

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 millions de clients dans le monde, dont quelque 13 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 85 000 personnes dans ses bureaux situés partout dans le monde, dont environ 61 000 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. Elle 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. En 2019, nous avons actualisé la stratégie de diversité et d'inclusion de l'entreprise dont les objectifs s'articulent autour des trois groupes ci-dessous :

- **Nos 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.
- **Nos clients :** La TD est une entreprise qui comprend ses clients, non seulement par les échanges qu'elle a avec eux par l'entremise de ses collègues, mais aussi par son offre de produits et de conseils.
- **Nos 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 est fière de prôner l'inclusion et la diversité dans ses collectivités et a reçu de nombreux prix en 2019, notamment les suivants : elle a été reconnue pour la huitième année consécutive comme l'un des meilleurs employeurs pour la diversité au Canada; elle figure au palmarès des 100 meilleurs employeurs du Canada de Mediacorp Canada; elle est l'un des meilleurs milieux de travail au Canada depuis plus de dix ans; et elle figure au classement 2019 de LinkedIn des entreprises où les Canadiens veulent le plus travailler.

II. Information quantitative (2019)

La nouvelle approche pour notre sondage sur l'auto-identification, mise en œuvre en décembre 2018 pour augmenter le taux de participation, s'est avérée extrêmement efficace. Le taux de participation de l'effectif est passé de 71 % en 2018 à 90 % en 2019 et le taux de participation des nouveaux employés a grimpé de 41 % en 2018 à 74 % en 2019.

L'auto-identification demeure une initiative importante pour la TD afin de comprendre la représentation de son effectif. Même si « à l'embauche », les collègues 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 qui, quelquefois, prête à confusion, les répondants ne sachant pas s'ils respectent le critère de handicap quand des mesures d'adaptation ont été prises.

Selon les données d'auto-identification :

- (a) Le taux d'embauche de nos quatre groupes désignés était inférieur au taux d'embauche global de la TD de 19 %; le taux d'embauche des personnes handicapées (12,1 %) étant le plus bas par rapport au taux global. Il faut prendre note que 26 % des nouveaux employés n'ont pas répondu au sondage sur l'auto-identification **en ligne** de la TD.

(b) Le taux de promotion global de la TD a diminué, passant de 16,3 % en 2018 à 14,5 % en 2019. Le taux de promotion des minorités visibles, des Peuples autochtones et des femmes à la TD était supérieur au taux de promotion global de la TD de 14,5 % pour tous les groupes. Le taux de promotion des personnes handicapées est resté inférieur au taux de promotion global et a glissé à 11,4 % en 2019.

(c) Le taux de cessation d'emploi global de la TD a également baissé, passant de 13,7 % en 2018 à 12,7 % en 2019. Les taux de cessation d'emploi de l'ensemble des groupes désignés sont restés sous le taux global.

Sur les quatre groupes désignés, la **représentation des femmes et des minorités visibles a continué d'être supérieure au taux de disponibilité dans le bassin de main-d'œuvre**. La **représentation des Autochtones a augmenté** de 1,4 % en 2018 à 1,5 % en 2019, mais elle reste inférieure au taux de disponibilité dans le bassin de main-d'œuvre de 2019 de 2,3 %. Nous continuons de nous concentrer sur la responsabilité d'entreprise, l'acquisition et la gestion de talents ainsi que la formation et le perfectionnement pour soutenir les progrès réalisés dans la représentation de notre effectif diversifié. La représentation des personnes handicapées à la TD a diminué légèrement de 8 % en 2018 à 7,8 % en 2019 et elle est inférieure au taux de disponibilité dans le bassin de main-d'œuvre de 9,7 %. L'augmentation de la représentation de ces groupes est toujours une priorité de la TD.

PEUPLES AUTOCHTONES

	2018	2019
Représentation	1,4 %	1,5 %
Taux d'embauche	14,4 %	16,5 %
Taux de promotion	15,7 %	14,9 %
Taux de cessation d'emploi	11,0 %	12,3 %

Le **taux de disponibilité dans le bassin de main-d'œuvre 2019** est resté inchangé par rapport à 2018, soit **2,3 %**.

