

L'approche de la TD en matière de santé mentale au travail

À la TD, nous croyons que pour être la meilleure banque pour nos clients et les collectivités que nous servons, il faut d'abord être la meilleure banque pour nos collègues. En tant qu'employeur, nous reconnaissons l'importance de notre rôle pour soutenir la santé mentale et le bien-être global de nos collègues. Nous continuons à investir dans la santé mentale de nos collègues en leur offrant un milieu de travail sûr, inclusif et motivant, où ils peuvent se sentir à leur place, réaliser leur potentiel et s'épanouir sur les plans personnel et professionnel. En mettant l'accent sur le bien-être global, nous pouvons aider nos collègues à s'épanouir, à contribuer à notre culture de bienveillance et à obtenir de meilleurs résultats d'affaires, car lorsque les collègues se sentent au sommet de leur forme, ils sont plus susceptibles de donner le meilleur d'eux-mêmes¹.

Notre approche à l'égard de la santé mentale

L'approche de la TD en matière de santé mentale fait partie de notre approche globale du bien-être des collègues par l'entremise de laquelle nous nous efforçons d'améliorer la santé de quelque 95 000 collègues dans le monde entier. Notre approche est guidée par notre cadre de bien-être global, qui tient compte de la nature diverse des besoins de nos collègues et vise à soutenir leur bien-être global par le biais de quatre

pilliers interreliés : l'épanouissement physique, la plénitude mentale et émotionnelle, le tissu social et la sécurité financière. Ce cadre reconnaît que le bien-être est multidimensionnel et oriente nos efforts pour soutenir le bien-être global de nos collègues afin qu'ils puissent s'épanouir et réaliser leur plein potentiel.

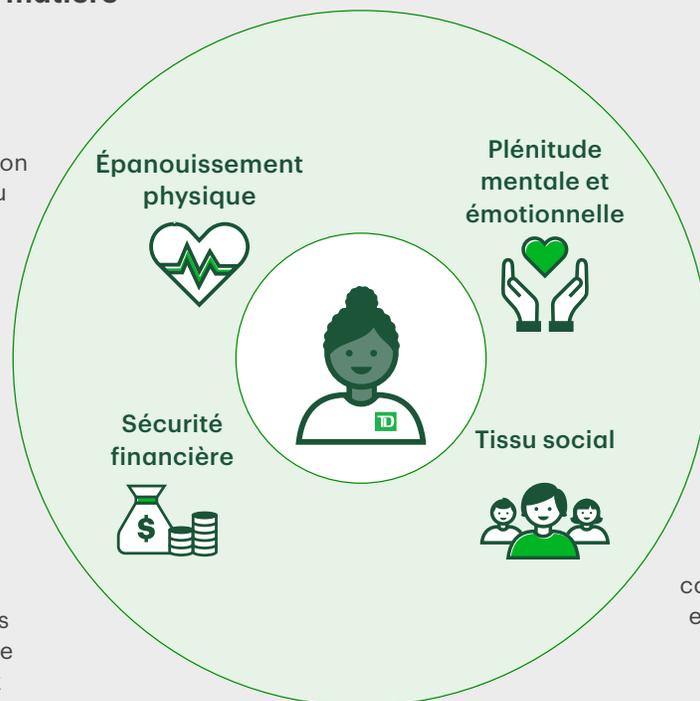
Approche de la TD en matière de bien-être

Épanouissement physique

Comprendre et gérer sa santé, pratiquer la prévention des maladies et se sentir au sommet de sa forme à la maison et au travail.

Sécurité financière

Avoir les connaissances et les ressources financières nécessaires pour tenir ses engagements, atteindre ses objectifs, se protéger contre les risques et faire face aux chocs financiers.



Plénitude mentale et émotionnelle

Avoir la capacité de réaliser son propre potentiel, de faire face à un stress normal et d'être productif, tant à la maison qu'au travail.

