Clients** : La TD est une entreprise qui comprend ses clients, non seulement grâce à ses collègues qui reflètent les diverses collectivités qu'elle sert, mais aussi en supprimant les obstacles pour que tous aient un accès égal à ses produits et services.
- **Collectivités** : La TD aide à créer les conditions favorisant la réussite de chacun dans un monde en évolution en soutenant le changement et en encourageant le progrès et l'inclusion.

La TD a reçu de nombreux prix en 2020, notamment les suivants : elle figure au palmarès Refinitiv des 25 entreprises les plus diversifiées et inclusives et elle est l'un des meilleurs employeurs au Canada en matière de diversité.

II. Information quantitative (2020)

L'**auto-identification** demeure une initiative importante pour comprendre la représentation de notre effectif. En 2020, le taux de participation au sondage de notre campagne annuelle s'est établi à 93,8 % au Canada. Même si pendant la période d'intégration, les nouveaux employés sont particulièrement peu enclins à déclarer leur appartenance à un groupe, l'auto-identification reste une priorité à toutes les étapes du cycle professionnel de nos collègues, et nous soupçonnons qu'ils sont encore nombreux à ne pas la déclarer. L'une des raisons expliquant cette situation est la définition de personnes handicapées. Elle n'est pas claire pour certains collègues qui ne savent pas s'ils respectent le critère de handicap quand des mesures d'adaptation ont été prises.

Selon les données d'auto-identification :

- (a) En raison de la pandémie de COVID-19, l'année 2020 a été atypique et le **taux d'embauche** global de la TD est passé de 19,0 % en 2019 à 10,9 %. Le taux d'embauche de nos quatre groupes désignés (Autochtones, personnes handicapées, minorités visibles, femmes) était inférieur au taux d'embauche global et le taux d'embauche des personnes handicapées (6,6 %) était le plus bas par rapport au taux global. Il faut prendre note que 37,4 % des nouveaux employés n'ont pas répondu au sondage sur l'auto-identification de la TD (moyenne mobile sur 12 mois jusqu'au 31 janvier 2021).
- (b) Le **taux de promotion** global de la TD a diminué, passant de 14,5 % en 2019 à 10,1 % en 2020. Le taux de promotion des minorités visibles est demeuré supérieur au taux global. Le taux de promotion des Autochtones, des personnes handicapées et des femmes était inférieur au taux de 2020.

- (c) Le **taux de cessation d'emploi** global de la TD a baissé, passant de **12,7 % en 2019** à 9,9 % en 2020. Le taux de cessation d'emploi des personnes handicapées, des minorités visibles et des femmes était inférieur au taux global et celui des Autochtones s'est établi à 9,9 %, le même que le taux global.

À la fin de 2020, la Banque a atteint son objectif au Canada d'augmenter à 40 % la représentation des femmes à des postes de vice-présidente ou de niveau supérieur. Actuellement, 20 % des postes (2 sur 10) au sein de l'équipe de la haute direction de la Banque sont occupés par des femmes.

La TD s'oppose catégoriquement à toute forme de racisme. En juillet 2020, la TD s'est engagée à doubler la représentation des Noirs à des postes de vice-président ou de niveau supérieur d'ici la fin de l'exercice 2022. Nous avons aussi pris l'engagement élargi et à plus long terme d'augmenter de 50 % d'ici 2025 la représentation des minorités à des postes de direction à l'échelle de la Banque. Ces communautés représenteront alors plus de 25 % des leaders de la TD. L'objectif de 2025 vise particulièrement les Noirs et les Autochtones.

AUTOCHTONES

	2019	2020
Représentation	1,5 %	1,3 %
Taux d'embauche	16,5 %	6,8 %
Taux de promotion	14,9 %	8,6 %
Taux de cessation d'emploi	12,3 %	9,9 %

Le taux de **disponibilité dans le bassin de main-d'œuvre** a glissé de 2,3 % en 2019 à **2,2 % en 2020**.

PERSONNES HANDICAPÉES

	2019	2020
Représentation	7,8 %	9,3 %*
Taux d'embauche	12,1 %	6,6 %
Taux de promotion	11,4 %	7,7 %
Taux de cessation d'emploi	10,8 %	7,0 %

Le taux de **disponibilité dans le bassin de main-d'œuvre** a légèrement fléchi de 9,7 % en 2019 à **9,6 % en 2020**.

* Même si le taux de disponibilité dans le bassin de main-d'œuvre est légèrement inférieur, la représentation a nettement augmenté.

MINORITÉS VISIBLES

	2019	2020
Représentation	39,0 %	42,6 %
Taux d'embauche	18,0 %	10,2 %
Taux de promotion	15,3 %	11,8 %
Taux de cessation d'emploi	12,1 %	8,6 %

Le taux de **disponibilité dans le bassin de main-d'œuvre** a augmenté légèrement de 28,3 % en 2019 à **28,9 % en 2020**.

