



L'engagement de GPTD à l'égard de la diversité et de l'inclusion : un bref rapport – 2021

Introduction

La diversité et l'inclusion sont depuis longtemps des valeurs fondamentales et une priorité stratégique pour le Groupe Banque TD (la TD). Dans le secteur Gestion de Placements TD Inc. (GPTD) de la TD, nous avons pris un engagement à l'égard de la diversité et de l'inclusion non seulement au niveau organisationnel, mais aussi dans nos activités de placement. GPTD reconnaît que la diversité et l'inclusion sont d'une importance capitale et les défis qui y sont liés peuvent avoir une incidence sur le risque et le rendement de bon nombre de nos placements. Par conséquent, dans le cadre de notre obligation fiduciaire envers la clientèle, nous intégrons la diversité et l'inclusion dans notre processus de placement, pour toutes les catégories d'actif. Pour renforcer davantage ces efforts internes et contribuer à accroître son influence sur le marché, GPTD participe activement aux initiatives de diversité et d'inclusion du secteur, aux côtés de ses pairs de placements, comme le Club des 30%¹, groupe

d'investisseurs canadiens, et les signataires de la Déclaration des investisseurs canadiens sur la diversité et l'inclusion de l'Association pour l'investissement responsable².

Ce premier rapport sommaire fournit un aperçu des activités de GPTD en matière de diversité et d'inclusion au cours de l'exercice 2021³. GPTD est d'avis que les entreprises doivent s'efforcer de refléter leur clientèle et l'ensemble des sociétés dans lesquelles elles exercent leurs activités. Elles doivent favoriser une plus grande transparence à l'égard des données sur la diversité de l'effectif, selon un processus d'auto-identification. Nous continuerons de faire preuve de transparence en matière de diversité et d'inclusion dans le secteur de la gestion d'actifs comme moyen de réaliser des progrès significatifs dans l'écosystème de placement et de défendre cette transparence.

¹https://30percentclub.org/assets/uploads/UK/30_percent_Club_Canadian_Investor_Statement_Updated_Aug_2021.pdf

²<https://www.riacanada.ca/fr/declaration-investisseurs-diversite-et-linclusion/>

³ Période se terminant le 31 octobre 2021, sauf indication contraire.

La diversité et l'inclusion dans le processus de placement

Du point de vue des placements, le cadre d'intégration des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) de GPTD repose sur trois éléments principaux : i) l'intégration des facteurs ESG, c'est-à-dire l'intégration financièrement pertinente de ces facteurs à la prise de décisions de placement dans toutes les catégories d'actif ii) les efforts d'intendance et iii) le leadership éclairé. Nous tenons compte de la diversité et de l'inclusion dans chacune de ces trois composantes; par exemple, la diversité du conseil d'administration (ou son absence) est un facteur de risque lié à la gouvernance lorsque nous évaluons le profil ESG des sociétés dans lesquelles nous investissons. Nous croyons que l'engagement et le vote par procuration sont des moyens efficaces pour les investisseurs d'influencer et de faire progresser la diversité et l'inclusion au sein des sociétés en portefeuille. Ainsi, nous tirons le plus parti de notre stratégie d'intendance dans ce domaine.

Les **lignes directrices relatives au vote par procuration de GPTD** > tiennent compte de la diversité et de l'inclusion au sein du conseil d'administration et établissent les attentes à l'échelle de la société. Nous votons généralement contre ou nous refusons de soutenir certains membres du conseil d'administration si moins de 30 % de ce conseil est composé de femmes ou s'il n'y a pas de diversité du point de vue racial ou ethnique parmi les membres⁴. Nous encourageons également les entreprises à établir des politiques de diversité et de lutte contre la discrimination, à mettre en place des sondages de divulgation volontaire pour évaluer la représentation de la diversité, à établir des objectifs mesurables en matière de diversité et d'inclusion et à rendre compte des progrès. Nous appuyons généralement les propositions demandant aux entreprises d'améliorer la qualité des données et la transparence de leurs efforts en matière de diversité et d'inclusion.

