

Rapport descriptif 2022 – La Banque Toronto-Dominion

Commentaires généraux

La Banque Toronto-Dominion et ses filiales sont désignées collectivement par l'appellation Groupe Banque TD (la « TD » ou la « Banque »). La TD est la sixième banque en importance en Amérique du Nord en fonction de son actif, au 31 octobre 2022, et elle offre ses services à environ 27 millions de clients. Ces services sont regroupés dans quatre principaux secteurs qui exercent leurs activités dans plusieurs centres financiers dans le monde : Services bancaires personnels et commerciaux au Canada, y compris TD Canada Trust et Financement auto TD au Canada; Services de détail aux États-Unis, y compris TD Bank^{MD}, America's Most Convenient Bank^{MD} (TD Bank), Financement auto TD aux États-Unis, Gestion de patrimoine TD aux États-Unis et une participation dans The Charles Schwab Corporation; Gestion de patrimoine et TD Assurance, y compris Gestion de patrimoine TD au Canada, Placements directs TD et TD Assurance; et 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. La TD, dont le siège social se trouve à Toronto, au Canada, emploie environ 95 000 personnes dans ses bureaux situés partout dans le monde, dont environ 63 000 collègues au Canada, et jouit d'une présence internationale avec ses quelque 2 220 succursales de détail.

Données quantitatives

En 2022, notre société a distribué un nouveau sondage sur l'auto-identification. Des employés (220 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.

En raison d'une certaine reclassification des codes de la classification nationale des professions en 2022, des écarts positifs et négatifs ont été relevés dans l'ensemble des catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi. Pour en savoir plus, consulter la section Écarts.

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 augmenter notre mobilisation à l'égard de la diversité et de l'inclusion. À la page principale de l'intranet de la TD, sous À propos de la TD, se trouve la section sur la diversité et l'inclusion, qui contient des liens menant à des ressources pour les membres de l'ensemble des groupes désignés et des domaines d'action. Nous avons aussi de nombreux groupes-ressources pour les employés et des groupes de ressources professionnelles des unités (p. ex. Cercle autochtone à la TD, communautés Les femmes à la TD, réseaux panasiatiques, AccèsHabiller) 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 utilise des stratégies numériques (p. ex. avec LinkedIn) afin d'accroître sa visibilité et d'attirer un bassin de talents diversifiés. Parmi les initiatives proposées en 2022, notons :

- Campagnes LinkedIn mensuelles pour célébrer les divers mois de sensibilisation à la diversité et pour afficher notre culture d'entreprise diversifiée et inclusive (p. ex. Mois de l'histoire des Noirs, Mois national de l'histoire autochtone)
- Utilisation du site Actualités TD (site Web accessible au public) pour présenter des articles externes et internes qui soulignent les réalisations de nos collègues, de nos clients et de nos collectivités
- Publications d'images et de vidéos sur les médias sociaux (p. ex. LinkedIn, Twitter) pour attirer des talents diversifiés en mettant en vedette des témoignages de collègues
- Publications sur les médias sociaux produites par les ambassadeurs de la TD, positionnant notre entreprise comme un chef de file en matière d'inclusion

L'approche et les initiatives de la TD en matière de diversité et d'inclusion sont également soulignées 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. La TD appuie aussi la diversité et l'inclusion grâce à La promesse TD Prêts à agir, la plateforme d'entreprise citoyenne de la Banque, qui vise une cible d'investissement d'un milliard de dollars canadiens en dons aux collectivités d'ici 2030 dans quatre domaines qui soutiennent le changement, favorisent le progrès et contribuent à créer un monde meilleur et plus inclusif. 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 à l'échelle de l'entreprise, qui était distribué tous les mois.

En 2022, nous avons continué d'accroître le nombre de membres globalement dans nos groupes-ressources pour les employés et nos groupes de ressources professionnelles. Voici le nombre de membres actifs de certains de ces groupes :

- Cercle autochtone à la TD : Plus de 3 500 membres
- Communautés Les femmes à la TD : Plus de 20 000 membres
- AccèsHabiliter : Plus de 4 000 membres
- Réseaux panasiatiques : Plus de 6 000 membres
- Réseau des employés noirs : Plus de 6 000 membres

Nous évaluons aussi la portée de nos communications dans les plateformes de médias sociaux, dont LinkedIn, Twitter, Facebook et Instagram.