FEMMES

	2019	2020
Représentation	55,9 %	55,7 %
Taux d'embauche	17,5 %	9,9 %
Taux de promotion	14,8 %	9,6 %
Taux de cessation d'emploi	11,6 %	9,2 %

Le taux de **disponibilité dans le bassin de main-d'œuvre** a légèrement diminué de 52,4 % en 2019 à **51,7% en 2020**.

III. Mesures qualitatives

COMMUNICATIONS

La TD utilise divers outils pour communiquer son engagement envers l'équité en matière d'emploi, l'inclusion et la diversité et pour accroître la sensibilisation à ces questions. Dans la section sur l'équité en matière d'emploi de notre site intranet, tous les employés peuvent consulter notre Politique sur l'équité en matière d'emploi, le sondage sur l'auto-identification et le plan triennal d'équité en matière d'emploi. Divers groupes-ressources d'employés et d'unités proposent des occasions d'engagement aux collègues d'horizons variés et aux alliés, notamment pour livrer des témoignages, identifier des modèles et partager de l'information et des conseils sur le perfectionnement professionnel. Plus de 50 000 collègues sont inscrits à des groupes internes et en ligne liés à la diversité (p. ex., Cercle Autochtone à la TD, Toujours fiers).

Accessible aux collègues de la TD et au grand public, notre programme sur la diversité et l'inclusion est aussi mis en valeur dans le rapport annuel sur les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (Rapport ESG) de la TD. Ce rapport fournit de l'information sur la gouvernance en matière de diversité, sur la diversité au sein du conseil d'administration et de l'effectif et sur la stratégie en matière de diversité des fournisseurs. De plus, notre stratégie de diversité et d'inclusion est entièrement enchâssée dans La promesse TD Prêts à agir, notre plateforme d'entreprise citoyenne conçue pour aider à ouvrir les portes à un avenir plus inclusif et plus durable. La TD s'est fixé une cible d'investissement d'un milliard de dollars canadiens en dons aux collectivités d'ici 2030 dans des domaines qui soutiennent le changement, favorisent le progrès et contribuent à créer un monde meilleur et plus inclusif par l'entremise de quatre vecteurs de changement interreliés, à savoir Sécurité financière, Planète dynamique, Collectivités inclusives et Meilleure santé.

Tous les secteurs d'activité de la TD disposent de stratégies et de plans définis qui s'inscrivent dans la stratégie de l'entreprise en matière de diversité et d'inclusion et la soutiennent. Toutes les initiatives de l'entreprise et tous les domaines d'action sont consignés et communiqués dans le calendrier de la diversité et de l'inclusion qui est distribué tous les mois.

MILIEU ÉQUITABLE

La TD s'est engagée à maintenir un milieu de travail qui favorise l'inclusion et la diversité. Le [Cadre de travail de la TD](#) et la proposition de valeur aux employés servent de déclaration de nos attentes et engagements.

Nous nous tenons responsables de la progression dans ce domaine par l'entremise du Conseil de la diversité et de l'inclusion de la direction (CDID) de la TD et de notre stratégie d'entreprise qui s'applique aux quatre groupes désignés et aux collègues, aux clients et aux communautés LGBTQ2+. La TD compte un chef mondial, Diversité et inclusion, qui est soutenu par une équipe de professionnels de la diversité et de l'inclusion (centre d'excellence), pour encadrer le CDID. Outre le chef mondial, Diversité et inclusion, la structure de gouvernance du CDID comprend un président de l'équipe de la haute direction et des membres ou des délégués de chaque secteur ainsi que les hauts dirigeants qui président les comités d'entreprise sur les groupes désignés et la communauté LGBTQ2+ (appelés « domaines d'action »). Chaque membre du CDID de la TD chapeaute un CDID propre à son secteur ou domaine d'action qui établit la stratégie et encourage la responsabilisation au sein de l'entreprise, ce qui favorise la cohésion, la faisabilité et la pertinence. Même si nous continuons de mettre en œuvre des programmes ciblant chaque domaine d'action, nous définissons aussi des initiatives qui vont au-delà des groupes et de leurs intersections. Chaque membre de l'équipe de la haute direction a établi des objectifs appropriés pour son secteur afin de maintenir ou d'augmenter la représentation de la diversité et reçoit des rapports trimestriels pour faire le suivi des progrès.

Afin de mieux cibler la représentation des talents noirs et de soutenir les clients et collègues noirs, nous avons ajouté le nouveau pilier Expérience des Noirs dans notre stratégie de diversité et d'inclusion, qui est soutenu par une ressource permanente et trois ressources contractuelles (12 mois) pour accélérer la conception et l'exécution des initiatives clés et réaliser des progrès substantiels.