Vote par procuration sur la diversité et l'inclusion	Nombre de votes
Vote contre les administrateurs en raison du manque de diversité de genre au sein du conseil d'administration	1 997
Vote contre les administrateurs en raison du manque de diversité raciale et ethnique apparente ⁵	321
Soutien aux propositions liées à la diversité	16

Engagement à l'égard de la diversité et de l'inclusion



19 engagements directs
auprès d'émetteurs



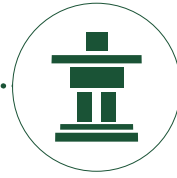
24 entreprises ciblées
par une campagne de lettres
sur la diversité au sein du
conseil d'administration :
taux de réponse de 46 %⁶

Source : GPTD E2021.

⁴ À l'heure actuelle, cette ligne directrice ne s'applique qu'aux sociétés américaines et canadiennes.

⁵ GPTD a mis en place ces lignes directrices concernant le vote des administrateurs en mai 2021.

⁶ Les sociétés qui figurent sur cette liste relative à diversité ont été désignées en raison du manque ou du peu de diversité au sein de leur conseil d'administration (diversité raciale, ethnique ou de genre). Il s'agit également de sociétés auxquelles GPTD était fortement exposée.



Droits des Autochtones et relation avec les Autochtones

Les **lignes directrices relatives au vote par procuration de GPTD** > établissent explicitement nos attentes à l'égard des sociétés dans lesquelles nous investissons en ce qui concerne la protection et la prise en compte des droits des Autochtones. Cela comprend le respect des droits définis dans la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones et la conformité des projets au principe du consentement libre, préalable et éclairé.

Nous avons également rédigé un **article sur le leadership éclairé** >, publié en février 2022, qui présente l'expérience pratique de GPTD sur la façon dont les gestionnaires de placements multiactifs peuvent tenir compte des droits des Autochtones et de la réconciliation dans le processus de placement en utilisant différents outils et instruments de placement dans toutes les catégories d'actifs, des actions et titres à revenu fixe aux actifs réels.

Au-delà de l'intendance et de l'intégration des facteurs ESG, la diversité et l'inclusion font également partie intégrante de nos questionnaires de diligence raisonnable et de l'évaluation des gestionnaires externes. En 2020, l'équipe Placements immobiliers mondiaux de GPTD a mis en place un sondage annuel sur la diversité pour faire le suivi de la diversité de chaque gestionnaire au sein du Fonds immobilier mondial Greystone TD et évaluer chaque année l'efficacité de ses initiatives liées à la diversité et l'inclusion. Au cours de la première année du

sondage, tous les gestionnaires ont participé, selon divers degrés de transparence. Nous prévoyons une plus grande transparence et une amélioration au niveau de la diversité à partir de maintenant.

