

I. Généralités

La TD, dont le siège social est situé à Toronto, au Canada, emploie plus de 85 000 personnes dans ses bureaux situés partout dans le monde, dont environ 55 000 employés au Canada. La Banque Toronto-Dominion et ses filiales sont désignées collectivement par l'appellation Groupe Banque TD (la TD). La TD offre une gamme complète de produits et de services financiers à environ 23 millions de clients dans trois principaux secteurs d'activité à l'échelle mondiale :

- **Services de détail au Canada**, y compris TD Canada Trust, Services bancaires commerciaux TD, Financement auto TD, Gestion de patrimoine TD (Canada) et TD Assurance
- **Services de détail aux États-Unis**, y compris TD Bank, America's Most Convenient Bank, Financement auto TD aux États-Unis, Gestion de patrimoine TD (États-Unis) et la participation de la TD dans TD Ameritrade
- **Services bancaires de gros**, y compris Valeurs Mobilières TD

Au 31 octobre 2014, la TD détenait des actifs totalisant 944 milliards de dollars canadiens et se classait parmi les principales sociétés de services financiers par Internet du monde, avec environ 9,4 millions de clients en ligne et mobiles. La Banque Toronto-Dominion est inscrite à la Bourse de Toronto et à la Bourse de New York sous le symbole « TD ». La Banque Toronto-Dominion est une banque à charte assujettie aux dispositions de la *Loi sur les banques du Canada*.

Depuis 2005, la diversité constitue un impératif stratégique s'inscrivant dans le cadre de notre mission d'entreprise, soit d'être « l'institution financière la mieux dirigée, la plus axée sur la clientèle et la mieux intégrée dotée d'une culture unique et inclusive pour tous les employés ». La TD a mis en place des mesures pour détecter et éliminer les barrières et les préjugés et a recruté des employés talentueux et compétents à l'échelle de toute l'entreprise. Pour une quatrième année de suite, la TD a été choisie comme un des meilleurs employeurs au Canada au chapitre de la diversité.

Le présent rapport porte sur la TD au Canada et décrit les initiatives entreprises en 2014, de même que les résultats obtenus, en ce qui a trait à l'équité en matière d'emploi pour les groupes désignés : les Autochtones, les personnes handicapées, les minorités visibles et les femmes.

II. Données quantitatives

Le taux de représentation global des personnes handicapées, des minorités visibles et des femmes au sein des effectifs de la TD dépasse le taux de disponibilité dans le bassin de main-d'œuvre. Le taux de représentation des Autochtones a augmenté de 7 %, mais il demeure sous le taux de disponibilité dans le bassin de main-d'œuvre. Nous continuons d'en faire une priorité en 2015.

Les taux d'embauche pour les groupes désignés se sont améliorés depuis 2013, mais ils demeurent inférieurs de plus de 15 % au taux d'embauche de la TD dans l'ensemble. Cette situation s'explique, au moins en partie, par un délai dans l'auto-identification des



employés nouvellement embauchés.

Le taux de promotion global de la TD s'est établi à 13,5 %. Les taux de promotion dans l'ensemble des groupes désignés et dans la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) 01 étaient proportionnels (dans les 15 %), sauf pour les personnes handicapées (9,9 %) et les Autochtones (11,46 %).

Le taux de cessation d'emploi global de la TD s'est quant à lui établi à 11 %. La rétention des employés des groupes désignés a été favorable dans toutes les catégories.



FEMMES

Le taux de représentation des femmes à la TD est supérieur au taux de disponibilité dans le bassin de main-d'œuvre dans l'ensemble des CPÉME.

Le taux de représentation des femmes dans la CPÉME 01 est en hausse (33,67 % en 2014, 32,7 % en 2013 et 32,0 % en 2012) et demeure bien au-dessus du taux de disponibilité de 24,4 %. Une augmentation de 1,66 % a également été observée dans la CPÉME 02.

MINORITÉS VISIBLES

Les minorités visibles représentent 29,5 % de l'effectif de la TD, comparativement à 28,3 % en 2013 et à 28,0 % en 2012. Cette représentation est considérablement supérieure au taux de disponibilité, qui est de 24,7 %.

Les taux de représentation dans les CPÉME 02 à 10 sont supérieurs aux taux de disponibilité, notamment dans la CPÉME 02, où le premier surpasse le second de 75,5 %. Le taux de représentation dans la CPÉME 01 demeure inférieur au taux de disponibilité, mais il a connu une croissance de 13,9 % sur 12 mois, atteignant 11,2 % (comparativement à un taux de disponibilité de 12,2 %, soit une différence de cinq personnes). Le taux de représentation dans la CPÉME 11, que nous incluons à présent dans le rapport en raison de la reclassification de certains postes, est inférieur de 7,9 % au taux de disponibilité.

AUTOCHTONES

Les Autochtones composent 1,3 % de l'effectif total de la TD. Ce taux a augmenté par rapport à 2012, alors à 1,2 %, mais il demeure en deçà du taux de disponibilité de 2,1 %, ce qui représente un déficit de 419 employés. L'écart s'est creusé cette année, puisque le taux de disponibilité est passé de 1,7 % à 2,1 %.

