

> Notre engagement

> Domaines d'intervention

> Leadership et formation

> La diversité parmi nos employés

> Femmes en position de leadership

> Minorités visibles

> Personnes handicapées

> LGBTA

> Autochtones

> La diversité au sein de nos collectivités

**Personnes handicapées**

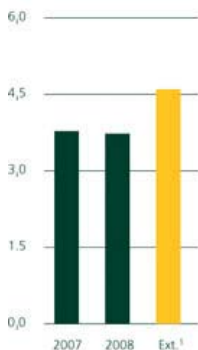
Nous cherchons constamment à accroître les compétences des directeurs de personnel afin qu'ils se sentent à l'aise d'embaucher et d'aider des personnes handicapées. Nous avons considérablement progressé dans ce domaine et continuons de véhiculer notre message au sein de tous les services pour qu'il fasse toujours partie de nos activités quotidiennes.



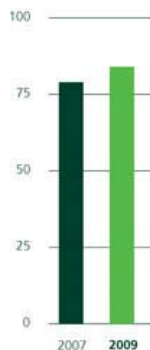
Brad Boyd fait la démonstration de la technologie d'aide offerte aux employés handicapés de La Banque TD

**Nos résultats**

Représentation des personnes handicapées à La Banque TD (%)



Sondage sur la diversité et l'inclusivité (%)



Programmes et activités de 2009 :

- La Banque TD dispose d'une Équipe de technologie d'assistance qui met en œuvre des normes d'accessibilité à l'échelle de l'entreprise et fait la promotion de nouvelles solutions en matière de technologie d'assistance pour les employés et les clients.
- La Banque TD fait appel aux services d'agences de recrutement qui aident des personnes handicapées à trouver un emploi, comme Employabilities d'Edmonton et le Job Opportunity Information Network de Toronto. Aux États-Unis, nous avons depuis longtemps établi un partenariat avec Coastal Enterprises.
- Nous avons lancé un nouveau site consacré au recrutement en 2009, et y avons inclus des vidéos pour les candidats, qui peuvent les visionner en profitant d'une interprétation en ASL ou en langue des signes québécoise (en français). Il s'agit d'une première dans le secteur bancaire au Canada.
- Pendant la Semaine nationale pour l'intégration des personnes handicapées qui a eu lieu en juin 2009, nous avons demandé aux employés ce que la Banque devait faire pour devenir plus accessible pour les personnes handicapées. La semaine a été inaugurée par Tim Hockey, chef de groupe des Services bancaires canadiens, qui a passé un avant-midi en fauteuil roulant pour mieux comprendre les barrières à l'accessibilité en les expérimentant lui-même, dans le cadre du défi « Une journée sans marcher » de l'association Dystrophie musculaire Canada; la semaine s'est terminée avec un forum pour les employés à Toronto le 4 juin. Ce forum a permis à plus de 175 employés et membres de la direction de souligner les progrès que nous avons accomplis vers la création d'un environnement plus accueillant et accessible pour les personnes handicapées et de discuter des mesures que nous pouvons prendre pour poursuivre dans la même voie.

<sup>1</sup> Les données sur le bassin de main-d'œuvre externe proviennent du recensement de 2006 et de l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités de 2006 menés par Statistique Canada et adaptés en fonction d'un bassin de recrutement raisonnable pour la Banque.

<sup>2</sup> Le Sondage sur la diversité et l'inclusivité ne contient que des données sur le Canada à l'heure actuelle.

**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

et d'éthique  
Codes du travail  
et droits de la  
personne

Environnement  
Diversité

Rapport sommaire  
sur les responsabilités  
et déclaration sur  
les responsabilités  
envers la collectivité

Coup d'œil - Canada  
Coup d'œil - États-Unis

[TD.com](#)

[Confidentialité et sécurité](#)

[Avis juridique](#)

Tous droits réservés © TD