

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

À la TD, nous croyons que pour être une meilleure banque pour nos clients et les collectivités que nous servons, il faut d'abord être une 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 exceller, 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 piliers interreliés : 1) l'épanouissement physique, 2) la plénitude mentale et émotionnelle, 3) la sécurité financière et 4) le tissu social. 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 exceller et réaliser leur plein potentiel.

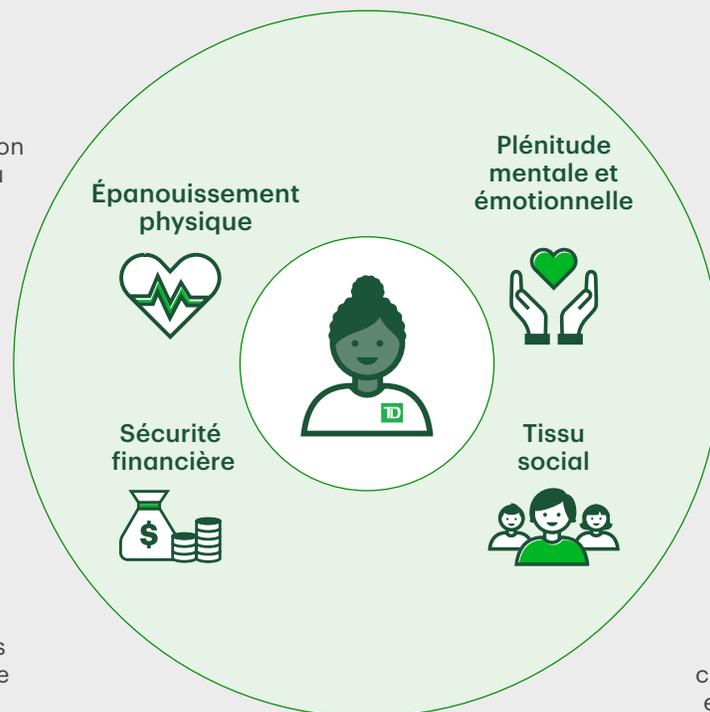
Approche de la TD en matière de bien-être

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.

¹ Organisation mondiale de la Santé. Le 28 septembre 2022. La santé mentale au travail [en ligne]. Disponible à l'adresse : <https://www.who.int/fr/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>.

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

En mettant l'accent sur la santé mentale des collègues, notre pilier « plénitude mentale et émotionnelle » (illustré dans le graphique à la page précédente) guide nos efforts pour favoriser un milieu 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 milieu 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 revoyons nos offres de façon périodique 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 [Charte du comité des ressources humaines de la TD](#).

Gouvernance et gestion

Le groupe Ressources humaines (RH) de la TD est responsable de la gestion quotidienne des stratégies, programmes et politiques de l'entreprise visant à favoriser le bien-être des collègues. L'équipe Régimes de retraite et d'avantages sociaux, Bien-être et Reconnaissance au sein des RH s'affaire à proposer des programmes, politiques et ressources personnalisés en fonction des besoins de nos collègues, notamment des ressources pour favoriser 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 milieu professionnel sains et sûrs pour les collègues, et ce, afin de promouvoir leur bien-être et leur engagement et de soutenir les objectifs de la TD en matière de diversité, d'équité et d'inclusion. Pour en savoir plus sur le CDH, consultez la page 34 de notre [Rapport sur la durabilité 2024](#) et la [charte du Comité des ressources humaines de la TD](#).