2 – Milieu équitable

Diversité et inclusion – Gouvernance et stratégie À la TD, la diversité et l'inclusion sont au cœur de notre culture, et de la façon dont nous exerçons nos activités au sein des marchés que nous occupons. Notre objectif est d'enrichir la vie de nos clients, de nos collègues et des collectivités que nous servons grâce à des mesures qui favorisent des changements durables. Notre approche met précisément l'accent sur les femmes, les communautés noires, les minorités visibles, les Autochtones, les personnes handicapées, bispirituelles, lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres, queers et autres (2ELGBTQ+), et les groupes d'anciens combattants ou autres domaines d'action. Nous obtenons de l'information en écoutant nos clients et nos collègues pour en apprendre davantage sur la diversité et l'inclusion. Nous créons aussi des espaces sûrs où nos collègues peuvent avoir des discussions honnêtes et ouvertes et contribuer à notre milieu de travail inclusif. 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'oeuvre 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 continuons de faire 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 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 direction de tous les secteurs d'activité et secteurs fonctionnels ainsi que des membres de la 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 son propre comité de direction, comprenant des membres de la 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-ressources pour les employés (GRE) afférents, sont communiqués au CDID. Les GRE sont des forums locaux qui rassemblent les collègues afin de bâtir une communauté sur un enjeu précis, une identité ou une communauté culturelle. Ces groupes assurent la participation des employés, créent un environnement inclusif et font progresser notre stratégie en matière de diversité et d'inclusion. 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 2022 dans le document Approche de la TD en matière de rémunération globale qui figure dans notre rapport ESG 2022. Initiatives et événements - En 2022, nous avons mobilisé plus de 44 000 collègues dans le cadre de plus de 100 événements de diversité et d'inclusion, dont la Journée du chandail orange ou Journée nationale de la vérité et de la réconciliation, le Mois de l'histoire des femmes et la Journée internationale des femmes, le Mois du patrimoine asiatique et le Mois de sensibilisation à la santé mentale. Nous avons également organisé notre première conférence sur les segments de clientèle diversifiée, qui a permis aux collègues de la TD d'échanger et d'apprendre de leurs expériences respectives. Cette conférence a mis en lumière des thèmes, tels que l'expérience des Noirs et des personnes issues des communautés 2ELGBTQ+ et diverses expériences intersectionnelles, la façon de faire preuve d'inclusion dans son rôle de leader et l'importance de recruter des talents diversifiés. Voici d'autres exemples :

- **Peuples autochtones** : Juin 2022 était le Mois national de l'histoire autochtone au Canada et, à la TD, c'était le moment de commémorer et de célébrer l'histoire, la culture et les réalisations des communautés autochtones du Canada. En soutien, les collègues ont participé à un événement virtuel, soit la Journée nationale des peuples autochtones, qui était centrée sur une discussion avec des artistes autochtones comme Nico Williams, Jason Baerg et Maureen Gruben, et animée par Stuart Keeler, conservateur d'art principal, Collection d'oeuvres d'art de la TD. Les collègues ont eu l'occasion de découvrir ces artistes et leurs oeuvres dans la Collection d'oeuvres d'art de la TD, leurs sources d'inspiration, leurs expériences et leur mode d'expression artistique novateur.
- **Femmes** : Dans le cadre de notre série Pleins feux sur les femmes dirigeantes, nous avons mis en vedette trois ou quatre femmes dirigeantes provenant de secteurs d'exploitation au Canada et aux États-Unis, et ce, chaque mois dans la communauté Connections Les femmes à la TD de l'entreprise, qui compte plus de 21 000 membres. Afin d'éduquer et d'informer les collègues de leurs expériences, ces dirigeantes ont fait part de leur parcours professionnel, du soutien qu'elles ont reçu en cours de route et de la façon dont

elles continuent de combattre les préjugés tous les jours. Nous avons également lancé notre série de billets de blogue sur la lutte contre les préjugés et sur les alliés, mettant en vedette des billets sincères, rédigés par différents collègues et mettant l'accent sur la façon de gérer efficacement les préjugés lorsque nous en sommes témoins, et sur l'évolution de notre parcours en tant qu'alliés.