PRINCIPALES INITIATIVES EN 2020

La pandémie de COVID-19 a obligé la TD de permettre rapidement à **60 000 collègues de faire du télétravail**. Ce fut un tour de force de maintenir la cohésion comme nous avons l'habitude de le faire. La pandémie a mis en lumière l'importance – plus que jamais – de trouver des méthodes différentes de nous soutenir mutuellement, d'être en contact et de célébrer. La TD a continué de profiter des activités et des initiatives internes et externes pour accroître la sensibilisation, établir le dialogue et promouvoir des milieux diversifiés, accessibles et inclusifs. Depuis mars, **plus de 100 activités virtuelles de diversité et d'inclusion** ont été organisées à l'échelle de l'entreprise. Voici une liste des activités et des initiatives :

1. Plus de 6 000 collègues ont participé au **deuxième sommet annuel de la diversité et de l'inclusion des collègues de la TD**, sur le thème « **Mieux ensemble** ». Pendant l'événement virtuel de deux heures, les collègues de la TD ont raconté comment nous créons des expériences d'inclusion pour les collègues, les clients et les collectivités que nous servons en soulignant comment nos vies ont été bouleversées pendant la première année de la pandémie.
2. Pour la septième année, la TD a commandité le **Rassemblement national pour l'éducation autochtone** de l'organisme Indspire, qui a réuni plus de 900 enseignants autochtones de partout au pays. En partenariat avec des organismes comme l'Association des agents financiers autochtones du Canada (AFOA Canada), le Conseil canadien pour le commerce autochtone (CCCA) et Indspire, la TD a commandité des événements prestigieux axés sur le leadership, les affaires, le développement économique et l'éducation des Autochtones.
3. Le Réseau des employés noirs de la TD a organisé plusieurs séances virtuelles **Conversations délicates** à la suite du meurtre de George Floyd et d'autres Noirs. Ces événements ont réuni des dirigeants et des collègues de la TD ainsi que des conférenciers externes qui ont discuté ouvertement et honnêtement des expériences des collègues noirs et des membres des collectivités noires. Presque 3 000 participants à l'échelle de l'entreprise ont assisté à chaque séance et les commentaires étaient élogieux.
4. La TD a organisé deux cohortes Habilitier les dirigeants. Il s'agit d'un programme de perfectionnement créé par The Humphrey Group pour les collègues de la TD qui jugent avoir un handicap. Ce programme de deux jours favorise l'acquisition de compétences en leadership et le perfectionnement et l'avancement professionnel.
5. La TD a célébré la Journée internationale des personnes handicapées en présentant 11 événements sur trois jours, notamment des conférences, des ateliers et des séances de travail sur le thème « Les handicaps ne sont pas tous visibles ». Environ 900 collègues y ont participé.
6. En février, l'événement annuel de la TD soulignant le *Mois de l'histoire des Noirs* à Toronto fut l'une des dernières activités en personne de 2020; plus de 650 collègues et dirigeants y ont pris part. Le thème, « Notre histoire : Notre identité », a mis en valeur des témoignages personnels partagés.
7. Le comité Personnes ayant une incapacité a organisé une campagne « La TD a du cœur et partage » pour rassembler les collègues au moment où les conséquences du confinement ont commencé à se faire sentir. La campagne comprenait divers séminaires en ligne sur le bien-être (10 000 participants), des communications des dirigeants et des témoignages de collègues.
8. Pour soutenir le Mois national de l'histoire autochtone, D^r James Makokis (gagnant de l'émission *Amazing Race Canada*), conférencier bispirituel, a raconté son parcours professionnel et personnel et transmis des connaissances à 2 300 collègues dans le cadre de la série annuelle Conférence nationale sur les peuples autochtones.
9. En juillet, le Comité des femmes dirigeantes (CFD) de la TD a organisé sa première réunion participative réunissant des leaders au Canada et aux États-Unis pour discuter d'enjeux importants pour les femmes.

Près de 3 000 collègues y ont assisté pour écouter les leaders discuter des conséquences de la pandémie de COVID-19 sur les femmes au travail et l'importance de l'alliance inclusive, particulièrement quand on travaille à distance.

10. Le CFD a aussi organisé trois séries d'événements virtuels qui ont réuni presque 1 500 collègues. Ces événements présentaient des leaders et des collègues féminins de tous les niveaux qui ont discuté de sujets susceptibles d'aider les femmes à gérer leur vie entre le télétravail, l'école à la maison, prendre soin de soi et les autres priorités pour concilier vie privée et travail.
11. La TD a lancé les sites Web Femmes d'affaires et Gestion de patrimoine TD pour les femmes pour soutenir les femmes entrepreneures et favoriser leur réussite et leur croissance.
12. La TD a collaboré avec le groupe Femmes en technologie et des organismes comme #MoveTheDial et l'Ontario Network of Women in Engineering. Le groupe Femmes en technologie a organisé les activités de témoignages #MoveTheDial de la TD, a accru la participation au programme de mentorat des cercles de responsabilité et a lancé une série de réseautage virtuel.
13. La TD s'est associée à Black Hxouse, organisme visant à offrir du mentorat, des outils, des occasions d'apprentissage et de réseautage aux Noirs, aux Autochtones et aux autres groupes minoritaires.
14. La TD était le commanditaire principal de la conférence 2020 Black Professionals in Technology Network, qui a réuni plus de 100 conférenciers et plus de 10 000 participants.
15. La TD a organisé plus de 10 initiatives virtuelles LGBTQ2+ à l'échelle de l'entreprise pour les employés et les alliés LGBTQ2+ pour leur permettre de se réunir en tant que communauté et plus de 7 000 employés y ont participé.
16. En partenariat avec la chambre de commerce LGBTQ2+, la TD a aidé les petites entreprises et les entrepreneurs à faire face au contexte économique pendant la pandémie en leur fournissant des ateliers et des séminaires sur les finances.
17. Valeurs Mobilières TD a lancé un programme Fierté entre pairs, une initiative mondiale offrant du soutien à nos collègues LGBTQ2+.