De plus, la TD continue d'appliquer la Norme nationale canadienne sur la sécurité psychologique (la « Norme ») comme point de repère pour nos programmes et politiques des RH. La Norme représente un ensemble de lignes directrices, d'outils et de ressources volontaires destinés à guider les organismes dans la promotion de la santé mentale et la prévention des préjudices psychologiques au travail². Par exemple, nous nous sommes inspirés de la Norme dans l'élaboration de notre 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 orienter 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 des 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, comme le stipule la Politique de respect en milieu de travail de notre entreprise. Nous reconnaissons qu'un comportement inacceptable peut entraîner des répercussions négatives sur le bien-être mental et global. Notre position en faveur d'un milieu de travail sécuritaire et respectueux pour nos collègues, administrateurs et travailleurs tiers dans le monde entier 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 collègues. Pour de plus amples renseignements sur notre engagement à l'égard de l'équité salariale, consultez l'[Approche de la TD en matière de rémunération équitable](#).
- **Former des équipes très performantes, diversifiées et outillées :** La TD s'efforce de disposer des meilleurs talents pour servir ses clients et les collectivités. Nos activités de recrutement et de perfectionnement des talents nous permettent de constituer un effectif hautement engagé et concurrentiel dans toutes les collectivités où nous vivons et travaillons. Pour bâtir une entreprise diversifiée, compétente et performante, les leaders de la Banque favorisent l'établissement d'un milieu inclusif où l'ensemble des collègues ont leur place, sont soutenus et ont toutes les occasions de s'épanouir et de contribuer au succès de la TD.

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 Banque. 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.

² Commission de la santé mentale du Canada. Norme nationale [en ligne]. Accessible au : <https://mentalhealthcommission.ca/national-standard/>.



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

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 Régimes de retraite et d'avantages sociaux, Bien-être et Reconnaissance de la TD. 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 de planification et de développement de carrière, les gestionnaires de personnel peuvent aider les collègues à réaliser leur plein potentiel en leur apportant du soutien pour les aider à cerner les occasions d'avancement à la TD. Afin d'offrir un appui continu à nos collègues, nous misons sur nos processus de vérifications trimestrielles qui leur permettent de discuter régulièrement de leur rendement et de leurs plans 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 faire progresser leur carrière au sein de la Banque, les gestionnaires de personnel peuvent les diriger vers les outils accessibles et les occasions qui favoriseront leur croissance personnelle et professionnelle, qu'il s'agisse d'affectations à court terme ou de nouvelles possibilités de carrière. À la TD, la planification de carrière permet aux collègues d'explorer, de planifier, de stimuler et de faire progresser leur carrière. C'est l'une de nos façons d'intégrer les questions de bien-être mental dans la planification et le développement de carrière. 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 de planification de carrière 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 à venir 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 de planification et de développement de carrière, consultez la page 36 de notre [Rapport sur la durabilité 2024](#).

Perfectionner nos leaders

Nous croyons que nos gestionnaires de personnel peuvent contribuer à faire progresser davantage notre culture de bienveillance, et nous renforçons l'importance de la promotion du bien-être au moyen de programmes comme Parcours vers le leadership. Ce programme de 12 mois, obligatoire pour les gestionnaires de personnel nouvellement promus ou embauchés à la TD, 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 dans leurs fonctions et qu'ils puissent soutenir efficacement leurs équipes. 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 milieu suscitant un plus grand sentiment d'appartenance chez les collègues. En 2023, 2 752 gestionnaires de personnel nouvellement promus ou embauchés à la Banque 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 conçu pour les gestionnaires de personnel, intitulé « Leadership en santé mentale au travail ». Les autres volets de notre formation L'ABC de la santé mentale en milieu de travail, accessibles à tous les collègues au Canada, sont les suivants : 1. Sensibilisation à la santé mentale et lutte contre la stigmatisation, 2. Capacités d'adaptation, 3. Aider les autres et 4. Obtenir du soutien. En 2024, plus de 3 400 collègues, dont plus de 500 gestionnaires de personnel, ont suivi le programme. 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. Ceci inclut le nouveau guide Faire le plein d'énergie et se redynamiser à l'intention des gestionnaires de personnel, qui renferme des conseils sur le bien-être que les gestionnaires peuvent utiliser pour aider leurs collègues à se sentir motivés, énergiques et appréciés au travail.