Tissu social

Se sentir lié aux gens et à la collectivité dans son ensemble, et croire en sa propre valeur et en son utilité pour la société.

En mettant l'accent sur la santé mentale des collègues, notre pilier « plénitude mentale et émotionnelle » (illustré dans le graphique de cette page) guide nos efforts pour favoriser un environnement dans lequel les collègues peuvent réaliser leur potentiel, faire face au stress normal et être productifs dans leur vie personnelle et au travail. Nous savons que le travail n'est qu'une composante de la vie de nos collègues et nous nous efforçons de leur offrir un environnement dans lequel ils peuvent s'épanouir, tant au travail qu'ailleurs.

Dans le cadre de notre approche en matière de bien-être global, nous proposons des programmes, des politiques, des ressources et des services de soutien complets pour aider

nos collègues à évaluer, à gérer et à améliorer leur bien-être dans chacun de nos quatre piliers. Nous continuons à revoir nos offres pour nous permettre de répondre aux besoins de nos collègues dans un monde qui évolue rapidement.

Pour en savoir plus sur l'approche de la TD en matière de bien-être et sur la façon dont nous prenons soin de nos collègues, consultez la [page 57](#) de notre Rapport ESG 2022 et la [page 13](#) de notre rapport annuel 2022.

1. Organisation mondiale de la santé. Le 28 septembre 2022. *La santé mentale au travail* (en ligne). Accessible au <https://www.who.int/fr/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>

Gouvernance et gestion

Le groupe Ressources humaines (RH) de la TD est responsable de la gestion quotidienne des stratégies, des programmes et des politiques de l'entreprise visant à favoriser le bien-être des collègues. L'équipe Régimes de retraite, Avantages sociaux et Bien-être au sein des RH nous aide à proposer des programmes, des politiques et des ressources adaptés au niveau local et personnalisés en fonction des besoins de nos collègues, notamment des ressources visant à soutenir une meilleure santé mentale.

Le Comité des ressources humaines (CRH) du conseil d'administration est chargé de superviser et de vérifier les politiques et les programmes mis en place par la Banque pour favoriser un milieu de travail et un environnement professionnel sains et sûrs pour les collègues, pour promouvoir leur bien-être et leur engagement et pour soutenir les objectifs de la TD en matière de diversité et d'inclusion. Pour en savoir plus sur le CRH, consultez la [page 22](#) de notre Rapport ESG 2022 et la [charte du CRH de la TD](#).

De plus, la TD continue d'appliquer la Norme nationale canadienne sur la sécurité psychologique (la « Norme »), un ensemble de lignes directrices, d'outils et de ressources volontaires destinés à guider les entreprises dans la promotion de la santé mentale et la prévention des préjudices psychologiques au travail², comme point de repère pour nos programmes et politiques de ressources humaines. Par exemple, nous nous sommes inspirés de la Norme dans l'élaboration de notre nouveau cours sur la sécurité psychologique à l'intention des gestionnaires de personnel. Nous travaillons également avec des consultants tiers pour évaluer notre stratégie de bien-être. Nous utilisons ensuite les résultats d'analyses comparatives pour informer et affiner notre stratégie, le cas échéant.

Soutenir les engagements

La TD a pris plusieurs engagements qui soutiennent directement et indirectement son approche en matière de bien-être et qui visent à améliorer la santé mentale et la santé globale de ses collègues. En voici quelques-uns :

• Engagement à favoriser un milieu de travail respectueux :

La TD interdit inconditionnellement le harcèlement, la discrimination et la violence (y compris le harcèlement et la violence de nature sexuelle), collectivement appelés « comportements inacceptables », et s'engage à ne pas les tolérer, les ignorer, ni les approuver. Nous reconnaissons qu'un comportement inacceptable peut avoir des répercussions négatives sur le bien-être mental et global de nos collègues. Notre position à l'égard de ces comportements est décrite dans notre [Résumé de la Politique de respect en milieu de travail](#).