PERSONNES HANDICAPÉES

	2018	2019
Représentation	8,0 %	7,8 %
Taux d'embauche	11,8 %	12,1 %
Taux de promotion	12,0 %	11,4 %
Taux de cessation d'emploi	7,8 %	10,8 %

Le **taux de disponibilité dans le bassin de main-d'œuvre** a glissé de 9,8 % en 2018 à **9,7 %** en 2019.

MINORITÉS VISIBLES

	2018	2019
Représentation	37,9 %	39,0 %
Taux d'embauche	20,7 %	18,0 %*
Taux de promotion	18,0 %	15,3 %**
Taux de cessation d'emploi	9,0 %	12,1 %

Le **taux de disponibilité dans le bassin de main-d'œuvre** a légèrement diminué de 28,6 % en 2018 à **28,3 %** en 2019.

FEMMES

	2018	2019
Représentation	55,9 %	55,9 %
Taux d'embauche	18,1 %	17,5 %
Taux de promotion	15,3 %	14,8 %
Taux de cessation d'emploi	13,0 %	11,6 %

Le **taux de disponibilité dans le bassin de main-d'œuvre** a légèrement augmenté de 52,2 % en 2018 à **52,4 %** en 2019.

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 l'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. Les groupes de ressources communautaires en ligne offrent aux collègues de divers horizons l'occasion de discuter et d'échanger sur des sujets, de faire circuler des témoignages, d'identifier des modèles et de communiquer des renseignements et des conseils sur le perfectionnement professionnel. Plus de 36 000 collègues participent aux réseaux d'employés en ligne liés à la diversité (par exemple, CercleAutochtone@TD).

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, et il 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 : 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 trimestres.

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+. Par ailleurs,

la TD compte un chef mondial, Diversité et inclusion pour encadrer le Conseil de la diversité et de l'inclusion de la direction. Outre le chef mondial, Diversité et inclusion, la structure de gouvernance du CDID comprend un membre ou un délégué de l'équipe de la haute direction de chaque secteur et 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 la haute direction a établi des objectifs appropriés pour son secteur afin de maintenir ou d'augmenter la représentation de la diversité d'ici la fin de 2020 et reçoit des rapports trimestriels pour faire le suivi des progrès.

PRINCIPALES INITIATIVES EN 2019

La TD profite des événements et des initiatives internes et externes pour accroître la sensibilisation, établir le dialogue et promouvoir des milieux diversifiés et inclusifs où toutes les personnes et les communautés peuvent s'épanouir. Lors d'événements et de rassemblements importants et dans le cadre des programmes de formation, la TD reconnaît les territoires traditionnels des Peuples autochtones et (si possible) elle fait appel aux gardiens du savoir et à des aînés pour qu'ils lancent les événements de manière traditionnelle. Voici un résumé de nos initiatives clés en 2019 :

1. La TD a organisé l'événement **Sois toi @ la TD! pour promouvoir la diversité et l'inclusion en Amérique du Nord** auquel ont participé environ 2 000 collègues – en personne et virtuellement au Canada et aux États-Unis. Des conférenciers internes ont donné des conseils aux participants et proposé des façons de soutenir les collègues membres de l'une ou de plusieurs des communautés désignées.
2. Pour la sixième année, la TD a commandité le **Rassemblement national pour l'éducation autochtone de l'organisme Indspire**, qui a réuni plus de 800 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 commandite des événements prestigieux axés sur le leadership, les affaires, le développement économique et l'éducation des Autochtones.
3. Afin de communiquer de l'information sur les Autochtones et de soutenir le Mois national de l'histoire autochtone, Kendal Netmaker, entrepreneur autochtone, a partagé son parcours professionnel et personnel et ses connaissances avec les collègues de la TD dans le cadre de la série annuelle **Conférence nationale sur les peuples autochtones**, qui comprenait une webdiffusion en direct à laquelle ont participé les collègues de partout au pays.
4. La TD a continué d'être le principal commanditaire de **Mayfest, le plus important événement de la communauté sourde**, qui s'est déroulé à Toronto.
5. Pour marquer la **Journée internationale des personnes handicapées**, la TD a organisé un événement sur l'avenir des gens et la technologie qui a réuni plus de 600 dirigeants, gestionnaires de personnel et collègues.
6. Le premier **marathon de programmation ciblant les personnes handicapées a vu le jour** et plus de 160 collègues des divers secteurs de l'entreprise se sont réunis pour une séance de conception créative sur l'accessibilité et les mesures d'adaptation. Vingt-deux idées ont été reçues et les trois meilleures ont été retenues pour une évaluation plus approfondie et une mise en œuvre éventuelle.
7. En octobre, la TD a célébré le **Mois national de la sensibilisation à l'emploi des personnes handicapées** (MNSEPH) en organisant divers événements, notamment des blogues, des vidéos et des webinaires. Nous avons dénombré plus de 12 000 interactions entre les collègues sur les diverses initiatives du MNSEPH.
8. La TD a soutenu des **célébrations et des événements annuels partout au Canada**, notamment les suivants : **Nouvel An lunaire**, galas du patrimoine hispanique et sud-asiatique; événements de perfectionnement professionnel ou dîners avec des dirigeants partout au pays; festivals de la

