

Rapport descriptif 2021 – La Banque Toronto-Dominion

Commentaires généraux

La Banque Toronto-Dominion et ses filiales, désignées collectivement par l'appellation Groupe Banque TD (la « TD » ou la « Banque »), comptent environ 26,8 millions de clients. 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 58 000 collègues au Canada, et jouit d'une présence internationale avec ses quelque 2 200 succursales de détail.

La TD offre une gamme complète de produits et de services financiers dans trois principaux secteurs d'activité :

- Services de détail au Canada, y compris TD Canada Trust, Services bancaires aux entreprises, Financement auto TD au Canada, Gestion de patrimoine TD (Canada), Placements directs TD et TD Assurance
- Services de détail aux États-Unis, y compris TD Bank, America's Most Convenient Bank, Financement auto TD aux États-Unis, Gestion de patrimoine TD (États-Unis) et la participation de la TD dans Schwab
- Services bancaires de gros, y compris Valeurs Mobilières TD

La Banque Toronto-Dominion est inscrite à la Bourse de Toronto et à la Bourse de New York sous le symbole « TD ». La Banque Toronto-Dominion est une banque à charte assujettie à la *Loi sur les banques* du Canada. Elle est issue de la fusion, le 1^{er} février 1955, de la Banque de Toronto, qui a obtenu une charte en 1855, et de la Banque Dominion, dont la charte remonte à 1869.

Acquisition de la Société de financement direct d'équipement Wells Fargo au Canada.
Conclue : 1^{er} mai 2021

Cette acquisition renforce et élargit les capacités de l'unité actuelle de la TD, Financement d'équipement TD au Canada, en plus d'augmenter la présence de la TD sur les marchés principaux. Le modèle direct de développement des affaires de la Société de financement direct d'équipement Wells Fargo au Canada devrait permettre à la TD de mieux servir un ensemble plus diversifié de clients d'affaires qui ont besoin de prêts pour l'achat d'équipement, de contrats de location et de services de financement personnalisés concurrentiels.

Renseignements supplémentaires :

[Communiqué de presse – Annonce](#)
[Communiqué de presse – Clôture](#)



Données quantitatives

En 2021, notre société a distribué un nouveau sondage sur l'auto-identification. Des employés (248 au total) sont passés d'une filiale sous réglementation provinciale à une filiale sous réglementation fédérale (ou vice versa). Au moins un employé a changé sa situation d'emploi. Nous avons modifié les codes de la classification nationale des professions des employés. Au moins un employé a pris un congé de longue durée ou était de retour de son congé. Au moins un employé était à l'étranger ou en revenait.

Pendant la pandémie de COVID-19, nous avons continué d'avoir des répercussions atypiques; certains aspects des activités de la TD sont revenus à la normale en 2021. Par exemple, l'embauche, les promotions et le taux de cessation d'emploi en 2021 sont revenus à un niveau comparable à celui d'avant la pandémie. Vous trouverez de plus amples renseignements à la section Mesures qualitatives et résultats ci-dessous.

Mesures qualitatives et résultats

1 – Communications

La TD utilise divers outils de communication, à l'interne et à l'externe, pour renforcer la sensibilisation et notre mobilisation à l'égard de la diversité et de l'inclusion. Dans la section 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. Nous avons aussi des groupes de ressources des employés ou des unités (par ex. Comité des femmes dirigeantes, Cercle autochtone à la TD, Toujours fiers, Réseau des employés noirs, etc.) qui fournissent aux collègues la possibilité de livrer des témoignages, déterminer des modèles, communiquer de l'information et des conseils sur le perfectionnement professionnel, favoriser les prises de conscience et une culture d'alliance au sein de la Banque.

Conformément à ses diverses stratégies de communication, la TD a établi des stratégies numériques (par ex. avec LinkedIn) afin d'accroître sa visibilité et d'attirer un bassin de talents diversifiés. Parmi les initiatives proposées en 2021, notons les campagnes mensuelles visant à 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), le site Actualités TD comprenant des articles qui soulignent les réalisations de nos collègues, de nos clients et de nos collectivités, des publications sur les réseaux sociaux permettent d'attirer des talents diversifiés en mettant en vedette des témoignages de collègues. Les ambassadeurs de la marque TD ont rédigé des billets de blogue afin de positionner notre entreprise comme un chef de file en matière d'inclusion.