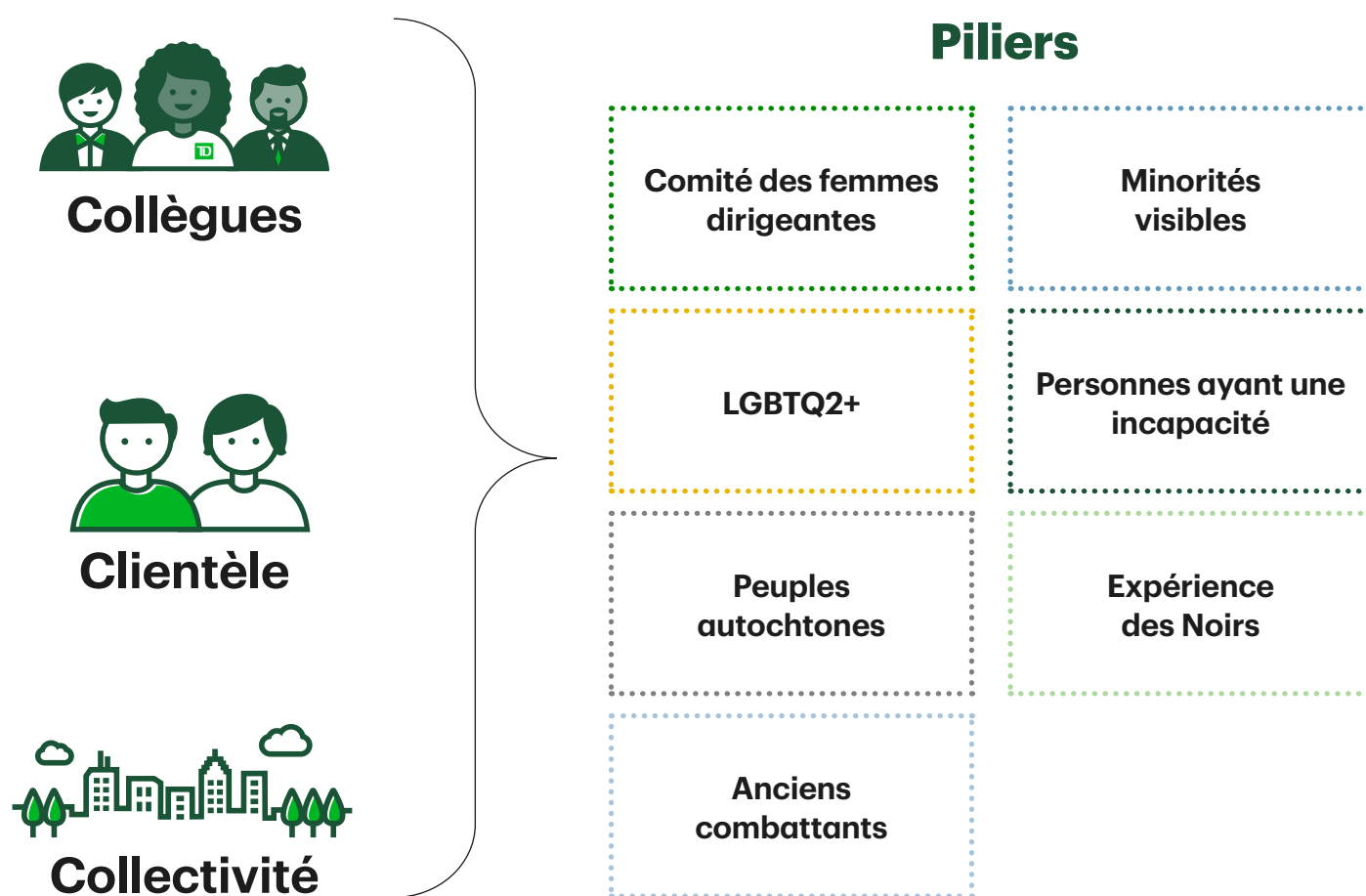
Nous continuerons de faire évoluer l'approche de GPTD en matière de diversité et d'inclusion dans le processus de placement. Cela comprend de s'assurer que les facteurs de diversité et d'inclusion s'étendent de manière plus concrète au-delà du genre à tous les autres groupes sous-représentés.



Diversité et inclusion chez GPTD en tant qu'entreprise

Alors que GPTD cherche à avoir une influence sur le changement et les progrès en matière de diversité et d'inclusion au sein des sociétés dans lesquelles nous investissons, nous travaillons simultanément à nous responsabiliser à l'égard de ces attentes en tant qu'entreprise. La diversité et l'inclusion font partie intégrante de la stratégie et du cadre de travail de la TD depuis 2005, et bien des progrès ont été effectués à l'échelle plus large de l'entreprise. Tous les secteurs d'activité de la TD ont documenté des stratégies et des plans qui cadrent avec la stratégie de diversité et d'inclusion de l'entreprise et qui la soutiennent. Bien que la diversité et l'inclusion représentent des valeurs fondamentales et que la stratégie de la TD met l'accent sur les piliers Comité des femmes dirigeantes, Expérience des Noirs, Minorités visibles et autres minorités, Peuples autochtones, Personnes ayant une incapacité/personnes handicapées, LGBTQ2+ et Anciens combattants, l'objectif de la TD est d'enrichir la vie de nos clients, de nos collectivités et de nos collègues. En s'appuyant sur les bases solides établies par la TD, GPTD continue d'établir sa propre stratégie en matière de diversité et d'inclusion qui convient à ses activités.