diversité, notamment Desifest, Irie et le Festival of South Asia. Ces événements ont attiré des milliers de collègues et de dirigeants.

9. Organisé par le Réseau des employés noirs de la TD, l'*événement soulignant le Mois de l'histoire des Noirs* à Toronto a réuni 600 collègues. 2019 a marqué la 12^e édition de cet événement organisé par la TD, et il portait sur l'excellence et de l'héritage des Noirs pour célébrer les réalisations inspirantes des communautés noires. Des événements similaires ont eu lieu à Halifax, à Ottawa, à Montréal, à London et à Edmonton.
10. Un *programme de mentorat à deux niveaux appelé À chacun son mentor* (ACSM) continue d'être organisé par le Réseau des employés noirs de la TD pour fournir des expériences de perfectionnement professionnel intéressantes et aider les collègues à atteindre leurs objectifs et à élargir leur réseau au sein de la TD et à l'extérieur.
11. Les initiatives de *mentorat éclair du Comité des femmes dirigeantes* continuent de soutenir l'avancement des femmes à la TD par le réseautage, le mentorat et la formation.
12. Un *atelier sur le parrainage des femmes du Bureau de la société par les cadres* a été organisé pour familiariser les cadres avec les aspects pratiques du parrainage et leur importance pour les personnes parrainées.
13. La TD a piloté son programme *Alliés des femmes dirigeantes* qui vise à attirer l'attention sur les enjeux d'égalité des sexes et à clarifier le rôle des hommes dans le soutien de l'égalité des sexes au travail. Le programme demande aux participants de devenir un allié des femmes et les aide à s'approprier les connaissances acquises pour devenir des agents de changement culturel en milieu de travail.
14. La TD était un *commanditaire platine du World Pride à New York*, avec au programme, le défilé de la Fierté, la conférence sur les droits de la personne et le sommet des employés de la TD. La TD a soutenu *83 festivals de la Fierté* et plus de 160 initiatives de la communauté LGBTQ2+ en 2019.

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 nous disposons de politiques et de programmes exhaustifs, notamment, mais sans s'y limiter, 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 des succursales et des 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 des stratégies de diversité dans tous les canaux de recrutement. Le groupe Recrutement axé sur la diversité, au sein de l'équipe Acquisition de talents, est composé de cinq personnes se consacrant exclusivement à attirer les meilleurs talents issus de divers groupes. 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 en herbe 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. Une initiative en particulier a abouti à la cocréation de la bourse **Comblé le fossé** au sein de Valeurs Mobilières TD pour les étudiants poursuivant des études postsecondaires qui s'identifient à l'un de nos principaux piliers de la diversité. En 2019, deux étudiants ont intégré l'équipe Valeurs Mobilières TD par l'entremise de ce programme et ils sont revenus à la TD à temps plein à l'été 2020.