Prenez note qu'avant le début de ses événements, la TD continue de se faire un devoir de témoigner son respect et de reconnaître les territoires traditionnels des Autochtones. Nous encourageons aussi nos employés à se renseigner sur le territoire dans lequel ils travaillent et vivent.

SYSTÈMES D'EMPLOI

À la TD, nous comprenons que, pour attirer et retenir des employés de talent, nous devons créer un milieu de travail équitable, diversifié et inclusif. Nous nous efforçons de repérer et d'éliminer les obstacles et les préjugés, d'améliorer l'expérience collègue et de nous doter de politiques et de programmes exhaustifs, notamment en matière de harcèlement, de discrimination et de violence en milieu de travail, d'équité en matière d'emploi, d'adaptation du lieu de travail, d'accessibilité des TI et d'accessibilité physique de nos succursales et bureaux. Par la mise en œuvre de ces politiques, de ces procédures et de ces processus, la TD continue de s'assurer que ses engagements en matière d'accessibilité sont uniformes partout au Canada.

Initiatives pour les groupes désignés

RECRUTEMENT

La diversité est un élément fondamental de notre stratégie de recrutement. Nous prenons constamment des mesures afin d'intégrer les stratégies de diversité dans tous les canaux de recrutement. Nous avons un groupe Recrutement axé sur la diversité composé de cinq personnes dont le travail consiste exclusivement à attirer les meilleurs talents de diverses collectivités. Lorsque nous collaborons avec des recruteurs de dirigeants, nos contrats indiquent clairement la nécessité de fournir des listes de candidats diversifiés. De plus, lorsque la TD affiche ses postes en ligne à l'interne et à l'externe, elle s'active à rechercher et à recruter des candidats diversifiés. Elle met l'accent sur le recrutement de talents prometteurs et tire profit de partenariats avec des organisations étudiantes régionales, nationales et locales afin d'assurer une présence efficace dans les établissements d'enseignement de partout au pays. Les efforts de la TD en matière de recrutement à l'interne et à l'externe attirent des milliers d'étudiants chaque année. En partenariat avec les chefs d'unité et les partenaires Recrutement axé sur la diversité, l'équipe de recrutement sur les campus de la TD participe à de

nombreux programmes et conférences pour accroître la diversité de notre bassin de candidats et les commandite également. Beaucoup d'exemples illustrent ces partenariats au sein de la TD, notamment la bourse Combler le fossé, le projet ONYX Initiative, les bourses pour Autochtones de TD Assurance et les nombreux indicateurs de réussite comme engager 47 étudiants pour des stages d'été et d'automne dans le cadre de son programme de talents noirs.

Autochtones

L'équipe Acquisition de talents de la TD compte un recruteur d'expérience qui se consacre au recrutement de candidats autochtones; il s'emploie à établir des liens avec les établissements d'enseignement, les centres d'étudiants et les Premières Nations au Canada, pour faire connaître les possibilités d'emploi à la TD et engager des candidats qualifiés. L'équipe, de concert avec le Cercle d'employés autochtones de la TD et le groupe Services bancaires aux Autochtones de la TD, appuie les activités de recrutement, travaille à attirer les candidats qui lui sont recommandés par des collègues et fait part des témoignages et des réflexions des collègues dans des blogues dans les médias sociaux. Au sein de nos secteurs d'activité, les dirigeants assument la responsabilité de tisser et de maintenir des liens avec les universités, les collèges et les collectivités de manière à faire participer les étudiants autochtones dès le début. Grâce à ces stratégies conçues pour augmenter la représentation et les contributions des collègues des communautés autochtones et les encourager à s'exprimer, la TD a participé aux initiatives suivantes en 2020 :