Le programme Diversité et inclusion de la TD est également souligné dans notre [Rapport annuel sur les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance](#), accessible au public. 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 de la Banque 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 vise un total cumulatif des dons aux collectivités d'un milliard de dollars d'ici 2030 dans des domaines qui soutiennent le changement, favorisent le progrès et contribuent à rendre nos collectivités meilleures grâce à l'inclusion sociale.

Tous les secteurs d'activité de la TD disposent de stratégies et de plans définis qui s'inscrivent dans la stratégie de diversité et d'inclusion de l'entreprise 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.

Quelque 100 000 collègues font partie de groupes de ressources des employés ou des unités internes liés à la diversité. Ce nombre représente une participation totale dans l'ensemble des groupes; les collègues pouvant se joindre à plus d'un groupe. Nous évaluons aussi la portée de nos communications dans les plateformes de médias sociaux, dont Twitter, Facebook, Instagram et LinkedIn.

2 – Milieu équitable

Diversité et inclusion – Gouvernance et stratégie

À la TD, la diversité et l'inclusion sont des valeurs fondamentales. La TD soutient, entre autres, une culture d'écoute de ses clients et de ses collègues pour en apprendre davantage sur la diversité et l'inclusion. Nous créons des espaces sûrs où nos collègues peuvent avoir des discussions franches et ouvertes et contribuer à notre milieu de travail inclusif. En 2021, nos comités sur la diversité et l'inclusion ont animé plusieurs tournées d'écoute des collègues, qui ont permis d'orienter la stratégie de diversité et d'inclusion. Notre but est d'enrichir la vie de nos clients, de nos collègues et de nos collectivités, en mettant l'accent sur les femmes, les communautés noires, les minorités visibles, les Autochtones, les personnes handicapées, lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres, queers, bispirituelles et autres (LGBTQ2+) et les groupes d'anciens combattants ou autres domaines d'action. En 2021, nous avons continué de surveiller la représentation et la progression de ces domaines d'action, et avons poursuivi nos efforts pour bâtir une main-d'œuvre à l'image de notre clientèle et des collectivités que nous servons.

Depuis 2005, le groupe Diversité et inclusion est intégré dans la stratégie et le cadre d'affaires de la TD, et nous avons fait progresser la stratégie de diversité et d'inclusion au sein de l'entreprise. Nous nous tenons responsables de la progression dans ce domaine par l'entremise de notre Conseil de la diversité et de l'inclusion de la direction

(CDID). La TD est dotée d'une vice-présidente, Diversité et de l'inclusion, soutenue par une équipe de professionnels en la matière, qui conseille le CDID. De plus, la structure de gouvernance du CDID comprend un président de l'équipe de la haute direction, des membres de la haute direction de tous les secteurs d'activité et secteurs fonctionnels ainsi que des membres de la haute direction qui président des comités des domaines d'action de l'entreprise. Chacun des secteurs d'activité, secteurs fonctionnels et domaines d'action, est aussi doté de leur propre comité de direction, comprenant des membres de la haute direction de ce secteur ou du domaine d'action afin d'assurer l'harmonisation et la responsabilité à l'échelle de l'entreprise. Les commentaires des collègues de ces secteurs et des comités de direction du domaine d'action, ainsi que des groupes de ressources pour les employés afférents, sont communiqués au CDID.

Rémunération équitable

La TD s'engage à offrir une rémunération équitable à tous les collègues. Ainsi, en appui à cet engagement, la TD a des programmes et des structures de rémunération complets et bien établis, qui sont conçus pour assurer des occasions similaires aux employés occupant le même poste, en vue d'un traitement juste et équitable à l'interne, tout en reconnaissant leurs différences en matière d'expérience, de rendement et de contribution. Nous réalisons une analyse statistique détaillée chaque année pour surveiller les résultats en matière de paie, et nous effectuons des rajustements au besoin, afin de réduire les écarts cernés. Vous trouverez de plus amples renseignements et les résultats de 2021 dans le document [Approche de la TD en matière de rémunération globale](#) qui figure dans notre rapport ESG 2021.