- **Personnes ayant une incapacité** : La TD a organisé son troisième Sommet annuel des collègues ayant une incapacité et souligné la Journée internationale des personnes handicapées, qui comprenait une table ronde célébrant la culture de bienveillance et d'inclusion de la TD avec deux championnes de la cause des personnes handicapées : Lachi et Christine Ha. Lachi a ému nombre de spectateurs grâce à sa capacité de raconter son histoire unique tout en s'accompagnant au piano. Christine est la première participante malvoyante et gagnante de la troisième saison de l'émission de télévision Master Chef.
- **Minorités visibles** : Afin de célébrer le Mois du patrimoine hispanique, la TD a organisé son tout premier sommet en personne depuis 2020, intitulé Adopter notre parcours d'authenticité et de leadership. Cet événement célébrait les histoires, les cultures et les contributions d'un grand nombre de générations, de personnes et de familles hispaniques qui ont eu une incidence positive sur la nation et la société, et les ont enrichies. De plus, pour souligner le Mois du patrimoine asiatique au Canada et le Mois du patrimoine des Américains d'origine asiatique et des îles du Pacifique aux États-Unis, nous avons lancé notre deuxième initiative annuelle pour insister sur l'importance de continuer à rester solidaires avec les communautés asiatiques pour lutter contre le racisme. Une approche intégrée de marketing et de communication, des activités communautaires organisées dans le cadre de La promesse TD Prêts à agir et des événements internes ont permis de réunir les clients, les collègues et les collectivités pour souligner et célébrer la riche diversité de l'histoire, des arts et de la culture panasiatiques.

La TD a reçu de nombreux prix en 2022. Elle a notamment été nommée par Mediacorp comme l'un des [employeurs les plus soucieux de la diversité au Canada](#) et par Forbes comme l'un des [meilleurs employeurs pour la diversité au Canada](#). Nous avons bien accompli notre engagement public établi en 2020, visant à doubler la représentation des Noirs dans des postes de vice-présidence ou d'un échelon supérieur en Amérique du Nord d'ici 2022. Notre sondage annuel sur l'expérience employé (Info TD) représente l'une des façons de mesurer l'inclusion. En 2022, notre indice d'engagement des employés était de 87 % pour ce qui était d'offrir un milieu de travail inclusif. **Au 31 décembre 2022, le taux de représentation de l'effectif était constitué à 1,0 % d'Autochtones, à 8,7 % de personnes ayant une incapacité, à 43,7 % de minorités visibles et à 53,5 % de femmes.** La TD se sert du taux de disponibilité dans le bassin de main-d'oeuvre 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 2022, 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. Le pipeline de talents actuels et le futur pipeline d'équipes diversifiées ont 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 priorités et 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 était de 17,6 % pour les Autochtones, de 14,4 % pour les personnes ayant une incapacité, de 18,9 % pour les minorités visibles et de 16,7 % 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 remplir efficacement leurs fonctions, au bureau comme à distance. L'équipe Technologies d'assistance de la TD a continué de créer et de tenir un registre des appareils et logiciels fonctionnels tout en explorant des options accessibles aux collègues à l'avenir. 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. 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. L'équipe Technologies d'assistance a travaillé en consultation avec les secteurs d'activité de la TD (plus de 830 engagements) pour s'assurer de tenir compte de l'accessibilité dans la conception de nouvelles technologies et de nouveaux systèmes. En 2022, l'équipe Technologies d'assistance a mis au point et déployé un service à l'échelle de l'entreprise,

qui permet de corriger en temps opportun les documents accessibles en PDF, afin de s'assurer que tous les employés peuvent accéder au contenu de ces documents.