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

Intégrer la santé mentale dans le cycle des expériences 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 des sujets liés à 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 soutien 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 collabore étroitement 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'aménagement, qui peuvent inclure la modification de l'horaire ou du poste 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. Pour aider nos collègues à s'y retrouver dans les ressources de soutien offertes par la TD, en 2023, nous avons créé un nouveau document infographique intitulé « Trouver la bonne solution en matière de santé mentale pour vous » à l'intention de nos collègues du

Canada et des États-Unis. Voici quelques exemples de nos programmes, services et ressources visant à soutenir le bien-être mental des collègues :

- 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 problèmes de santé mentale, des problèmes familiaux, des questions financières et plus encore. Notre PAEF est accessible à tous les collègues et à leur famille immédiate dans le monde entier, ainsi qu'aux collègues contractuels à court terme. Tout au long de 2024, nous avons augmenté le nombre de communications sur les services du PAEF pour faire de la sensibilisation. Nous avons aussi offert des webinaires spécialisés, créé une nouvelle page du PAEF dans la communauté Bien-être global TD dans le Centre TD, et intégré du contenu sur le PAEF dans nos bulletins et le matériel des ambassadeurs du bien-être.
- Fournis 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 telles que des stratégies d'adaptation positives et la façon d'utiliser 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.
- Au Canada, notre appli de bien-être – la prochaine évolution de notre PAEF – offre aux collègues une expérience utilisateur de qualité, avec du contenu et des outils liés au bien-être utiles et personnalisés. En octobre 2024, plus de 21 400 collègues de la TD et leurs personnes à charge se sont inscrits à l'appli. Aux États-Unis, nous avons lancé notre application de bien-être, optimisée par Virgin Pulse, en mai 2023. L'application procure une expérience interactive et personnalisée en appui au bien-être physique, mental, émotionnel, social et financier des collègues. En novembre 2023, plus de 5 800 collègues étaient inscrits à l'application. En mai 2024, meQuilibrium, un outil numérique de gestion proactive du stress et de développement personnalisé de la résilience, a été lancé aux États-Unis pour aider encore plus les collègues à améliorer leur bien-être mental. En 2024 et au-delà, l'objectif est de mieux faire connaître meQuilibrium, d'augmenter le nombre d'inscriptions et de favoriser l'utilisation de cet outil.

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

- Une page de ressources sur le bien-être, accessible dans notre intranet, renseigne les collègues sur les programmes et les types de soutien à leur disposition pour favoriser leur bien-être. Par exemple, nous proposons des séances mensuelles de yoga virtuel à tous nos collègues dans le monde entier, et ce, afin de favoriser leur bien-être mental et physique grâce à des bienfaits tels qu'une profonde détente, une amélioration du sommeil et de la digestion, ainsi qu'une récupération musculaire rapide.
- Des congés rémunérés et non rémunérés sont offerts pour contribuer au bien-être personnel et familial. Au Canada, les collègues peuvent avoir jusqu'à deux jours de congé rémunéré pour des motifs personnels, comme des fêtes religieuses ou culturelles, ou encore pour s'occuper de leur bien-être personnel ou familial, et jusqu'à trois jours de congé personnel rémunéré 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). Aux États-Unis, cela comprend sept congés rémunérés flexibles par an, qui peuvent être utilisés pour n'importe quelle raison.
- 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 souplesse 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 enrichir la vie de nos collègues en leur offrant des occasions de faire progresser leur carrière, d'évoluer dans un environnement bienveillant et de changer les choses au travail et dans leurs collectivités. C'est ce qu'on appelle notre promesse aux collègues. L'une des choses que nous faisons pour respecter cet engagement, c'est d'écouter nos collègues et d'évaluer leurs opinions et leur rétroaction. En prenant le temps d'écouter ce qu'ils ont à dire et en agissant en conséquence, nous contribuons à renforcer la confiance, le soutien et la sécurité psychologique pour eux. Lorsque les collègues se sentent entendus, ils sont plus susceptibles de

s'engager et de contribuer à changer les choses. Pour en savoir plus sur notre promesse aux collègues, consultez la page 34 de notre [Rapport sur la durabilité 2024](#).