Initiatives et événements

En 2021, la TD a continué de mettre à profit des initiatives et des événements pour renforcer la sensibilisation, créer un dialogue et promouvoir la diversité et l'inclusion. En voici quelques exemples.

1. Le programme de mentorat pour les Autochtones a été créé dans le but de soutenir l'avancement et le perfectionnement professionnels, et la prise de conscience à l'égard des collègues autochtones à la TD. La première cohorte comptait plus de 40 personnes issues des communautés autochtones qui ont eu accès à une série de séances axées sur le perfectionnement avec des conférenciers issus des communautés autochtones.
2. En décembre 2021, la TD est devenue un signataire des Principes d'autonomisation des femmes des Nations Unies, renforçant son engagement envers l'équité entre les sexes. Ces principes, qui sont le résultat de la collaboration entre le Pacte mondial des Nations Unies et l'ONU Femmes, visent à promouvoir l'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes en milieu de travail.
3. La TD est le commanditaire fondateur du projet BLACK HXOUSE. L'objectif de BLACK HXOUSE est d'être le premier programme au Canada se consacrant au progrès

économique à long terme des personnes noires et des autres collectivités diversifiées au Canada.

4. Au début de ses événements, la TD continue de témoigner son respect et de reconnaître les territoires traditionnels des Autochtones, ce qui invite nos employés à se renseigner sur le territoire dans lequel ils travaillent et vivent.

5. Le troisième sommet annuel sur la diversité et l'inclusion de la TD, sous le thème « Des liens plus forts », a été organisé et soutenu par plus de 120 collègues et plus de 8 600 collègues y ont participé. Cet événement de quatre jours visait à favoriser l'inclusion, les interactions et à susciter des conversations approfondies, tout en soulignant les expériences communes.

6. La TD a célébré le Mois de l'histoire des Noirs avec une série d'événements et d'activités sous le thème « Février n'est pas simplement un autre Mois de l'histoire des Noirs ». Plus de 5 200 collègues y ont participé.

7. Le Sommet du Mois du patrimoine hispanique, qui a eu lieu en octobre, a été l'occasion de découvrir, d'honorer et de célébrer les réalisations et les contributions exceptionnelles des hispanophones. Environ 320 collègues y ont participé.

8. La TD a célébré la Journée internationale des personnes handicapées dans le cadre d'un événement de trois jours ayant pour thème « Les handicaps ne sont pas tous visibles ». Plus de 2 000 collègues y ont participé. Un événement distinct célébrant le Mois national de la sensibilisation à l'emploi des personnes handicapées en octobre, comprenant un jury formé de personnes ayant une incapacité membres de la direction de la TD qui partagent leurs expériences professionnelles.

9. Juin est le Mois national de l'histoire autochtone et le Mois de la Fierté. Les communications pour promouvoir ce mois sont effectuées à l'interne et à l'externe. De nombreux événements ont été organisés pour souligner l'histoire autochtone et la Fierté, et quelque 3 600 collègues y ont participé. En plus d'un événement distinct offrant une rétrospective de la résurgence de la communauté bispirituelle au Canada, dans le contexte de décolonisation, de réconciliation et d'inclusion.

10. En juillet, le comité directeur du Comité des femmes dirigeantes a organisé sa deuxième réunion participative annuelle mettant en vedette le président du Groupe et chef de la direction, Groupe Banque TD et la présidente du comité des femmes dirigeantes de la TD. Les deux dirigeants ont partagé leurs réflexions personnelles sur des sujets importants relatifs au Comité des femmes dirigeantes. Quelque 2 500 collègues y ont participé.

La TD a reçu de nombreux prix en 2021; elle a, notamment, été nommée au palmarès des 100 meilleurs employeurs pour la diversité au Canada, reconnue comme l'un des

meilleurs lieux de travail au Canada pour les femmes, et classée au 15^e rang du palmarès des 100 entreprises mondiales les plus diversifiées et inclusives dans l'indice de diversité et d'inclusion de Refinitiv.