Notre équipe Adaptation du lieu de travail a répondu à 3 161 demandes en 2022, par rapport à quelque 3 055 demandes en 2021. De nombreux secteurs ayant décidé d'adopter un modèle de travail hybride, 35 % des demandes reçues consistaient à répondre aux besoins liés au télétravail de nos collègues. Notre équipe Technologies d'assistance a mis en place 1 124 solutions technologiques en 2022 par rapport au volume de solutions en 2021, pour permettre aux collègues de faire leur travail. Depuis sa formation en 2006, l'équipe a mis en place plus de 13 886 dispositifs de technologies d'assistance, dont plus de 95 % proviennent de notre registre des appareils et logiciels fonctionnels préapprouvés. Dans le cadre de nos initiatives en matière de communication continues, l'équipe Technologies d'assistance a organisé 31 séances, présentations et webinaires à l'interne et à l'externe pour informer plus de 1 477 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, notamment une série sur les dirigeants ayant une incapacité, ont aussi permis plus de 17 208 interactions dans nos médias sociaux et plateformes vidéo. Notre Service de documents accessibles nous a permis de transformer plus de 3 130 documents en PDF accessibles pour les employés et les secteurs.

5 – Recrutement

La diversité est un élément fondamental de notre stratégie de recrutement. Nous travaillons constamment à intégrer des stratégies 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 le partage de témoignages d'inclusion à la TD, chaque fois que l'occasion se présente. Nous visons à attirer des professionnels chevronnés vers tous les secteurs de la Banque ainsi que des 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 Recrutement de talents en herbe a participé à plusieurs programmes et conférences pour accroître la diversité de notre bassin de candidats et les a commandité également. En 2022, nous avons offert la bourse Comblent le fossé et les bourses pour les Autochtones de TD Assurance, et nous avons soutenu Onyx Initiative. Nous avons 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 partenariats avec des établissements d'enseignement, des centres communautaires et des communautés autochtones dans l'ensemble du Canada afin de promouvoir les occasions de carrière et de recruter des talents hautement qualifiés. En collaboration avec le Cercle d'employés autochtones de la TD et le groupe Services bancaires aux Autochtones de la TD, nous avons appuyé les activités de recrutement, travaillé à attirer les candidats recommandés par des collègues, relaté des témoignages de collègues et 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 issus des communautés autochtones dès le début. Voici les principaux événements et initiatives réalisés en 2022 :

- En collaboration avec AFOA Canada, la TD a mis en place la bourse d'études TD pour les peuples autochtones, qui a été créée pour répondre aux besoins uniques des étudiants des communautés autochtones. Il y a 25 bourses d'études offertes par année, d'une valeur allant jusqu'à 60 000 \$ chacune sur quatre ans. Les lauréats d'une bourse se verront offrir des possibilités d'emploi à la TD entre les années d'études et à temps plein après l'obtention du diplôme.
- En 2022, 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. Ce programme a débuté en 2017 et offre aux étudiants et aux récents diplômés des communautés 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.
- Finances TD a établi un programme de stage pour les peuples autochtones en 2022, en vue de fournir des occasions coopératives toute l'année et d'embaucher 10 stagiaires d'été issus de la communauté autochtone en 2023.
- 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 des communautés 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 a collaboré

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 2022, TD Assurance a créé sept postes concurrentiels de stagiaire d'été pour les étudiants ayant une incapacité. Le programme proposait des entrevues accessibles et inclusives, de la souplesse pour le travail à distance, des formations et mises au point avec des gestionnaires de personnel, ainsi que des rencontres virtuelles toutes les deux semaines entre les étudiants et les membres du comité du programme, et des offres standard relatives au programme de talents en herbe.
- En collaboration avec Lime Connect Canada, la TD a continué de recruter des personnes ayant une incapacité pour des emplois et des stages dans l'ensemble de ses secteurs d'activité canadiens. En 2022, la TD a embauché 17 collègues par l'intermédiaire de son partenariat avec Lime Connect Canada.
- La TD a renforcé ses 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 aux nouveaux collègues un soutien pour les entrevues et l'intégration, ainsi qu'une formation aux gestionnaires de personnel immédiats et aux équipes en général. En 2022, la TD a embauché 21 autres 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. Voici des exemples d'initiatives et d'événements auxquels nous avons participé en 2022 :