- **Engagement à l'égard de l'équité salariale :** Nous savons que le bien-être financier peut jouer un rôle essentiel dans le bien-être global de nos collègues. Dans cette optique, la TD s'engage à offrir une rémunération équitable, favorisant le bien-être financier de tous ses employés. Pour de plus amples renseignements sur notre engagement à l'égard de l'équité salariale, consultez le document sur [l'approche de la TD en matière de rémunération globale](#).
- **Engagement envers la diversité et l'inclusion :** La diversité et l'inclusion sont une priorité de longue date à la TD. Nous continuons d'axer nos efforts sur la promotion de notre culture d'inclusion afin de favoriser un environnement accueillant et sans barrières, qui peut contribuer de manière positive au bien-être mental de nos collègues. Pour en savoir plus sur notre engagement à l'égard de la diversité et de l'inclusion, consultez notre [engagement envers la diversité](#) et la [page 53](#) de notre Rapport ESG 2022.

Chaque collègue a un rôle à jouer

À la TD, nous croyons que chaque collègue a un rôle à jouer pour favoriser la santé mentale au travail, qu'il travaille à distance ou sur place dans un établissement de la TD. À ce titre, nous nous efforçons de fournir à tous nos collègues les ressources, le soutien et la formation dont ils ont besoin pour contribuer à donner vie à la culture de bienveillance de la TD.

Se soutenir entre collègues

Grâce à notre Programme des ambassadeurs du bien-être, nous donnons à nos collègues les moyens de devenir des champions de la santé mentale au travail. Nos ambassadeurs du bien-être forment un réseau de représentants au sein de nos secteurs d'activité au Canada, aux États-Unis, en Europe et en Asie qui contribuent à transmettre les ressources et les outils de bien-être aux collègues, à faire connaître les programmes et les services offerts et à servir de pont entre les collègues à l'échelle locale, la direction et l'équipe Retraite, Avantages sociaux et Bien-être. Nous invitons les collègues de tous nos secteurs d'activité à devenir des ambassadeurs du bien-être. Nous leur offrons une formation sur des thèmes liés au bien-être ainsi que des ressources afin qu'ils puissent mieux informer et soutenir leurs pairs.

Le gestionnaire de personnel comme soutien aux collègues

Nous reconnaissons également le rôle majeur que jouent les gestionnaires de personnel dans le bien-être de nos collègues. Grâce à notre approche en matière d'avancement de carrière, les gestionnaires de personnel peuvent aider les collègues à réaliser leur plein potentiel en leur apportant du soutien et en les aidant à cerner les occasions d'avancement à la Banque. Afin d'offrir un appui continu à nos collègues, nous avons mis en place des vérifications trimestrielles qui leur permettent de discuter régulièrement de leur rendement et de leurs objectifs de développement de carrière avec leurs gestionnaires. Ces entretiens nous permettent de soutenir le bien-être mental de nos collègues en leur fournissant du coaching, de la rétroaction et un soutien constants en vue de les aider à réaliser leurs aspirations professionnelles.

Pour aider les collègues à développer leur carrière au sein de la Banque, les gestionnaires de personnel peuvent les diriger vers les outils et les occasions qui favoriseront leur croissance personnelle et professionnelle, qu'il s'agisse d'affectations à court terme ou de planification de carrière. À la TD, la planification de carrière permet aux collègues d'explorer, de planifier, de stimuler et de développer leur carrière. C'est l'une de nos façons d'intégrer les questions de bien-être mental dans l'avancement professionnel. Par exemple, nous encourageons les collègues à tenir compte non seulement de leurs valeurs professionnelles, mais aussi de leurs valeurs personnelles lorsqu'ils définissent la vision de leur carrière. Notre approche globale en matière d'avancement professionnel reflète notre engagement à l'égard de la croissance et du perfectionnement des collègues et constitue une part importante de notre promesse aux collègues – la promesse que nous faisons à nos collègues actuels et futurs à propos de ce qu'ils vivront en travaillant à la TD – ainsi que de nos engagements communs. Pour en savoir plus sur notre approche en matière d'avancement professionnel, consultez les pages 56 à 59 de notre Rapport ESG 2022.