Dans notre sondage annuel sur l'expérience employé (Info TD), l'inclusion fait partie des catégories que nous mesurons. Le résultat pour l'indice d'engagement des employés à la TD était de 84 %.

Le taux de représentation de l'effectif était constitué à 1,1 % de personnes autochtones, à 8,6 % de personnes ayant une incapacité, à 42,3 % de minorités visibles et à 54,4 % de femmes.

La TD se sert du taux de disponibilité dans le bassin de main-d'œuvre comme un facteur déterminant pour évaluer la représentation et les objectifs des domaines d'action.

3 - 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 2021, 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 a été 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 a été présenté lors de la réunion du conseil et du comité des ressources humaines.

Le taux de promotion pour les personnes issues des communautés autochtones était de 14,7 %, de 12,9 % pour les personnes ayant une incapacité, de 18,9 % pour les minorités visibles et de 16,3 % pour les femmes.

4 – Mesures d'adaptation raisonnables

Le Programme d'adaptation du lieu de travail de la TD s'est occupé de la gestion et des suivis auprès des partenaires d'affaires et des collègues pour s'assurer de la pertinence et de l'aspect fonctionnel des adaptations personnalisées recommandées par Manuvie et voir à ce qu'elles répondent aux besoins de chaque collègue. Ce programme s'appuie sur un budget d'adaptation centralisé et sur des ressources internes pour permettre aux collègues de travailler efficacement, au bureau comme à distance.

L'équipe Technologies d'assistance de la TD a créé et tenu un registre des appareils et logiciels fonctionnels auxquels les collègues peuvent rapidement accéder. L'équipe a offert de la formation sur l'utilisation des nouveaux équipements ainsi qu'un service de soutien et d'entretien du matériel et des logiciels; elle a aussi utilisé divers outils de tests d'accessibilité, et a collaboré avec les unités afin d'améliorer l'accessibilité des services que nous fournissons aux clients et aux collègues. L'équipe Technologies d'assistance a aussi travaillé en consultation avec les secteurs d'activité de la TD (plus de 800 engagements) pour s'assurer de tenir compte de l'accessibilité dans la conception de nouvelles technologies et de nouveaux systèmes. La TD est fière d'être la première institution financière au Canada à posséder un laboratoire de recherche en technologies d'assistance utilisé pour la recherche et le développement dans ce domaine.

Notre équipe Adaptation du lieu de travail a répondu à 3 055 demandes en 2021, par rapport à quelque 3 800 demandes en 2020. En raison de la pandémie, 43 % des demandes reçues consistaient à répondre aux besoins de nos collègues liés au télétravail.

Notre équipe Technologie d'assistance a mis en place 1 099 solutions technologiques, par rapport à 1 600 solutions en 2020, pour permettre aux collègues de faire leur travail. Depuis sa formation en 2006, l'équipe a mis en place plus de 12 750 dispositifs de technologies d'assistance. Dans le cadre de nos initiatives en matière de communication continues, l'équipe Technologie d'assistance a organisé 61 séances, présentations et webinaires à l'interne et à l'externe pour informer plus de 3 900 participants sur l'importance de l'accessibilité, des documents accessibles et de la façon dont l'accessibilité les influence, eux et leurs collègues. D'autres initiatives ont aussi permis plus 31 000 interactions dans nos médias sociaux et plateformes vidéo.

5 – Recrutement

La diversité est un élément fondamental de notre stratégie de recrutement. Nous travaillons constamment à intégrer des mesures de recrutement inclusives dans tous nos canaux. Nous avons une équipe Recrutement axé sur la diversité qui a pour mission d'attirer les meilleurs talents issus de diverses communautés partout au pays. Nous avons

été actifs dans le recrutement de candidats diversifiés et nous avons partagé les témoignages d'inclusion à la TD. Nous avons mis l'accent sur les professionnels chevronnés dans tous les secteurs de la Banque ainsi que sur les talents en herbe. Pour les candidats qui sont aux études postsecondaires ou en début de carrière, nous avons tiré 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. Nos événements attirent des milliers d'étudiants chaque année. En partenariat avec nos chefs d'unité et nos partenaires de recrutement axé sur la diversité, notre équipe du recrutement sur les campus a participé à plusieurs programmes et conférences pour accroître la diversité de notre bassin de candidats et les a commandité également. Par exemple, nous avons offert la bourse Comblir le fossé et les bourses pour les Autochtones de TD Assurance, et nous avons soutenu Onyx Initiative. Nous avons aussi collaboré avec des recruteurs de professionnels et de dirigeants tiers, nécessitant des listes de candidats diversifiés.