- 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, notamment le Toronto Region Immigrant Employment Council (TRIEC), le Accessible Community Counselling and Employment Services (ACCES) et Ascend.
 - Notre partenariat avec le 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 2 511 relations de mentorat et 135 mentorés de la TD ont obtenu un poste à la Banque. En 2022, 76 relations de mentorat ont été établies par des mentors de la TD et 31 mentorés du TRIEC sont maintenant à l'emploi de la TD.
 - La promesse TD Prêts à agir a accordé à ACCES une subvention de 900 000 \$ sur trois ans (2020 à 2023) pour appuyer des programmes, notamment les programmes d'Autonomisation des femmes et de Femmes en technologie, qui seront présentés à la

section Femmes – Mesures particulières, ci-dessous. De plus, tous les nouveaux arrivants au Canada ont accès au programme Cybersecurity Connections, qui aide les professionnels des TI formés à l'étranger à trouver un emploi dans leur domaine au Canada. Les participants ont une meilleure idée de la culture du milieu de travail canadien, des concepts liés à la cybersécurité, des pratiques gagnantes du secteur canadien en matière de sécurité de l'information et des concepts clés de sécurité. Au cours de la dernière année, 123 personnes ont participé, et 58 d'entre elles ont obtenu un emploi, dont 2 à la TD.

- La TD a organisé un sommet de la jeunesse en partenariat avec la Canadian Association of Urban Financial Professionals (CAUFP); environ 130 personnes y ont participé (virtuellement et en personne). Une bourse d'études de 1 500 \$ a été également remise à un étudiant.
- Notre relation avec le Black Professionals in Technology Network (BPTN) demeure solide. Nous avons récemment célébré notre quatrième année à titre de partenaire principal du sommet BFUTR, le plus important réseau de professionnels noirs du secteur de la technologie et des affaires en Amérique du Nord. BFUTR aide les partenaires à trouver, à embaucher, à fidéliser et à promouvoir les talents noirs. C'est l'un des éléments clés de nos stratégies relatives aux talents noirs, à l'inclusion et à la diversité.
 - En 2022, la TD a pris des mesures intentionnelles pour accélérer le pipeline de talents noirs et créer de nouveaux parcours de carrière. Nous avons établi un partenariat avec le BPTN pour créer l'Obsidi Academy, un camp d'entraînement de trois mois en développement d'applications par pile complète pour aider les personnes noires à faire carrière en technologie.
 - Les participants à l'Obsidi Academy reçoivent une allocation de 2 000 \$ pour une période de trois mois, pendant qu'ils sont inscrits au camp d'entraînement, ainsi qu'une offre d'emploi garantie à la TD à l'obtention de leur diplôme.
 - La TD a accueilli 37 diplômés de l'Obsidi Academy dans notre pratique Génie logiciel.
- Le programme de talents noirs se poursuit, avec 173 embauches en date de décembre 2022. Ce programme a commencé en 2017 afin de fournir aux étudiants issus de communautés noires des possibilités d'expérience de travail à la TD (stages et programmes coopératifs). Le programme de talents noirs repose sur un partenariat avec des organismes qui appuient les talents noirs, des événements commandités par la TD, les recommandations et les réseaux au sein des universités.
- En 2022, nous avons engagé un recruteur axé principalement sur les talents en herbe au sein de la communauté noire.

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 2022, la TD a participé aux initiatives ci-dessous :

- La TD a tiré profit de partenariats spécialisés avec Gestion de patrimoine, Gestion des actifs, Valeurs mobilières, Technologie et Finances afin d'aider les femmes à réintégrer le marché du travail après une absence prolongée. Voici quelques-uns des programmes commandités par la TD : Return to Bay Street et Back to Work de la Rotman School of Management.
 - Depuis 2010, le programme Return to Bay Street de Women in Capital Markets a joué un rôle essentiel dans la rétention de femmes professionnelles dans le secteur en leur offrant un moyen de reprendre leur carrière après un déplacement ou une longue période d'absence. Tout comme au cours des années précédentes, nous avons embauché une femme de ce programme en 2022.
 - Le programme Back to Work 2022/2023 de la Rotman School of Management comptait 19 participantes. Les dirigeants de la TD et les recruteurs de Gestion de patrimoine, des Ressources humaines, de Gestion des actifs, de Finances et de Technologie ont établi des liens avec les participantes au moyen de cinq séances dirigées par la TD. Nous avons embauché une femme de ce programme en 2022.
- La TD a également appuyé un programme spécialisé d'ACCES Employment pour les nouvelles arrivantes au Canada : Autonomisation des femmes et Femmes en technologie. Les collègues de la TD ont participé à ce programme afin de développer, de coacher et de promouvoir le talent des femmes sur le marché du travail au Canada. En 2022, la TD a appuyé deux cohortes du programme Femmes en technologie (12 semaines par cohorte) et quatre cohortes du programme Autonomisation des femmes (1 semaine par cohorte). Par la suite, nous avons embauché 11 des 82 participantes du programme Autonomisation des femmes, et 8 des 57 participantes du programme Femmes en technologie.