Peuples autochtones

L'équipe Acquisition de talents de la TD compte notamment un recruteur 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, pour faire connaître les possibilités d'emploi à la TD et recruter 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, nous avons participé aux initiatives suivantes en 2019 :

- En partenariat avec Indspire, la TD a commandité des bourses (Building Brighter Futures) et des activités de réseautage (Soaring) destinées aux étudiants autochtones. La directrice, Recrutement auprès des Autochtones de la TD est un membre du comité de sélection et crée des réseaux avec les étudiants en vue de leur faire part d'occasions d'emploi une fois leur diplôme obtenu.
- Depuis 2013, dans le cadre de la conférence nationale d'AFOA Canada, la TD organise une visite des bureaux régionaux ou de succursales ainsi que des séances d'apprentissage à l'intention des lauréats des prix Gestion financière pour jeunes.
- 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. À l'appui de nos efforts à cet égard, 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 sur les campus 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 recrutons des personnes handicapées pour des emplois dans l'ensemble de nos secteurs d'activité canadiens. Des collègues de la TD sont présents lors de toutes les réceptions de réseautage Lime Connect à Montréal, à Ottawa, à Toronto et à Vancouver. Depuis 2013, la TD a embauché 100 collègues par l'intermédiaire de Lime Connect Canada.
- Chaque année, les collègues de la TD (y compris les dirigeants) prennent part à du mentorat individuel de personnes handicapées, avec des partenaires comme la Journée de mentorat à l'intention des personnes handicapées de Dolphin.
- 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. Mis à l'essai à l'origine en 2016, le programme offre du soutien à l'intégration aux nouveaux collègues, à leur gestionnaire de personnel et aux équipes en général. Il a été étendu à plusieurs secteurs et a mené à l'embauche de 41 personnes.

- La TD a conclu de nouveaux partenariats avec plus de 35 agences de placement pour personnes handicapées et établissements d'enseignement postsecondaire en 2019 sur son territoire élargi dans l'Est du Canada. Cette collaboration a permis d'offrir des postes permanents à temps plein à des candidats handicapés compétents au sein de Services financiers TD et de notre Centre de contact aménagé dans notre tout nouveau bureau accessible à Moncton au Nouveau-Brunswick. La TD a déjà recruté cinq collègues handicapés compétents grâce à ces partenariats.

Minorités visibles

La TD s'engage à découvrir des talents de toutes origines, à participer à leur perfectionnement et à les encourager. Voici les activités et les programmes ciblant les minorités visibles en 2019 :

- 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 plus de 2 100 relations de mentorat avec 106 mentorés de la TD qui ont obtenu un poste à la Banque. En 2019, **180 relations de mentorat** ont été établies par des mentors de la TD et **12 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. Les collègues de la TD participent à des initiatives commanditées comme Autonomisation des femmes et le programme Femmes en technologie et à un partenariat entre le secteur de la cybersécurité de la TD et le programme de cybersécurité d'ACCES Employment. À ce jour, la TD a engagé 771 nouveaux arrivants par l'entremise des programmes d'ACCES, et 103 en 2019.
- ACCES a organisé quatre activités de recrutement visant les communautés noires. La TD a embauché 35 des 82 participants (41 %).
- Nous avons collaboré avec l'organisme CAUFP (Canadian Association of Urban Financial Professionals) pour recruter des étudiants de premier cycle provenant de diverses communautés ethnoculturelles, ce qui a permis à 16 nouveaux étudiants d'effectuer un stage d'été.
- Toujours en partenariat avec l'organisme CAUFP, la TD a lancé la série de dîners avec les dirigeants pour mettre en relation des leaders internes avec de hauts dirigeants externes des communautés noires pour constituer un bassin de talents. Deux activités ont eu lieu et elles ont permis de présenter 39 membres de l'organisme CAUFP à 36 collègues de la TD.
- La TD a attribué 22 stages d'été à des étudiants noirs dans le cadre de son programme de talents noirs.
- La TD a été le commanditaire principal du Black Professionals in Technology Network Summit qui a accueilli plus de 1 000 participants et de la Black Career Conference qui a attiré plus de 200 participants.
- La TD a créé un groupe de travail sur les réfugiés qui vise à soutenir l'intégration des réfugiés et qui s'est doté d'une stratégie de recrutement et d'embauche.