Peuples autochtones – Mesures particulières

L'équipe Recrutement axé sur la diversité a établi 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, en collaboration avec le Cercle d'employés autochtones de la TD et le groupe Services bancaires aux Autochtones de la TD, a appuyé les activités de recrutement, a travaillé à attirer les candidats recommandés par des collègues et a relaté des témoignages de collègues et a proposé des réflexions de leadership éclairé. 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. Voici les principaux événements et initiatives réalisés en 2021 :

- En collaboration avec Indspire, la TD a commandité le « Soaring: Indigenous Youth Empowerment Gathering » (Essor : rassemblement pour l'autonomie de la jeunesse autochtone). Les recruteurs axés sur la diversité autochtone de la TD ont participé à des ateliers et à des kiosques de compétences virtuelles pour créer des occasions de réseautage afin de renseigner les étudiants à propos des diverses possibilités d'emploi après leurs études.
- Le programme de stage pour Autochtones de TD Assurance a embauché 14 étudiants des communautés autochtones ayant pris part à un stage d'été en entreprise. Le programme a débuté en 2017 et offre aux étudiants et aux récents diplômés autochtones une occasion d'acquérir de l'expérience dans une compagnie d'assurance. Les stagiaires d'été ont aussi participé à des occasions de réseautage et de perfectionnement, à des événements de sensibilisation et à des activités culturelles uniques.

- Les médias sociaux ont permis de faire connaître les emplois et les possibilités de carrière à la TD. Pour appuyer nos efforts, nous avons demandé à des collègues autochtones à la TD de parler de leur expérience professionnelle.

Personnes ayant une incapacité – Mesures particulières

L'équipe Recrutement axé sur la diversité a tissé des liens avec des étudiants et des professionnels ayant une incapacité dans tout le Canada, au moyen de séances de réseautage virtuelles incluant des étudiants et des candidats d'expérience ayant un handicap, des partenaires d'acquisition de talents et des chefs d'unité. La TD collabore également avec des organismes nationaux et régionaux sensibilisés aux besoins des personnes handicapées, en vue de trouver des personnes talentueuses qui veulent faire prospérer leur carrière, partout au pays. Voici d'autres efforts déployés :

- En collaboration avec Lime Connect Canada, la TD a continué de recruter des personnes handicapées pour des emplois dans l'ensemble de ses secteurs d'activité canadiens. En 2021, la TD a embauché 10 collègues par l'intermédiaire de son partenariat avec Lime Connect Canada.
- La TD a continué d'entretenir de solides relations avec Specialisterne North America, 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. En 2021, la TD a embauché 17 collègues par l'entremise de ce programme.

Minorités visibles – Mesures particulières

L'équipe Recrutement axé sur la diversité a établi des relations avec des partenaires communautaires pour recruter des talents issus des minorités visibles, dont des personnes de la communauté noire, et la TD a participé aux quelques initiatives et événements ci-dessous en 2021 :

- Notre partenariat avec le Toronto Region Immigrant Employment Council (TRIEC), mis en place en 2004, a aidé de nouveaux immigrants à trouver un emploi au Canada. Depuis la création du programme, les collègues de la TD ont établi 2 454 relations de mentorat, et 131 mentorés de la TD ont obtenu un poste à la Banque. En 2021, 157 relations de mentorat ont été établies par des mentors de la TD et 54 mentorés du TRIEC 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. Il s'agit notamment du Accessible Community Counselling and Employment Services (ACCES), du Latin American MBA (LAMBA) et de Ascend. À ce jour, la TD a embauché 974 nouveaux arrivants par l'entremise des programmes ACCES.