Perfectionner nos leaders

Nous croyons que nos gestionnaires de personnel peuvent contribuer à faire progresser notre culture de bienveillance depuis la haute direction. C'est pourquoi nous nous efforçons de former des leaders qui favorisent le bien-être au moyen de programmes comme Parcours vers le leadership. Ce programme de 12 mois, qui s'adresse aux gestionnaires de personnel nouvellement promus ou embauchés, vise à les aider à apprendre et à diriger à la TD et à renforcer leurs capacités de leadership afin qu'ils se sentent confiants et qu'ils réussissent dans leurs fonctions. Nous avons intégré les thèmes de la santé mentale et de la sécurité psychologique dans le programme afin d'aider les gestionnaires de personnel à acquérir les connaissances et les outils essentiels pour mieux assurer leur propre bien-être et celui de leurs équipes. De plus, nous disposons d'un module axé sur le leadership inclusif, conçu pour fournir aux gestionnaires de personnel les connaissances et les compétences nécessaires pour diriger des équipes diversifiées et inclusives, favoriser l'équité au travail et promouvoir un environnement suscitant un plus grand sentiment d'appartenance chez les collègues. En 2022, plus de 2 700 nouveaux gestionnaires de personnel ont participé au programme.

Les gestionnaires de personnel ont également accès à une variété de modules de formation et de ressources pour contribuer à sensibiliser les employés à la santé mentale, à développer leurs compétences de gestion du stress et leur résilience, et à créer un milieu de travail psychologiquement sain. Par exemple, notre formation L'ABC de la santé mentale en

milieu de travail comprend un cours spécialement conçu pour les gestionnaires de personnel, intitulé « Leadership en santé mentale au travail ». Les autres cours de notre formation L'ABC de la santé mentale en milieu de travail, accessibles à tous les collègues au Canada, sont appelés « Sensibilisation à la santé mentale et lutte contre la stigmatisation » et « Capacités d'adaptation, aider les autres et obtenir du soutien ». De plus, notre trousse des directeurs sur la santé mentale fournit aux gestionnaires de personnel des outils et des ressources pour favoriser un milieu de travail ouvert et transparent, libre de préjugés.

Intégrer la santé mentale dans le parcours des collègues

Nous croyons à la promotion et au soutien de la santé mentale à toutes les étapes du parcours de nos collègues dans l'entreprise, et ce, dès le premier jour. Voici quelques-uns des moyens que nous mettons en œuvre pour favoriser le bien-être mental et global tout au long de leur parcours :

- Lors du recrutement, nous nous efforçons d'attirer les meilleurs talents grâce à notre système de rémunération globale, conçu pour favoriser le bien-être physique, financier et mental des collègues et des membres de leur famille. Pour refléter l'importance que nous accordons au soutien de la santé mentale de nos collègues, notre programme de rémunération globale propose des options de congés, des options de travail flexibles pour ce qui est du lieu et de l'horaire de travail du collègue (reportez-vous à la section suivante pour plus de détails), des programmes de récompenses et de reconnaissance, des formations de sensibilisation à la santé mentale et bien plus.
- Nous encourageons les conversations constructives sur la santé mentale tout au long du parcours des collègues à la TD. Sachant que les gestionnaires de personnel peuvent être les premiers à reconnaître un changement dans le bien-être mental, nous leur proposons un guide de conversation pour les aider à faciliter les conversations avec leurs collègues au sujet de leur santé mentale et les encourager à faire régulièrement des suivis qui renforcent le suivi continu.
- Notre programme de gestion de l'invalidité complet comprend des mesures d'aide à l'invalidité de courte ou de longue durée pour toute une série de maladies, dont les troubles mentaux. Lorsqu'un collègue est prêt à reprendre le travail, notre fournisseur tiers travaille en étroite collaboration avec lui, son médecin traitant et son gestionnaire de personnel pour élaborer un plan de retour au travail. Il peut s'agir de programmes de préparation ou d'aménagements, qui peuvent inclure des modifications aux horaires ou aux postes de travail ou des conversations visant à surmonter les obstacles non médicaux, comme la responsabilité professionnelle ou les difficultés liées à la vie familiale.