- En partenariat avec « Our Children's Medicine », la TD a participé à un salon de l'emploi virtuel en octobre pour engager de jeunes Autochtones à des postes au sein des Services bancaires personnels au Canada.
- En partenariat avec Indspire, la TD a commandité des bourses (Building Brighter Futures) et des activités de réseautage (Soaring) destinées aux étudiants autochtones. Le directeur régional, Services bancaires aux Autochtones de la TD était un membre du comité de sélection et il a créé des occasions de réseautage pour les étudiants afin qu'ils prennent connaissance des possibilités d'emploi une fois leur diplôme obtenu.
- Notre recruteur auprès des Autochtones a assisté au Sommet des femmes autochtones organisé par NATOA à Montréal et y a pris la parole. Ce sommet de deux jours a été mis sur pied afin d'offrir un espace pour livrer des témoignages, discuter, proposer des ateliers, réseauter et profiter des conseils de leaders autochtones féminins de partout au pays. Plus de 200 délégués y ont participé.
- Nous continuons d'utiliser Nation Talk pour diffuser les offres d'emploi et renforcer l'image de la TD en tant qu'employeur inclusif. Nous mettons en valeur les possibilités de carrière dans le secteur des services financiers et plus particulièrement à la TD.
- LinkedIn, Twitter, AFOA Canada et Nation Talk permettent de faire connaître les emplois et les possibilités de carrière à la TD. Pour appuyer nos efforts, nous avons demandé à des collègues autochtones de parler de leur expérience professionnelle.

Personnes handicapées

En plus de compter sur les services d'un recruteur expérimenté chargé de recruter des personnes handicapées, la TD tire profit d'activités de réseautage virtuelles entre ses dirigeants et des étudiants handicapés. Elle collabore également avec des organismes nationaux et régionaux sensibilisés aux besoins des personnes handicapées, en vue de trouver des personnes talentueuses ayant de l'expérience et ainsi appuyer tous les secteurs d'activité de la TD.

Voici d'autres efforts déployés :

- En collaboration avec Lime Connect Canada, nous avons recruté des personnes handicapées pour des emplois dans l'ensemble de nos secteurs d'activité canadiens. Délaissant les activités de réseautage en personne, la TD a profité des nouvelles activités virtuelles de Lime Connect pour élargir sa portée et trouver les meilleurs candidats partout au pays. Depuis 2013, la TD a engagé plus de 100 collègues par l'intermédiaire de Lime Connect Canada dans tous ses secteurs d'activité.

- La TD continue à entretenir de solides relations avec Specialisterne Canada, un organisme qui collabore avec des employeurs pour trouver des emplois valorisants à des personnes talentueuses neurodivergentes. Le programme offre du soutien à l'intégration aux nouveaux collègues, à leur gestionnaire de personnel et aux équipes en général. Nous avons maintenant intégré 49 employés. Cette année, la TD a étendu le programme d'embauche de Specialisterne aux États-Unis.
- Des précisions sur les mesures d'adaptation du lieu de travail sont incluses dans toutes les lettres d'offre d'emploi de la TD pour manifester notre soutien et communiquer notre programme d'adaptation du lieu de travail financé centralement. Ainsi, nous favorisons l'autonomie des nouveaux collègues et les invitons à ne pas hésiter à demander l'aide requise à l'avance pour les aider à réussir dans leurs fonctions.

Minorités visibles

La TD s'engage à découvrir des talents de toutes origines, à participer à leur perfectionnement et à les encourager. La TD compte un recruteur chargé de trouver des candidats issus des minorités visibles et particulièrement des candidats noirs. Voici quelques-uns des points saillants :

- Notre partenariat avec le Toronto Region Immigrant Employment Council (TRIEC), mis en place en 2004, aide les nouveaux immigrants à trouver un emploi au Canada. Depuis la création du programme, les collègues de la TD ont établi 2 355 relations de mentorat et 123 mentorés de la TD ont obtenu un poste à la Banque. En 2020, 184 relations de mentorat ont été établies par des mentors de la TD et 13 mentorés ont déclaré être maintenant à l'emploi de la TD.
- La TD s'associe régulièrement avec des organismes d'aide aux immigrants et d'autres groupes qui visent à établir des liens entre les candidats des minorités visibles et d'éventuels employeurs et possibilités d'emploi, notamment ACCES Employment, LAMBA et ASCEND. À ce jour, la TD a engagé 860 nouveaux arrivants par l'entremise des programmes ACCES, et 89 en 2020.
- ACCES a obtenu une subvention de La promesse TD Prêts à agir de 900 000 \$ sur trois ans. La subvention est utilisée pour la mise en œuvre du programme Autonomisation des femmes, à raison de quatre cohortes par année, du programme Cybersecurity Connections, à raison de deux cohortes par année, et du programme Women in Technology (Femmes en technologie) d'ACCES. Depuis 2016, la TD a commandité 17 cohortes, ce qui a permis à 296 femmes d'obtenir un diplôme; 240 d'entre elles ont été embauchées dans leur domaine d'études, dont 76 à la TD.
- ACCES a organisé quatre activités de recrutement visant les communautés noires. La TD a embauché 35 des 82 participants (41 %).
- En partenariat avec CAUFP (Canadian Association of Urban Financial Professionals), la TD a présenté une table ronde en ligne sur l'ancienneté des Noirs en milieu de travail qui a mis en contact des dirigeants internes avec des professionnels d'expérience de la communauté noire.
- La TD a tenu son Youth Summit (sommet annuel de la jeunesse) annuel en partenariat avec CAUFP qui a réuni 450 participants et a permis d'engager trois candidats.