- La promesse TD Prêts à agir a accordé à ACCES une subvention de 900 000 \$ sur trois ans (2020 à 2023). La subvention couvre la mise en œuvre des programmes d'Autonomisation des femmes, de cybersécurité et de Femmes en technologie. Depuis 2016, 370 femmes ont obtenu leur diplôme, 301 femmes ont été embauchées dans leur domaine d'études, dont 83 à la TD.
- La TD a organisé un sommet de la jeunesse en partenariat avec la Canadian Association of Urban Financial Professionals (CAUFP); 159 participants y ont participé et 5 candidats ont été embauchés.
- Notre relation avec le Black Professionals in Technology Network (BPTN) a également permis de recruter des talents. En 2021, nos pistes sont passées de 118 à 503 et les embauches, de 2 à 26.
- Notre programme de talents noirs a permis d'embaucher 47 stagiaires étudiants pour l'été et l'automne.

Femmes – Mesures particulières

L'équipe Recrutement axé sur la diversité a tissé des liens avec des partenaires communautaires et a collaboré avec des experts en recrutement pour s'assurer que tous les rôles actifs sont représentés par une diversité de candidats. En 2021, la TD a participé aux initiatives ci-dessous :

La TD a tiré 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 sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM). Voici quelques-uns des programmes commandités par la TD : Women in Capital Markets (WCM), Return to Bay Street et Retour au travail de la Rotman School of Management. Nos programmes Femmes en technologie comprenaient des marathons de programmation pour les femmes, des activités de mentorat, des événements axés sur l'embauche. Le programme Retour au travail de la Rotman School of Management de l'hiver 2021 a accueilli 23 participantes; des dirigeants de la TD de Gestion de patrimoine et des RH ont rencontré neuf participantes sélectionnées pour leur offrir du mentorat.

- La TD a cocréé le programme spécialisé Autonomisation des femmes avec ACCES Employment destiné aux nouvelles arrivantes au Canada. Les collègues de la TD ont participé à un programme d'une semaine entière, afin de développer, de coacher et de promouvoir le talent des femmes sur le marché du travail au Canada. Depuis la création du programme en 2016, 370 femmes ont obtenu leur diplôme, 301 ont été embauchées dans leur domaine d'études, dont 83 à la TD.

LGBTQ2+ – Mesures particulières

L'équipe Recrutement axé sur la diversité a établi des relations avec une variété d'organisations communautaires et étudiantes LGBTQ2+ pour promouvoir le perfectionnement professionnel et les possibilités de carrière. Parmi ces initiatives et événements, notons :

- Présentation du commanditaire principal de : 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; et la conférence nationale de Fierté de la Haskayne School of Business.
- 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 au sein de nos succursales de détail.
- La TD a continué d'offrir le programme de mentorat pour les réfugiés LGBTQ2+, qui a été lancé en 2020. Il s'agit d'un engagement de trois ans dans le cadre duquel 50 mentors de la TD fournissent à des réfugiés LGBTQ2+ 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.

Le taux d'embauche était de 15,4 % pour les Autochtones, de 9,6 % pour les personnes ayant une incapacité, de 19,0 % pour les minorités visibles et de 16,3 % pour les femmes.

6 – Maintien de l'effectif et cessations d'emploi

La TD fait régulièrement le point sur l'expérience collègue au moyen de son sondage annuel sur l'expérience employé et des sondages de cessation d'emploi, qui permettent à chaque collègue d'évaluer son niveau global de satisfaction et son expérience de travail à la TD. Les sondages comportent 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 ont été mis en place pour répondre aux préoccupations des collègues.

Le taux de cessation d'emploi était de 14,7 % pour les Autochtones, de 11,8 % pour les personnes handicapées, de 14,2 % pour les minorités visibles et de 12,7 % pour les femmes.

7 – Formation et perfectionnement

La TD a offert 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 ont suivi cette formation à l'étape de l'intégration.