Piliers de la diversité de la TD



Dirigeantes

La stratégie de diversité et d'inclusion de GPTD pour 2021 était axée sur quatre facteurs clés suivants

Donner le ton : Veiller à ce que la diversité et l'inclusion soient intégrées à la culture de notre entreprise; par exemple, en incluant la diversité et l'inclusion dans les objectifs de l'ensemble des gestionnaires, et effectuer des examens trimestriels des progrès avec la haute direction de GPTD.

Mentorat : L'objectif est d'établir un bassin de talents pour la haute direction à l'aide du mentorat et du coaching. En 2021, l'accent a été mis sur l'Expérience des Noirs, et au cours de cette première année, 22 collègues ont participé à notre programme de mentorat, et la prochaine cohorte devrait être sélectionnée à l'été 2022.

Recrutement : Étendre les réseaux de recrutement pour élargir le bassin de candidats, faire des présentations dans de nouveaux salons de l'emploi, organiser des événements spécialisés, créer des outils de recrutement attirés, approfondir les liens avec les collectivités sous-représentées et tirer parti des partenaires de recrutement axés sur la diversité.

Processus d'entrevue : Peaufiner le processus d'entrevue pour assurer l'uniformité du cadre d'entrevue afin de corriger les préjugés inconscients potentiels. Il s'agit notamment d'offrir une formation obligatoire sur les préjugés aux intervieweurs et aux gestionnaires, d'assurer la diversité autant dans les bassins de candidatures qu'au sein des comités d'embauche.

Objectifs et progrès de la diversité et de l'inclusion à la TD

Engagement ⁷	Progression	Résultat pour 2021
45% des postes de vice-président et échelons supérieurs occupés par des femmes au Canada d'ici 2025 ⁸	Nouvel objectif	40,0%
Augmenter la représentation des minorités au niveau de la direction en Amérique du Nord, pour atteindre le niveau de 25% de personnes noires, autochtones et de minorités visibles d'ici 2025	Sur la bonne voie	18,5%
Doubler la représentation des personnes noires à des postes de direction de la TD d'ici la fin de 2022	Sur la bonne voie	95,5% ⁹

Source : Rapport ESG 2021 de la TD.

⁷Toutes les nominations à des postes de direction visent des postes de vice-président (VP) et d'échelons supérieurs; cela exclut les postes de la TD qui ne sont pas cadres. Tous les engagements sont liés au niveau de référence du 30 juillet 2020.

⁸L'engagement à engager des femmes à des postes de VP et d'échelons supérieurs s'applique aux activités canadiennes de la TD.

⁹Les résultats reflètent la progression par rapport à l'engagement.

Bâtir une entreprise diversifiée et inclusive

– Formation et apprentissage à l'échelle de l'entreprise

Initiatives sélectionnées

En 2021, la TD a mis à jour ses modules d'apprentissage sur la diversité et l'inclusion et a lancé le nouveau cours Diversité et inclusion au travail, obligatoire pour les nouveaux collègues et offert à l'ensemble du personnel à l'échelle mondiale. Ce cours fournit des connaissances de base sur la diversité et l'inclusion la culture de bienveillance à la TD. Il renforce aussi l'engagement de la TD envers la diversité, se penche sur les concepts des préjugés et la façon d'être une personne alliée tout en aidant à déterminer le rôle de chaque collègue dans la création d'un milieu inclusif.

Grâce à **TD Essor, une plateforme d'apprentissage en ligne**, la TD offre un parcours TD Essor sur la diversité et l'inclusion : Se diriger soi-même. Il donne aux collègues l'occasion d'améliorer leur compréhension de la diversité et de l'inclusion et d'acquérir les compétences dont ils ont besoin pour apprendre et s'épanouir, aujourd'hui et à l'avenir.

Le troisième sommet annuel de la diversité et de l'inclusion à l'échelle mondiale de la TD – Des liens plus forts – a invité des collègues de l'ensemble de l'entreprise à participer à une conversation virtuelle de quatre jours sur la diversité et l'inclusion avec des conférenciers externes et internes. Ils ont discuté de thèmes comme être un allié et l'intersectionnalité. L'événement, auquel environ 8 600 collègues ont participé en 2021, a souligné le solide engagement de la TD à l'égard de la diversité et de l'inclusion, avec des collègues, y compris le président et chef de la direction de la TD et plusieurs membres de l'équipe de la haute direction, qui ont parlé de leurs expériences de vie et fourni des perspectives pour renforcer davantage l'inclusion à la TD.