Apporter un soutien par l'intermédiaire de programmes, de services et de ressources

À la TD, nous offrons une gamme de programmes, de services et de ressources pour favoriser le bien-être mental de nos collègues, que ce soit lors de moments difficiles ou pour prendre soin de soi de manière proactive. Étant accessibles au travail, à la maison ou ailleurs, nos programmes permettent de répondre aux besoins de nos collègues. En voici quelques exemples :

- Notre Programme d'aide aux employés et à la famille (PAEF) dans le cadre duquel un tiers fournisseur offre des conseils confidentiels et des services de recommandation pour aider les employés aux prises avec diverses difficultés de la vie, dont des difficultés mentales, des problèmes familiaux, des questions financières et plus encore.
- Dans le cadre du PAEF, les programmes autodirigés en ligne Soins immédiats sont conçus pour aider les collègues canadiens à faire face au stress, à l'anxiété, à la dépression, au deuil et à d'autres situations. Par exemple, grâce à des programmes sur la gestion du stress, les collègues peuvent apprendre des techniques de gestion du stress, comme des stratégies d'adaptation positives et la façon d'appliquer des compétences pratiques et efficaces pour aborder des situations stressantes, tant au travail qu'en dehors. Soins immédiats propose également un programme appuyé par un conseiller afin d'offrir aux collègues du soutien supplémentaire.
- Le service Soins de santé virtuels donne accès à des consultations médicales à la demande en tout temps, dont le soutien d'une infirmière-praticienne pour évaluer les problèmes de santé mentale immédiats.
- Notre appli de bien-être – la prochaine évolution de notre PAEF – offre aux collègues canadiens une expérience utilisateur de qualité, avec du contenu et des outils liés au bien-être utiles et personnalisés. En 2022, plus de 9 700 collègues de la TD et leurs personnes à charge se sont inscrits à l'appli.
- Une page de ressources sur le bien-être, accessible à partir de notre intranet, renseigne les collègues sur les programmes et les types de soutien à leur disposition qui peuvent contribuer à leur bien-être, dont les événements à venir sur le bien-être.
- Des congés payés et non payés sont offerts pour contribuer au bien-être personnel et familial, notamment jusqu'à cinq jours de congé personnel payés pour les collègues admissibles. Au Canada, ils peuvent avoir jusqu'à deux jours de congé personnel payés pour prendre soin de leur bien-être personnel et d'eux-mêmes, et jusqu'à trois jours de congé personnel payés pour s'occuper de leur famille (santé, soins, obligations liées à l'éducation de membres de la famille de moins de 18 ans ou problèmes urgents).

- Parmi les options de travail flexibles offertes, si la situation le permet, mentionnons les semaines de travail réduites ou comprimées, les postes partagés, la transition vers un horaire normal au retour d'un congé ou vers un horaire allégé avant la retraite, et le travail à distance. Nous nous efforçons d'offrir à nos collègues la flexibilité nécessaire pour répondre aux exigences de leur vie professionnelle et personnelle, tout en favorisant leur bien-être mental et global.
- La couverture pour les soins de santé mentale offre aux collègues admissibles une protection variée pour une gamme de praticiens, comme les psychologues, les thérapeutes familiaux, les conseillers matrimoniaux et les conseillers cliniques agréés. Cette couverture répond aux divers besoins de nos collègues en matière de santé mentale, qu'il s'agisse d'évaluations, de diagnostics et de traitements ou de conseils à court terme en cas d'événements stressants.