2ELGBTQ+ – Mesures particulières

L'équipe Recrutement axé sur la diversité a établi des relations avec une variété d'organisations communautaires et étudiantes 2ELGBTQ+ 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 Queen’s pour réunir les étudiants 2ELGBTQ+ des diverses universités de l’Ontario
- Table ronde/activités de réseautage Rotman Commerce Pride Alliance – mettant en vedette des dirigeants 2ELGBTQ+ de la TD
- Conférence nationale de Fierté de la Haskayne School of Business
- Événement SPECTRUM, organisé par la Schulich Pride Alliance de l’Université York, et comptant plus de 100 participants
- Parrainage de la première conférence QueerTech, pour favoriser l’inclusion des talents 2ELGBTQ+ aux secteurs STIM, et participation à cette conférence. Présence de 15 représentants au nom de la TD, avec quatre conférenciers et quatre recruteurs de Plateformes et Technologie, présentant à 470 candidats.
- Partenaire du programme de mentorat pour étudiants 2ELGBTQ+ de l’initiative Q+ de l’Université Queens, avec cinq mentors de la TD s’engageant à tenir des cafés-causeries mensuels de mentorat pendant six mois.
- Mise en oeuvre du projet Tent Partnership for Refugees pour les réfugiés 2ELGBTQ+. Séances dirigées par la TD à l’intention des membres, pour les aider avec les techniques d’entrevue, la présence virtuelle et la rédaction d’un CV. Ces séances ont été offertes pour appuyer l’engagement de la TD à l’égard du programme Tent Coalition for Refugees au Canada, qui permet d’explorer les occasions d’embauche et de formation pour les réfugiés dans l’ensemble du pays.

Le taux d’embauche était de 22,5 % pour les Autochtones, de 14,2 % pour les personnes ayant une incapacité, de 30,5 % pour les minorités visibles et de 25,2 % pour les femmes. Les taux d’embauche ont plus ou moins doublé à tous les niveaux par rapport à 2021, en partie à cause d’une augmentation générale de l’embauche en 2022.

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 14,4 % pour les Autochtones, de 10,7 % pour les personnes ayant une incapacité, de 12,8 % pour les minorités visibles et de 14,0 % 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. De plus, nous avons continué à offrir divers cours de formation afin que les collègues comprennent mieux les diverses expériences de nos clients et collègues au sein des collectivités que nous servons, ainsi qu'à leur donner accès aux connaissances et aux outils nécessaires pour faire avancer la diversité et l'inclusion à la TD. Voici certaines des offres en 2022 :

- Se diriger soi-même sur la diversité et l'inclusion : Nous offrons le parcours « Se diriger soi-même sur la diversité et l'inclusion » dans TD Essor, notre plateforme d'apprentissage, pour donner aux collègues l'occasion d'améliorer leur compréhension de la diversité et de l'inclusion et d'acquérir les compétences nécessaires pour apprendre et s'épanouir maintenant et dans l'avenir.
- Esprit d'inclusion : Lancé en novembre 2022, ce parcours dans TD Essor sert de ressource d'apprentissage en libre-service pour les hauts dirigeants, afin qu'ils poursuivent leur parcours en matière de diversité et d'inclusion pour cultiver une culture de bienveillance en se renseignant sur différents sujets liés à la diversité et à l'inclusion. Le parcours fournit un apprentissage intermédiaire, avancé et accéléré pour répondre aux besoins individuels de chaque participant. Les hauts dirigeants peuvent aussi trouver des outils et des ressources pour appuyer leur façon de lutter contre les préjugés inconscients, découvrir l'importance de se joindre à des conseils multiculturels et bien plus.
- 50 façons de combattre les préjugés : Lancé en 2022, ce cours a été créé par l'organisme Lean In, reconnu pour ses efforts liés à l'avancement professionnel des femmes. Le programme a recours à des vidéos et des exercices interactifs pour explorer les types de préjugés les plus courants auxquels font face les femmes.
- Soutenir les clients handicapés à la TD : Cette formation informe les collègues de la TD sur nos mesures d'accessibilité et sur l'importance de servir tous nos clients, y compris ceux ayant une incapacité. Le cours examine diverses options et approches d'accessibilité pour répondre aux besoins de nos clients.