Autonomisation des femmes



La TD est devenue signataire des Principes d'autonomisation des femmes des Nations Unies en décembre 2021, renforçant ainsi son engagement à l'égard de l'équité entre les sexes. Ces principes, qui sont le résultat de la collaboration entre le Pacte mondial des Nations Unies et l'ONU Femmes, offrent des conseils sur la façon de promouvoir l'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes en milieu de travail.

Conseil d'administration de la TD



Le conseil d'administration de la TD s'est fixé comme objectif que les femmes et les hommes représentent chacun au moins 30 % à 40 % des membres du conseil d'administration¹⁰. Après l'assemblée annuelle des actionnaires de la TD de 2022 tenue le 14 avril 2022, les femmes représentaient 38 % du conseil (5 membres sur 13)¹¹. De plus, 38 % du conseil (5 membres sur 13)¹² se sont volontairement déclarés membres d'une minorité visible¹³, Autochtones¹⁴, membres de la communauté LGBTQ2+¹⁵ ou personnes handicapées¹⁶.

Données sur la diversité de l'effectif de GPTD pour 2021¹⁷

Portée	Femmes	Minorités visibles	Peuples autochtones	Personnes handicapées
Ensemble des collègues ¹⁸	42 %	44 %	1 %	4 %

Diversité

¹⁰ Rapport 2021 sur les enjeux ESG de la TD, p. 27.

¹¹ Circulaire de procuration 2022 de la TD, p. 12.

¹² Ibid.

¹³ L'expression « minorité visible » désigne une personne non caucasienne ou à la peau non blanche, autre qu'une personne autochtone.

¹⁴ L'expression « personne autochtone » désigne une personne d'une des Premières Nations, les Inuits, les Métis, les Amérindiens, les Autochtones de l'Alaska, les Autochtones d'Hawaï ou autres.

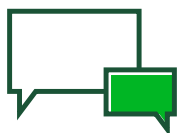
¹⁵ L'expression « personne de la communauté LGBTQ2+ » désigne un membre de la communauté lesbienne, gaie, bisexuelle, transgenre, queer, bispirituelle ou plus.

¹⁶ L'expression « personne handicapée » désigne une personne atteinte d'un handicap à long terme ou récurrent et visible ou non soit de ses capacités physiques, mentales ou sensorielles, soit d'ordre psychiatrique ou en matière d'apprentissage. Cela comprend les déficiences liées ou découlant de l'ouïe, de la vue, de l'élocution, de la mobilité, de l'agilité, de la douleur, de l'état neurologique, de la mémoire, du développement, d'un état psychologique ou d'une dépendance.

¹⁷ Les données sont divulguées volontairement par les collègues de la TD et, par conséquent, elles ne reflètent peut-être pas les effectifs réels.

¹⁸ Ces données comprennent les collègues d'Epoch Investment Partners, Inc., une filiale en propriété exclusive de La Banque Toronto-Dominion.

L'engagement



Pour en savoir plus sur les initiatives et le rendement de la TD en matière de diversité et d'inclusion, veuillez consulter le **rapport ESG 2021 du Groupe Banque TD**.

Suivez Gestion de Placements TD



Le Groupe Banque TD désigne La Banque Toronto-Dominion et ses sociétés affiliées qui offrent des produits et services de dépôt, de placement, de prêt, de valeurs mobilières, de fiducie, d'assurance et autres. Gestion de Placements TD exerce ses activités par l'intermédiaire de Gestion de Placements TD Inc. au Canada et d'Epoch Investment Partners, Inc. aux États-Unis. Les deux sociétés sont des filiales en propriété exclusive de La Banque Toronto-Dominion. ^{MD} Le logo TD et les autres marques de commerce TD sont la propriété de La Banque Toronto-Dominion ou de ses filiales.

(0722)