En 2024, nous avons mené une fois de plus 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 et occasions qui permettent d'améliorer l'expérience collègue. Selon les résultats du sondage, communiqués aux cadres supérieurs ainsi qu'au CRH du conseil d'administration, les collègues se sentent inclus et respectés et ont une image positive d'eux-mêmes au travail, ce qui témoigne de l'engagement continu de notre promesse aux collègues et de notre culture de bienveillance.

Vous trouverez d'autres objectifs et résultats de notre sondage Info TD à la page 39 de notre [Rapport sur la durabilité 2024](#). Ces objectifs et 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 être 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 milieu inclusif et accessible où tous les collègues peuvent apporter leur contribution et se sentir 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 sensibilisation à la santé mentale. En mai 2024, dans le cadre de notre campagne « L'importance de l'appartenance », nous avons présenté des conseils, des webinaires et le témoignage d'employés à des fins de sensibilisation, de mobilisation et de renforcement de l'engagement de la TD à l'égard du bien-être. Nous avons aussi invité les collègues à discuter des façons qui leur permettent de créer des liens à la TD et à la maison en publiant une photo ou un témoignage sur nos canaux de médias sociaux internes.
- Nous encourageons nos collègues à mener des initiatives de santé mentale au travail et à y contribuer. Par exemple, dans le cadre de notre campagne 2024 du Mois de la sensibilisation à la santé mentale, le comité Personnes ayant une incapacité, dirigé par des collègues, a organisé une table ronde sur la santé mentale pour tous les collègues, où les participants étaient invités à s'exprimer sur leur parcours en santé mentale et à partager des astuces pour fonctionner tant dans leur vie personnelle que professionnelle.
- Les communautés du Centre TD sont des espaces virtuels que nous mettons à la disposition de nos collègues pour

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

qu'ils échangent et collaborent sur des sujets d'intérêt, et pour qu'ils partagent leurs connaissances, idées et 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. En date d'octobre 2024, la communauté comptait plus de 5 600 membres. La TD a également regroupé les communautés de personnes ayant une incapacité du Centre TD au Canada et aux États-Unis sous un même groupe et une même bannière, et ce, afin de fournir un centre de ressources collaboratif et interactif pour l'information, les mises à jour, les nouvelles, les événements, les blogues de collègues et les messages inclusifs de la direction. La communauté Inclusion des personnes ayant une incapacité à la TD compte près de 3 000 membres dans l'ensemble des régions, des secteurs d'activité, des niveaux de poste et des types d'incapacité. De plus, les employés peuvent former leurs propres communautés pour s'entretenir avec leurs collègues et les soutenir. Par exemple, la communauté Inclusion des personnes ayant une incapacité à la TD offre des réseaux de soutien supplémentaires à l'intention des parents, aidants, membres de la famille et amis qui soutiennent les personnes ayant une incapacité en créant un espace sécuritaire où les collègues peuvent parler de leurs expériences, fournir du soutien et des ressources et s'entraider.

- Nous publions des articles pour aider à élargir le débat sur la santé mentale chez nos collègues, nos clients et nos collectivités :
 - Sur nos sites Web Actualités TD au Canada et aux États-Unis, nous publions des articles visant à sensibiliser le public à la santé mentale, présentant nos ambassadeurs du bien-être et nos leaders, qui informent le lecteur sur la manière dont les entreprises peuvent promouvoir le bien-être mental de leurs employés. Nous publions également des témoignages sur le parcours de nos collègues en matière de santé mentale. Par exemple, pour souligner le Mois de la sensibilisation à la santé mentale de 2024, un collègue est venu témoigner du rôle que sa collectivité a joué dans son parcours en santé mentale. Nous avons aussi présenté le témoignage de deux collègues qui ont réussi à gérer leur santé mentale au travail dans l'espoir d'inspirer le changement et d'aider les autres à être plus ouverts à l'égard de ce sujet important.
 - Ces récits sont racontés sur nos médias sociaux au Canada et aux États-Unis, ainsi que sur nos canaux de communication internes, afin d'informer sur la stigmatisation qui entoure la santé mentale et la façon de la limiter. De plus, pour augmenter notre soutien, nous publions des articles accessibles au public visant à sensibiliser nos clients et nos collectivités quant aux

enjeux de santé mentale. Par exemple, la TD a demandé à la D^{re} Nasreen Khatri, psychologue clinicienne agréée, gérontologue et neuroscientifique primée, d'élaborer un document informatif sur le leadership éclairé concernant le lien entre l'argent et la santé mentale chez les femmes célibataires.