Femmes

La TD s'est engagée à augmenter la représentation des femmes dans tous ses secteurs d'activité et à tous les niveaux de l'entreprise. Des stratégies sont définies avec les secteurs dans lesquels les femmes sont sous-représentées et des cibles et des initiatives sont établies pour soutenir l'embauche de femmes. La TD est toujours déterminée à promouvoir l'inclusion et à accroître les occasions de leadership pour toutes les femmes.

Voici des initiatives ciblant spécifiquement le recrutement des femmes en 2019 :

- Depuis 2016, la TD compte un partenaire principal en sélection stratégique à temps plein qui travaille avec l'équipe Acquisition de talents et qui a pour responsabilité de constituer un bassin de femmes talentueuses pour les secteurs sous-représentés et de collaborer avec les experts en recrutement pour s'assurer que des listes de candidats équilibrées existent pour tous les postes actifs et que des pratiques d'embauche inclusives sont suivies.
- 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.
- 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 2019, trois cohortes de 237 participantes et de 180 collègues de la TD ont participé à ce programme. La TD a embauché 37 % des participantes. Depuis le début du programme en 2016, on dénombre 14 cohortes et 81 % des participantes ont trouvé un emploi.
- La TD est un commanditaire fondateur du programme Back to Work de la Rotman School of Management. Il s'agit d'un programme de formation spécialisée pour les femmes qui retournent sur le marché du travail après une longue absence. Ce programme annuel comprend trois modules d'une semaine échelonnés sur trois mois, au terme duquel la TD engage des talents, dont beaucoup font une belle carrière à la TD.

Communauté LGBTQ2+

La TD 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 de Fier départ (anciennement Out on Bay Street) – la plus importante conférence sur l'emploi LGBTQ2+ au Canada; Out West – conférence inaugurale LGBTQ2+ Fier départ à Vancouver; Q+ Conference – initiative de l'Université Queens pour réunir les étudiants LGBTQ2+ des diverses universités de l'Ontario; table ronde/activités de réseautage 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.
- Activité de réseautage LGBTQ2+ de la TD à Montréal en partenariat avec Fier départ.
- Programme Gestionnaire, Services financiers personnels en formation exclusivement pour les candidats LGBTQ2+ dans la région d'Ottawa.
- Poursuite du programme de stage pour personnes transgenres, proposant des occasions d'emploi aux personnes transgenres au sein de nos succursales de détail.
- Accent sur le recrutement LGBTQ2+ dans les provinces de l'Atlantique, avec des événements organisés à Halifax et à Moncton.

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 2019 :

- 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 formations sur LinkedIn pour plusieurs secteurs d'activité importants en Amérique du Nord 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.
- Le site Nouvelles de la TD comprend maintenant 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.
- Les cartes d'image des médias sociaux permettent d'attirer des talents diversifiés en mettant en vedette des témoignages de collègues sur des sites non traditionnels comme Twitter et LinkedIn.
- Nous avons produit des vidéos pour attirer des talents à la TD et mettre en valeur notre culture inclusive.
- La TD a créé un compte Instagram pour joindre un plus vaste public sur les médias sociaux.
- Nous avons organisé plusieurs conférences midi pour communiquer les pratiques gagnantes d'établissement de la présence en ligne.
- Nous avons fait équipe avec les experts du Marketing et des Communications pour tirer parti du contenu.

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 quatre modules de formation obligatoires en ligne sur la diversité et l'inclusion (formation de rappel tous les deux ans), et tous les nouveaux collègues suivent cette formation à l'étape de l'orientation. Autres programmes et cours de formation en 2019 :