Femmes

La TD s'est engagée à augmenter la représentation des femmes à tous les niveaux de l'entreprise où des inégalités ont été décelées. La TD compte un recruteur chargé exclusivement de recruter les talents féminins en définissant des stratégies d'embauche, de soutien aux unités et de collaboration avec les experts en recrutement pour s'assurer que des candidats diversifiés occupent tous les postes actifs.

- La TD tire profit de partenariats spécialisés avec Valeurs mobilières TD, Technologie et Gestion de patrimoine TD afin d'aider les femmes à réintégrer le marché du travail après une absence prolongée et de les encourager à envisager une carrière dans les domaines des STIM (sciences, technologie, ingénierie et mathématiques). Voici quelques-uns des programmes commandités par la TD : Women in Capital Markets (WCM), Return to Bay Street et Back to Work de la Rotman School of Management. Nos programmes Femmes en technologie comprennent des marathons de programmation pour les femmes, des activités de mentorat, des événements axés sur l'embauche des femmes et une équipe de champions chevronnés qui s'assure que les femmes sont représentées dans tous les postes et à tous les niveaux au sein de nos équipes de technologie.

- Le programme virtuel « Back to Work » de la Rotman School of Management offre un enseignement spécialisé aux femmes qui retournent sur le marché du travail après une longue absence. La TD a eu l'occasion de personnaliser un programme de mentorat pour six participantes sélectionnées pour leur permettre d'élargir leurs réseaux et d'améliorer leur sens des affaires en les jumelant à un dirigeant de la TD.
- La TD a cocréé le programme spécialisé Autonomisation des femmes avec ACCES Employment destiné aux nouvelles arrivantes au Canada. Les collègues de la TD participent chaque année aux activités de ce programme d'une semaine entière, afin de développer, de coacher et de faire connaître le talent des femmes. En 2020, trois cohortes de 60 participants et de 90 collègues de la TD ont participé à ce programme. Depuis le début du programme en 2016, on dénombre 19 cohortes et 81 % des participantes ont trouvé un emploi. La TD est fière d'engager près de 37 % des talents qui participent à ce programme.
- La TD s'est engagée à préparer un plan de mise en œuvre préliminaire des cercles de soutien dans tous ses secteurs d'activité. Les cercles répondent au besoin de soutien et de réseautage qui a été exprimé par les femmes en milieu de travail et qui a été exacerbé pendant la pandémie.

Communauté LGBTQ2+

- La TD compte un recruteur, Diversité chargé exclusivement de dénicher des candidats de la communauté LGBTQ2+. Il travaille en étroite collaboration avec la communauté LGBTQ2+ et les organisations étudiantes pour promouvoir le perfectionnement professionnel et les possibilités de carrière auprès des talents LGBTQ2+. En voici des exemples : Commanditaire principal – Fier départ (anciennement Out on Bay Street), la plus importante conférence sur l'emploi LGBTQ2+ au Canada; Q+ Conference, initiative de l'Université Queens pour réunir les étudiants LGBTQ2+ des diverses universités de l'Ontario; table ronde/activités de réseautage de la Rotman Commerce Pride Alliance, mettant en vedette des dirigeants LGBTQ2+ de la TD.
- Partenaire de soutien de la conférence Pride in Unity; activités de réseautage Rotman Pride Alliance et Pride at Work.
- Partenaire du programme de mentorat pour étudiants LGBTQ2+ de l'initiative Q+ de l'Université Queens.
- Programme de stage pour personnes transgenres, proposant des occasions d'emploi aux personnes transgenres au sein de nos succursales de détail.
- La TD a lancé le programme de mentorat pour les réfugiés LGBTQ2+. Il s'agit d'un engagement de trois ans dans le cadre duquel 50 mentors de la TD s'efforceront de fournir à des réfugiés LGBTQ2+ une occasion d'obtenir des conseils professionnels d'une ressource fiable dans un espace sécuritaire pour les personnes LGBTQ. Le programme contribue aussi à l'acquisition de compétences interculturelles par les mentors.

MÉDIAS SOCIAUX

Conformément à ses diverses stratégies de communication, la TD a établi des stratégies de marketing sur les médias sociaux afin d'accroître sa visibilité et d'attirer un bassin de talents diversifiés. Initiatives de 2020 :

- Bon nombre de nos dirigeants ont un profil LinkedIn amélioré pour renforcer leur présence dans les médias sociaux et ainsi devenir des ambassadeurs et des modèles à suivre dans leur collectivité.
- Nous avons organisé de nombreuses séances de formation sur LinkedIn pour plusieurs secteurs d'activité de la TD afin d'apprendre à établir un profil efficace, à utiliser LinkedIn pour les besoins d'affaires et à devenir un ambassadeur de la marque.
- Nous avons préparé une série de billets de blogue sur le leadership éclairé afin de positionner notre entreprise comme un chef de file en matière d'inclusion, au moyen de canaux de médias sociaux.
- Nous mettons en valeur la carrière de talents diversifiés dans une série intitulée « En transition » qui présente des carrières et des réaffectations de collègues dans l'entreprise, particulièrement ceux qui sont issus de la diversité.