- Parcours Devenir une personne alliée de la communauté 2ELGBTQ+ à la TD : Ce cours présente des connaissances de base sur la communauté 2ELGBTQ+, ainsi que les pratiques des personnes alliées de la communauté 2ELGBTQ+.
- Alliés du groupe Les femmes à la TD – Ce cours intensif de sept heures s’adresse aux VPA et aux échelons supérieurs, et est composé actuellement de quatre parties pour aider les leaders à comprendre l’importance des alliés et leur rôle.

Contraintes

L’initiative d’auto-identification de la TD demeure essentielle pour comprendre la représentation de notre effectif. Parmi les contraintes qui limitent le compte rendu des rapports sur les progrès réalisés en matière de représentation, citons les collègues, et particulièrement les nouveaux employés, qui choisissent de ne pas s’auto-identifier malgré les campagnes annuelles et les rappels périodiques. De plus, les données sur la diversité canadienne ne comprennent pas les collègues en invalidité de longue durée (ILD), ce qui pourrait expliquer la faible représentation des personnes ayant une incapacité. Notre campagne d’auto-identification ayant entraîné un taux de participation de 98,4 % au Canada, ces contraintes ne semblent pas généralisées ou avoir une incidence importante sur les données de représentation.

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.

Comme il a été mentionné dans les détails sur les mesures de la section Milieu équitable, chaque secteur d’activité de la TD a son propre comité de direction formé de membres de la direction. Les commentaires des collègues de ces secteurs ainsi que des comités de direction des domaines d’action et des groupes-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-ressources pour les employés et de nombreuses tournées d’écoute pour recueillir les commentaires.

Les membres de la 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.

De nombreux projets 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 :

- Demander la rétroaction de collègues féminines sur les occasions d'amélioration des ressources liées aux congés pour les employés et créer un accès facile aux ressources pour les gestionnaires de personnel.
- Accélérer le rythme du changement et montrer clairement aux collègues ayant une incapacité que nous sommes à leur écoute, que nous nous engageons à prendre des mesures et que nous communiquerons régulièrement notre progrès.
- Évolution continue des libellés liés aux collectivités diversifiées. Par exemple, l'adoption du sigle 2ELGBTQ+ pour reconnaître la présence des membres de la communauté bispirituelle sur cette terre avant l'arrivée des Européens.
- Passer de la sensibilisation à l'action en améliorant la responsabilisation et les mesures, et susciter la gestion et le recrutement proactifs de talents.

Stratégie future

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

La TD continuera de :

- Mettre en oeuvre des stratégies et des programmes pour améliorer la représentation de la diversité
- Promouvoir un cadre où les collègues sont à l'aise de s'auto-identifier et ressentent un sentiment d'inclusion et d'appartenance
- Maintenir l'engagement et la responsabilité hors du commun de la part de la haute direction
- Surveiller la rétroaction grâce à différents canaux d'écoute, notamment le sondage Info TD annuel

En 2022, la TD a demandé une évaluation de l'équité raciale afin d'analyser ses politiques, pratiques et stratégies en matière de diversité, d'équité et d'inclusion au Canada et aux États-Unis. Cette évaluation permettra à la Banque de poursuivre ses progrès relativement à ses engagements associés à ces questions, et de dégager les domaines d'améliorations potentielles. Les résultats sont attendus en 2023.

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

Nous poursuivrons nos efforts pour réaliser des progrès quant à nos deux 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 à des postes de direction (vice-président et postes supérieurs) en Amérique du Nord, afin de compter 25 % de Noirs, d'Autochtones et de minorités visibles à ces postes d'ici 2025