Exemples des autres programmes et cours de formation en 2021 :

- Devenir une personne alliée de la communauté LGBTQ2+ – Ce cours vise à accroître les connaissances de base et la confiance pour interagir avec les collègues, les clients et les communautés LGBTQ2+ de façon bienveillante, inclusive et respectueuse.
- Habilitier les dirigeants – Il s'agit d'un programme de perfectionnement créé par The Humphrey Group pour les collègues de la TD ayant une incapacité. Le programme virtuel est axé sur les compétences en leadership et le perfectionnement professionnel. En 2021, deux cohortes ont suivi les cinq modules offerts ainsi que des séances individuelles avec des coachs professionnels.
- Proud to Lead – Pour la cohorte 2021, 32 collègues ont participé à ce programme de perfectionnement des talents LGBTQ2+ visant à former des leaders LGBTQ2+ visibles pour favoriser l'inclusion.
- Alliés du Comité des femmes dirigeantes – Ce programme vise à amener les personnes alliées à jouer un rôle important dans l'avancement des femmes et de la diversité et de l'inclusion en général. Plus de 40 collègues y ont participé en 2021.
- Créer des équipes psychologiquement sécuritaires – La TD s'engage dans le perfectionnement et la formation continue des collègues pour créer un milieu de travail psychologiquement sécuritaire pour tous. Cette année, la TD a présenté ce nouveau cours à tous les gestionnaires de personnel. La TD demande à ce que tous les gestionnaires de personnel adoptent le même comportement pour créer des équipes psychologiquement sécuritaires, conformément aux engagements communs de la TD.
- Les secteurs d'activité ont lancé plusieurs programmes de perfectionnement pour les collègues noirs – mentorat de groupe, counseling de carrière et cercles d'écoute. Dans le cadre de trois de ces programmes, les collègues tissent des liens avec des membres de la haute direction et misent sur leur perfectionnement actuel et futur. Durant les cercles d'écoute, les collègues partagent leurs expériences et leurs idées dans un espace sécuritaire.

- Programme de relance de carrière – Nouvelles cohortes pour le programme de relance de carrière conçu pour accroître la diversité au sein de la haute direction. Ce programme a été créé pour recruter et perfectionner les professionnels du secteur financier qui ont interrompu volontairement leur carrière pour diverses raisons. Notre stratégie relative aux conseillères nous a permis de mettre en œuvre une stratégie de planification du patrimoine soutenue par le recrutement d'un plus grand nombre de femmes à des postes de niveau supérieur dans les services de conseil en matière de placements, et nous avons lancé un programme de mentorat pour retenir et perfectionner les talents à la TD.

Contraintes

L'auto-identification demeure une initiative importante pour comprendre la représentation de notre effectif. En 2021, le taux de participation au sondage de notre campagne annuelle s'est établi à 97,4 % au Canada. Parmi les contraintes qui limitent le compte rendu des rapports sur les progrès réalisés, citons les collègues, et particulièrement les nouveaux employés, qui choisissent de ne pas remplir le sondage sur l'équité en matière d'emploi malgré les campagnes annuelles et les rappels périodiques.

L'auto-identification est une priorité à toutes les étapes du cycle professionnel de nos collègues. Nous présentons des occasions aux collègues de s'auto-identifier, d'abord au moment de leur intégration, puis sur une base régulière en tant que collègues de la TD. Nous croyons que la sous-déclaration demeure une réalité et nous évaluons les causes profondes et les améliorations possibles.

De plus, les données sur la diversité canadienne ne comprennent pas les collègues qui travaillent au Canada et 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

Des consultations ont été menées entre la direction et le personnel.

De nombreux projets d'engagement des collègues et des réunions ont lieu tout au long de l'année. Voici les dates, à titre d'exemple (voir les détails ci-dessous), des nombreuses consultations avec les employés : avril 2021, juin 2021, juillet 2021 et septembre 2021.

Comme il a été mentionné dans la section Milieu équitable, chaque secteur d'activité de la TD a son propre comité de direction formé de membres de la haute direction. Les commentaires des collègues de ces secteurs ainsi que des comités de direction des

domaines d'action et des groupes de ressources pour les employés sont communiqués au CDID.

La TD a consulté les collègues de diverses façons, notamment par des sondages sur la diversité et l'inclusion, des rencontres avec les groupes de ressources pour les employés et de nombreuses tournées d'écoute pour recueillir les commentaires. Par exemple :

1. Lancement du programme de mentorat des Autochtones avec quelque 40 collègues des communautés autochtones à la TD. La séance, animée par la vice-présidente, Services bancaires aux Autochtones, a eu lieu en avril sous forme d'atelier en petits groupes avec les collègues. Les réflexions tirées de cette séance ont été mises à profit pour créer un programme de mentorat réussi basé sur les commentaires des collègues.