- Le site Actualités TD a évolué pour comprendre des articles qui soulignent les réalisations de nos partenaires communautaires par l'intermédiaire de La promesse TD Prêts à agir et de réels témoignages de collègues.
- Nous avons mis au point des campagnes mensuelles pour célébrer les divers mois de sensibilisation à la diversité pour afficher notre culture d'entreprise diversifiée et inclusive (p. ex., Mois de l'histoire des Noirs, Mois national de l'histoire autochtone, Mois de l'histoire des femmes).
- Les cartes aide-mémoire pour les médias sociaux permettent d'attirer des talents diversifiés en mettant en vedette des témoignages de collègues sur des sites comme Twitter et LinkedIn.
- Nous avons produit des vidéos pour attirer des talents à la TD et mettre en valeur notre culture inclusive.

FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

La TD offre des possibilités officielles de perfectionnement et de mentorat à tous les groupes désignés et aux alliés. Tous les collègues au Canada suivent des modules de formation obligatoires en ligne sur la diversité et l'inclusion suivant un cycle de 24 mois, et tous les nouveaux collègues suivent cette formation à l'étape de l'intégration. Autres programmes et cours de formation en 2020 :

- Un nouveau module de formation en ligne pour tous les employés, **Comprendre l'expérience des Noirs**, a été lancé en novembre. C'est le premier de deux cours en ligne visant à sensibiliser davantage les collègues aux expériences des Noirs, y compris aux conséquences négatives du racisme et aux microagressions courantes.
- **Reconnaître le racisme envers les Noirs, le combattre et devenir antiraciste**, cours lancé en décembre après le module Comprendre l'expérience des Noirs. Ce cours permet aux collègues d'acquérir des connaissances et de les sensibiliser pour favoriser et entretenir de façon proactive l'équité raciale dans leur sphère d'influence et promouvoir les valeurs de l'entreprise, de sorte que tout le monde se sent apprécié et respecté.
- **Autochtones au Canada**, module de formation en ligne visant à transmettre des connaissances fondamentales aux collègues de la TD sur les communautés autochtones au Canada, y compris l'héritage du système des pensionnats, la diversité culturelle au sein de trois groupes distincts de peuples autochtones au Canada, l'utilisation d'une langue accueillante et la détermination des mesures favorisant la réconciliation.
- **L'histoire des peuples autochtones au Canada et une voie vers l'avenir**, cours lancé en complément du module **Autochtones au Canada** pour aider les collègues de la TD à en apprendre plus sur les événements historiques qui continuent d'influer sur la vie des Autochtones au Canada et sur les gestes quotidiens de réconciliation pour participer au processus de guérison afin d'avancer ensemble.
- Lancement de la trousse sur le leadership inclusif qui comprend de l'information sur le leadership inclusif, une autoévaluation et des exemples d'éventuels objectifs personnels d'inclusion et de diversité.
- Création d'une **page interne sur le bien-être comprenant l'accès à des programmes de santé et de bien-être** pour fournir aux collègues des articles et des ressources sur divers sujets allant de la santé mentale, physique et financière au soutien familial et social.
- Diverses nouvelles ressources sur la diversité et l'inclusion ont été ajoutées dans TD Essor, notre plateforme de parcours d'apprentissage en ligne.

PROMOTION

La TD recourt à un solide bilan des aptitudes et au processus de gestion de la relève qui visent à donner des conseils et établir des critères communs pour l'évaluation et le perfectionnement des talents. En 2020, dans le cadre de ce processus, les talents ont été évalués et on a ensuite tenu des rencontres de calibration auxquelles ont participé leurs supérieurs, leurs pairs et les RH pour s'assurer que toutes les évaluations étaient objectives et étayées. La diversité actuelle et future des équipes a aussi fait partie des sujets de discussion abordés durant les rencontres de calibration et de relève dans chaque secteur d'activité. La TD mise sur un judicieux plan de carrière et la planification du perfectionnement pour ses collègues et tient compte de la diversité dans la détermination, le perfectionnement et le déploiement de ses meilleurs talents. La promotion

des meilleurs talents est surveillée de près chaque trimestre. Les résultats du bilan des aptitudes de chaque secteur d'activité, y compris les résultats liés à la diversité, ont été évalués par le chef de la direction et les chefs de groupe en juillet et août, et les résultats de la planification des ressources de l'ensemble de l'entreprise seront communiqués au chef de la direction et à l'équipe de la haute direction par la suite. Un compte rendu portant sur les talents et comprenant les résultats liés à la diversité est présenté tous les ans lors de la réunion du conseil et du comité des ressources humaines.