- Dans nos pages externes consacrées aux carrières, nous nous appuyons sur les récits de nos collègues pour favoriser une plus grande inclusion à la TD. Par exemple, notre page des carrières pour les personnes ayant une incapacité présente des témoignages de collègues à différents échelons de la Banque, y compris le parcours d'un collègue aux prises avec l'anxiété qui excelle dans son travail.
- En septembre 2024, la TD a lancé son deuxième défi d'activité physique nord-américain pour soutenir le bien-être physique, mental et social de ses collègues. Quelque 4 000 collègues au Canada et aux États-Unis ont fait près de 600 millions de pas dans leur collectivité et parcouru l'équivalent de 450 000 kilomètres au cours du mois.

Étendre notre soutien à nos collectivités

À la TD, nous nous efforçons d'améliorer la santé mentale au travail et ailleurs. En plus de nos efforts visant à favoriser le bien-être mental de nos collègues, nous soutenons des initiatives de santé mentale au sein des collectivités que nous servons par l'intermédiaire de La promesse TD Prêts à agir, notre plateforme d'entreprise citoyenne. La promesse TD Prêts à agir vise à soutenir les collectivités mal desservies en favorisant le progrès vers quatre éléments que nous appelons les quatre vecteurs de changement interreliés : Sécurité financière, Planète dynamique, Collectivités inclusives et Meilleure santé. Au moyen de notre vecteur Meilleure santé, nous continuons à soutenir des initiatives en matière de santé mentale comme les exemples suivants présentés dans nos rapports sur La promesse TD Prêts à agir de 2022 et 2023, respectivement :

- En 2022, nous avons soutenu l'initiative Nemours Children's Health Integrated Behavioral Health qui s'attaque à la fragmentation dans la prestation des soins de santé et aux obstacles à l'accès pour les adolescents en Floride et au Delaware. Nemours a embauché un psychologue titulaire d'un doctorat et directeur de programme, un directeur de la pratique, un conseiller en santé mentale, un conseiller familial agréé et quatre travailleurs sociaux en clinique agréés qui font du dépistage en santé mentale et offrent des services thérapeutiques aux côtés des fournisseurs de soins de première ligne. Cette initiative examine aussi plus largement les déterminants sociaux de la santé comportementale et vise à favoriser la collaboration entre les fournisseurs de soins de première ligne, les fournisseurs de soins de santé mentale et les familles, et ce, dans le but de fournir des services de santé comportementale directement aux patients adolescents pris en charge par Nemours.

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

- En 2023, nous avons soutenu fièrement le programme Circle of Care axé sur la diversité de Mieux-être Atlantique, qui offre des services liés à la santé mentale gratuits aux jeunes 2ELGBTQ+ âgés de 12 à 21 ans au Nouveau-Brunswick. Les services de ce programme comprennent des thérapies individuelles en personne ou par le biais de plateformes de télésanté, une clinique de santé mentale offrant des rendez-vous le jour même, des thérapies de groupe, un soutien pour les parents, un service de soutien complet et des thérapies de sensibilisation. Le programme s'attache à aider les populations défavorisées, notamment les jeunes en situation d'itinérance et vulnérables, ainsi que celles se heurtant à des difficultés de transport dans les zones rurales.

Pour en savoir plus sur la façon dont nous appuyons l'amélioration de la santé dans nos collectivités, consultez notre [bulletin du quatrième trimestre de La promesse TD Prêts à agir](#), ainsi que le [rapport La TD et les communautés autochtones du Canada 2023](#).

Mars 2025