2. Séances d'écoute pour les collègues LGBTQ2+ des marchés non urbains, tenues en juin et juillet 2021. Les collègues LGBTQ2+ des Services bancaires personnels au Canada basés dans des marchés non urbains ont échangé leurs réflexions avec deux membres du Comité LGBTQ2+ des SBPC. Ils ont discuté, entre autres, des facteurs qui influencent leur expérience collègue actuelle et la façon dont la TD peut améliorer leur expérience collègue.

3. Des membres de la direction de Gestion des risques ont tenu des séances d'écoute avec des collègues noirs de Gestion des risques en septembre 2021. Voici les sujets abordés :

- Augmenter la représentation des collègues noirs
- Former et fidéliser les talents noirs
- Mentorat et parrainage
- Favoriser une culture de conversations plus franches sur la race en milieu de travail

Les principaux points de discussion et les recommandations ont été communiqués aux dirigeants de Gestion des risques dans le but de créer et de faire évoluer des initiatives relatives à la diversité et l'inclusion et aux talents à Gestion des risques.

4. Nous avons animé des séances d'écoute (tournées d'écoute) pour 23 collègues ayant une incapacité de décembre 2020 à avril 2021. Les collègues de la TD qui se sont identifiés comme ayant une incapacité ont été invités à participer à ces tournées d'écoute, et ont témoigné des mesures liées à la COVID qui ont eu une incidence sur leur expérience et fournit des suggestions sur ce que pourrait faire la TD pour soutenir les personnes handicapées, dont les partenaires externes, de façon avantageuse. Ces séances ont été animées par plusieurs dirigeants de la Banque, dont le président du comité Personnes ayant une incapacité de l'entreprise. Au total, 270 collègues y ont pris part.

Comme il est mentionné dans les exemples ci-dessus, les membres de la haute direction de différents secteurs d'activité ont participé à ces rencontres. La TD a offert des options de

formation sur le leadership inclusif aux dirigeants pour parfaire leur apprentissage et renforcer l'inclusion en milieu de travail.

Comme il est mentionné ci-dessus, de nombreuses initiatives d'engagement des collègues et des réunions ont lieu tout au long de l'année. Les sujets ci-dessous, discutés au cours des consultations, ont été communiqués au CDID :

- Facteurs qui influencent l'expérience des collègues membres des groupes diversifiés
- Moyens de la TD pour soutenir l'expérience des collègues membres des groupes diversifiés
- Façons de créer des programmes de mentorat pour des groupes désignés
- Former et fidéliser les talents
- Favoriser une culture de conversations plus franches sur la race en milieu de travail

Stratégie future

Initiatives à court terme concernant l'équité en matière d'emploi

À court terme, la TD continuera de :

- Diriger des stratégies et des programmes pour améliorer la représentation de la diversité
- Promouvoir un cadre accueillant qui met le collègue à l'aise de s'auto-identifier
- 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
- Respecter notre engagement à doubler la représentation des Noirs dans les postes de direction d'ici la fin de 2022

Initiatives à long terme concernant l'équité en matière d'emploi

En plus des initiatives à court terme décrites ci-dessus, nous favoriserons notre leadership en matière de diversité et d'inclusion, nous susciterons un solide engagement auprès des employés et nous renforcerons notre culture pendant les périodes de changement, à mesure que le Canada émerge de la pandémie. Nous poursuivrons aussi nos efforts pour réaliser des progrès quant à nos deux autres engagements publics à l'égard de la diversité et l'inclusion publiés dans le rapport ESG annuel :

- 45 % des postes de vice-présidence et des échelons supérieurs seront occupés par des femmes au Canada d'ici 2025
- Augmentation de la représentation des minorités au niveau de la direction, pour atteindre le niveau de 25 % de personnes noires, autochtones et de minorités visibles d'ici 2025, en mettant l'accent sur les talents issus des communautés noires et autochtones.