

› Soutien en direct TD

› Empreinte environnementale – Immeubles verts

› Fonds pour un Canada vert

› Intégration de TD Bank

› Nouveau régime de retraite à prestations déterminées

› Préparer l'avenir, programme de formation au leadership

› [Planification dynamique de la main-d'œuvre](#)

› Programme national de mentorat

› Sondage sur la diversité et l'inclusivité de la TD

› Grand nettoyage des rivages canadiens

› Campagne annuelle de subventions Housing For Everyone

› Webinaires sur les petites entreprises

## Planification dynamique de la main-d'œuvre

### Objectif

Se préparer à l'évolution de notre main-d'œuvre.

### Description

En 2009, en réaction au ralentissement économique, les besoins de nos clients ont rapidement changé. Pour certains secteurs d'activité de La Banque TD, la charge de travail a fondu en très peu de temps, dans d'autres c'est la nature même du travail qui a changé, et dans d'autres encore la demande a carrément monté en flèche.

Aussi la TD a-t-elle adopté une nouvelle approche plus « dynamique » en matière de planification de la main-d'œuvre, qui devrait lui permettre de s'adapter plus rapidement à l'évolution des besoins dans son domaine d'activité, tout en continuant de procurer à ses employés des possibilités de poursuivre leur carrière à la TD.

Nous avons ainsi formé les gestionnaires des ressources humaines pour qu'ils soient à même de mieux évaluer les possibilités de redéploiement des effectifs, comme les mutations d'employés d'un secteur à un autre de la Banque, la comparabilité des emplois, les besoins de formation et les délais de préavis. Nous avons aussi conçu des outils à l'intention des cadres et des employés, pour les aider à effectuer harmonieusement des transitions de rôles.

### Impact

Plusieurs unités fonctionnelles ont déjà eu recours à des mesures de planification dynamique de la main-d'œuvre. En ce qui concerne les employés touchés, nous nous sommes engagés :

- à les tenir au courant de l'évolution des choses;
- à leur donner le plus large choix possible;
- à donner la priorité aux employés en place (plutôt qu'aux temporaires);
- à trouver des emplois comparables;
- à limiter les pertes d'emplois;
- à fournir un soutien approprié, y compris des services au titre du Programme d'aide aux employés.

Même si l'application de ces stratégies n'a pas eu l'ampleur que nous avions prévue au départ, elle s'est révélée à terme un précieux exercice de planification.

### En profondeur

- Indicateurs de rendement clés
- Index GRI
- Tableaux et graphiques
- Études de cas
- Tableaux des résultats et priorités pour 2010
- Documents PDF à télécharger

### Outils

- [Ajouter cette page au rapport personnalisé](#)
- [Télécharger ce document en format PDF](#)
- [Visualiser le rapport personnalisé](#)

File d'attente des documents en format PDF

Présentation du rapport  
Code de conduite et d'éthique  
Codes du travail et droits de la personne

Gouvernance  
Responsabilités de l'entreprise  
Environnement  
Diversité

Nos Rapports  
Rapport sommaire sur les responsabilités  
Rapport sommaire sur les responsabilités et déclaration sur les responsabilités envers la collectivité  
Coup d'œil - Canada  
Coup d'œil – États-Unis

Boîte à suggestions

Pour nous joindre