- La formation Évolution sur l'identité de genre (EIG) a été lancée dans le cadre d'une initiative pluriannuelle visant à assurer la restructuration de toutes les normes et pratiques professionnelles et de la technologie pour y intégrer les références appropriées à l'identité et à l'expression de genre et pour soutenir les changements de mentalité et de comportements requis pour démontrer la volonté sincère de la TD de fournir une expérience accueillante et légendaire à l'ensemble de sa clientèle et de ses collègues.
- Nous avons mis en œuvre une nouvelle méthode de sondage qui montre l'importance de l'auto-identification et aide nos collègues à être plus à l'aise. Depuis le lancement du cours sur le sondage sur l'équité en matière d'emploi, nous constatons une hausse du taux de participation.
- De concert avec Humphrey Group, nous avons offert à 24 collègues handicapés fort prometteurs de suivre le programme Habilitier les dirigeants.
- Nous avons organisé cinq séances sur le leadership visible, un programme de leadership intensif de deux jours destiné aux meilleurs collègues appartenant aux minorités visibles, auquel s'ajoute un an de mentorat de groupe.
- La formation en ligne sur la santé mentale est toujours offerte à tous nos nouveaux collègues au Canada.
- Nous avons continué d'organiser des séances d'information et de sensibilisation axées sur les communautés noires pour les équipes de dirigeants de la TD ainsi que pour les professionnels des Ressources humaines. Ces séances ont mis en lumière les défis réels que doivent surmonter les membres des communautés noires.
- Nous avons mis à jour notre atelier sur le leadership inclusif afin de renforcer l'importance de l'inclusion et défini des stratégies à l'intention des gestionnaires de personnel pour rallier et mobiliser des équipes diversifiées, et pour réduire les conséquences néfastes des préjugés. Nous avons offert un cours en classe en personne et virtuel et 1 852 collègues ont suivi le programme.

- Un volet de leadership inclusif a été ajouté au programme de perfectionnement Renforcer pour tous les cadres supérieurs (VPA et échelons supérieurs).
- Un nouveau parcours sur la diversité et l'inclusion a été ajouté à notre plateforme de formation TD Essor.

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. Au cours de 2019, dans le cadre de ce processus, les gestionnaires ont mené des évaluations de talent et ont participé à des rencontres de calibration avec leurs supérieurs, leurs pairs et les RH en veillant à ce que toutes les évaluations soient objectives et documentées. 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 à potentiel élevé et tient compte de la diversité dans la détermination, le perfectionnement et le déploiement de ses meilleurs talents. Chaque trimestre, les possibilités de promotion des meilleurs talents sont évaluées attentivement, notamment au moyen d'un examen des possibilités de promotion des femmes et des membres des minorités visibles à des postes de direction. 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 le talent 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'EFFECTIF ET CESSATIONS D'EMPLOI

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

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. En 2019, l'équipe Technologies d'assistance a déployé 1 276 solutions 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 10 000 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 où elle peut faire des essais, donner de la formation et accueillir des groupes pour faire de la sensibilisation.

Le Programme d'adaptation du lieu de travail de la TD continue de gérer un nombre croissant de demandes de collègues chaque année. En 2019, notre équipe Adaptation a soutenu 2 831 cas.

Le programme 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 qui est disponible pour ses collègues.

Entraves

Les collègues, et particulièrement les nouveaux employés, continuent de ne pas remplir le sondage sur l'équité en matière d'emploi malgré les rappels, 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 ou les termes utilisés 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 expatriés qui figurent dans un système de paie non canadien 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

Le Conseil des employés pour l'équité en matière d'emploi de la TD se réunit pour évaluer les progrès réalisés dans le cadre du Programme d'équité en matière d'emploi de leur secteur d'activité respectif et à l'échelle de l'entreprise. Les représentants y offrent des avis, des conseils et des renseignements en vue de mieux réaliser l'équité en matière d'emploi.

Stratégies futures

En plus des initiatives présentées ci-dessus, la TD continuera, en 2020, 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
- Assurer un engagement et une 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

Par ailleurs, afin de mieux cibler la représentation des talents noirs et de soutenir les clients et collègues noirs, nous avons ajouté, en 2020, le nouveau pilier Expérience des Noirs dans notre stratégie de diversité et d'inclusion, et nous créerons une feuille de route complète pour attirer, fidéliser et perfectionner les professionnels noirs afin que la TD soit un employeur de choix pour les communautés noires. En même temps, nous nous sommes engagés à doubler la représentation des Noirs à des postes de direction d'ici la fin de 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'accent sera notamment mis sur les talents parmi les communautés noires et autochtones. Pour approfondir notre apprentissage, nous ajouterons des modules de formation sur la compréhension de l'expérience des Noirs et le racisme contre les Noirs, ainsi qu'un programme de formation sur la lutte contre le racisme. Écouter et apprendre les uns des autres est un aspect incontournable de notre parcours d'apprentissage collectif.