Pour en savoir plus, consultez notre [Résumé des programmes d'avantages sociaux](#).

Mobiliser nos collègues

À la TD, nous nous engageons à honorer notre promesse aux collègues et à enrichir leur vie. L'évaluation de l'opinion des collègues et leur rétroaction sont importantes pour la Banque, car elles lui permettent de leur apporter le soutien adéquat.

En 2022, nous avons réalisé notre sondage Info TD annuel, qui comprend des questions sur l'inclusion et le bien-être, afin de nous aider à suivre et à cerner les nouvelles tendances en matière d'expérience collègues. Les résultats du sondage, communiqués aux cadres supérieurs ainsi qu'au CHR du conseil d'administration, ont indiqué que la perception des collègues quant à l'engagement de la TD à l'égard de leur bien-être est meilleure qu'elle ne l'était avant la pandémie de COVID-19, ce qui témoigne des améliorations continues de notre culture de bienveillance.

Vous pouvez trouver d'autres objectifs et résultats de notre sondage Info TD à la [page 91](#) de notre Rapport ESG 2022. Ces objectifs et ces résultats peuvent également nous fournir des renseignements supplémentaires sur le bien-être mental des collègues. Par exemple, un milieu de travail inclusif peut aider les collègues à ressentir un sentiment d'appartenance et à se sentir à l'aise en étant eux-mêmes au travail, ce qui peut contribuer à une meilleure santé mentale.

Sensibilisation

À la TD, nous savons qu'il est important de parler ouvertement de santé mentale et que cela peut contribuer à créer un environnement inclusif et accessible où tous les collègues se sentent valorisés, respectés et soutenus. Vous trouverez ci-dessous quelques-unes des mesures que nous prenons pour sensibiliser les collègues et parler ouvertement de santé mentale :

- Chaque année, la TD souligne le Mois de la sensibilisation à la santé mentale. En mai 2022, dans le cadre de notre campagne « Ensemble pour une meilleure santé mentale »,



nous avons proposé une série de webinaires et d'activités visant à mettre en lumière les questions liées à la santé mentale, à éduquer, à mobiliser et à renforcer l'engagement de la TD à l'égard du bien-être. Afin d'encourager des conversations ouvertes dans toute la Banque, nous avons publié dans l'intranet des messages de nos leaders à propos des mesures qu'ils ont prises – ou qu'ils prendront – pour améliorer leur santé mentale, celle de leur famille et celle de leurs collègues. Nous avons également encouragé les collègues à faire part de la façon dont ils préservent leur propre santé mentale par l'intermédiaire d'un canal de discussion à l'échelle de l'entreprise.

- Les communautés Centre TD sont des espaces virtuels que nous mettons à la disposition de nos collègues pour qu'ils échangent et collaborent sur des sujets d'intérêt, et pour qu'ils partagent leurs connaissances, leurs idées et leurs expériences. Notre communauté Bien-être global est le carrefour des campagnes de notre Programme des ambassadeurs du bien-être et comprend une section consacrée au bien-être mental et émotionnel ainsi qu'une bibliothèque de ressources en la matière à l'intention des collègues. De plus, les collègues peuvent former leurs propres communautés pour s'entretenir avec leurs collègues et les soutenir. Par exemple, notre communauté Centre TD pour les personnes handicapées et les personnes ayant différentes capacités offre un réseau de soutien aux parents, aux soignants, aux membres de la famille et aux amis qui soutiennent ces personnes, créant ainsi un espace sûr où les collègues peuvent parler de leurs expériences, fournir du soutien et des ressources, et s'entraider.
- Nous publions des articles sur notre site Actualités TD pour aider à élargir la conversation sur la santé mentale chez nos clients et les collectivités que nous servons. Les articles sont variés, présentant nos ambassadeurs du bien-être, suscitant des réflexions sur la relation entre l'argent et la santé mentale ou renseignent sur la manière dont les entreprises peuvent promouvoir le bien-être mental de leurs employés.

Mai 2023