MAINTIEN DE L'FFECTIF ET CESSATIONS D'EMPLOI

Consciente des conséquences et des difficultés économiques, la TD s'est engagée à ce **qu'il n'y ait aucune perte d'emploi liée à la COVID-19 en 2020.**

La TD fait régulièrement le point sur l'expérience collègue au moyen de son sondage annuel Info TD et des sondages de cessation d'emploi, qui permettent à chaque collègue d'évaluer son niveau global de satisfaction et son expérience à la TD. Le sondage comporte aussi des questions de nature démographique qui nous permettent de repérer les différences entre l'expérience des collègues membres des groupes diversifiés et celle de leurs homologues (par exemple, les femmes par rapport aux hommes). Des plans d'action sont mis en place pour répondre aux préoccupations des collègues.

MESURES D'ADAPTATION RAISONNABLES

Le Programme d'adaptation du lieu de travail de la TD s'occupe de la gestion et des suivis auprès des partenaires d'affaires internes et externes et des collègues pour s'assurer que les adaptations personnalisées recommandées par Manuvie sont appropriées et fonctionnelles et qu'elles répondent aux besoins de chaque collègue. Il s'appuie sur un budget d'adaptation centralisé et sur des ressources internes pour permettre aux collègues de travailler efficacement. De plus, la TD est la seule institution financière au Canada à avoir embauché à temps plein un interprète en langage des signes américain pour aider les collègues. En 2020, notre équipe Adaptation du lieu de travail a soutenu 3 807 cas, une hausse par rapport à 2019. En raison de la pandémie, 51 % des demandes reçues consistaient à répondre aux besoins liés au télétravail.

L'équipe Technologies d'assistance de la TD a créé et tient un registre des appareils et logiciels fonctionnels auxquels les collègues peuvent rapidement accéder. Elle offre de la formation sur l'utilisation des nouveaux équipements ainsi qu'un service de soutien et de maintenance du matériel et des logiciels, utilise divers outils de tests d'accessibilité, et collabore avec les unités afin d'améliorer l'accessibilité des services que nous offrons aux clients. L'équipe Technologies d'assistance a déployé 1 615 solutions technologiques pour permettre aux collègues de faire leur travail (plus que toute autre année) et depuis sa création en 2006, elle a mis en place plus de 11 500 dispositifs de technologies d'assistance. L'équipe Technologies d'assistance travaille aussi en consultation avec les secteurs d'activité de la TD pour s'assurer que l'accessibilité est prise en considération dans la conception de nouvelles technologies et de nouveaux systèmes. La TD garde la tête haute dans ce domaine et est fière d'être la seule institution financière disposant d'un laboratoire de Technologies d'assistance pour donner de la formation et accueillir des groupes pour faire de la sensibilisation. En 2020, l'équipe Technologies d'assistance s'est principalement assurée que nos collègues avaient tout ce dont ils avaient besoin pour faire leur travail à l'extérieur des locaux de la TD.

Entraves

Les collègues, et particulièrement les nouveaux employés, continuent de ne pas remplir le sondage sur l'équité en matière d'emploi malgré les campagnes annuelles et les rappels périodiques, ce qui complique l'établissement de rapports sur les progrès réalisés. D'autres collègues répondent au sondage, mais choisissent de ne pas s'identifier comme membre d'un groupe ou rejettent les définitions que les entreprises doivent utiliser dans le sondage (p. ex., « minorité visible », « désavantage sur le plan de l'emploi »). De plus, les données sur la diversité ne comprennent pas les collègues qui figurent dans un système de paie non canadien pendant leur affectation au Canada ni les collègues en invalidité de longue durée (ILD), ce qui pourrait expliquer la faible représentation des personnes handicapées.

Consultations auprès de représentants des collègues

Nous consultons les collègues de diverses façons, notamment dans des sondages sur la diversité et l'inclusion, des tournées d'écoute pour recueillir des commentaires et des consultations auprès de groupes-ressources des employés. De plus, chaque membre du CDID de la TD chapeaute un CDID propre à son secteur ou domaine d'action qui établit la stratégie et encourage la responsabilisation au sein de l'entreprise, ce qui favorise la cohésion, la faisabilité et la pertinence. Les membres du CDID de la TD approuvent les plans de diversité et les communiquent à leurs équipes. Le secteur d'activité établit ensuite son propre plan de diversité et d'inclusion qu'il met en œuvre pendant la durée de sa feuille de route.

Stratégies futures

En plus des initiatives présentées ci-dessus, la TD continuera, en 2021, de mettre en œuvre son plan triennal de diversité et d'inclusion et le Programme d'équité en matière d'emploi, notamment :

- Continuer de susciter une représentation plus importante
- Continuer de promouvoir un environnement d'auto-identification agréable
- Maintenir l'engagement et la responsabilité hors du commun de la part de la haute direction
- Intégrer la diversité et l'inclusion dans toutes les formations en leadership et en gestion
- Revoir notre processus d'intégration et définir des plans d'action pour mieux soutenir les employés