La représentation dans la CPÉME 04 a connu un déclin de plus de 15 %, puisque deux employés s'identifiant à la catégorie Autochtones ont soit modifié ce statut, soit changé de catégorie d'emploi en 2014, entraînant un changement de 100 %. Le taux de représentation dans la CPÉME 07, qui avait connu un déclin au cours des deux dernières années, a augmenté de 112 % cette année, puisque huit employés supplémentaires ont été embauchés ou se sont définis comme Autochtones.

Parmi les Autochtones travaillant à la TD, 10 % sont employés dans notre division d'assurance générale, qui relève d'une compétence provinciale et qui est exclue des chiffres ici présentés.

PERSONNES HANDICAPÉES

Les personnes handicapées représentent 6,3 % de l'effectif total de la TD, en hausse comparativement à 5,2 % en 2013, 5,0 % en 2012 et 3,5 % en 2011. Ce taux est supérieur de 10,1 % à la disponibilité, soit 307 employés. Toutes les CPÉME, à l'exception de la 05, comptent actuellement un taux de représentation supérieur au taux de disponibilité.

III. Mesures qualitatives

COMMUNICATIONS

La TD se sert des communications internes et externes pour renforcer la sensibilisation et la



mobilisation à l'égard des objectifs de diversité et d'équité en matière d'emploi, ainsi que pour promouvoir « une culture unique et inclusive » dans le cadre de sa mission.

En 2014, nous avons mis à jour le contenu de notre intranet pour que les employés aient accès à l'information la plus récente. Dans la section Équité en matière d'emploi, les employés peuvent consulter notre Politique sur l'équité en matière d'emploi, ainsi que le sondage qui s'y rattache, le rapport annuel et le plan triennal. En 2014, nous avons organisé la campagne « Je participe! », qui a entraîné une **hausse de 7,7 %** du taux de participation des employés au sondage, pour un taux de réponse cumulatif total de 85,6 %.

Les dirigeants et les employés de la TD utilisent les médias sociaux disponibles dans l'intranet pour partager des histoires et des renseignements qui se traduisent en modèles et en conseils pratiques quant au perfectionnement professionnel, au leadership, à la flexibilité et à la conciliation travail-vie personnelle. Il s'agit d'un forum de communication véritablement bidirectionnel, qui permet d'envoyer des commentaires et de recevoir des réponses. Les communautés en ligne sur la diversité représentent une occasion pour les employés de dialoguer et d'échanger avec des pairs et des dirigeants possédant des bagages variés. **Les blogues sur la diversité sont parmi les plus lus et les plus commentés dans l'intranet de la TD. Deux articles portant sur la diversité ont d'ailleurs enregistré près de 10 000 lectures chacun!**

Les leaders et les employés utilisent des canaux en ligne et en personne pour « se raconter » ou encore explorer des sujets liés à l'identité et aux façons d'être totalement soi-même au travail. Ces discussions ont revêtu une importance particulière pour nos employés et nos leaders handicapés ou autochtones.

En novembre, nous avons lancé la trousse de planification d'événement lié à la diversité, une ressource conçue pour aider les **secteurs de la TD à intégrer la diversité et l'inclusion dans leurs événements à l'intention des employés.**

Les membres de la haute direction de la TD et leurs subordonnés directs reçoivent des rapports trimestriels présentant des données sur la diversité dans les embauches, les promotions et les départs, ainsi que sur la représentation des groupes désignés dans les effectifs pour permettre une meilleure évaluation des progrès et des besoins de l'entreprise en général et de leur propre secteur. Il en résulte une **imputabilité accrue pour l'équité en matière d'emploi, qui se communique de l'équipe de la haute direction aux leaders des différents secteurs de l'entreprise.**

Le rapport annuel sur la responsabilité sociale de la TD, accessible tant aux employés qu'au grand public, fournit des **données transparentes** sur la diversité à la TD au chapitre de la gouvernance, du conseil d'administration, de l'effectif (par rapport au bassin de main-d'œuvre disponible) et de la stratégie relative aux fournisseurs.

En 2014, nous avons publié un rapport sur les communautés autochtones intitulé *La TD et les communautés autochtones du Canada*, et nous avons investi plus de 2,71 millions de dollars dans des programmes et des projets visant à enrichir les communautés autochtones.

À l'externe, **la diversité à la TD a été mentionnée dans de nombreux médias** en 2014, y compris dans un reportage télévisé de la CBC sur les personnes handicapées, des articles de *La Presse* et du *Canadian HR Reporter* sur la diversité dans le recrutement, les capsules télévisées *Money Talk* sur les



contributions autochtones à l'économie et des reportages en ligne de *Nation Talk* soulignant la publication de notre rapport sur les communautés autochtones. Le *Globe and Mail* a parlé du Programme de retour au travail, que nous commanditons et qui s'adresse aux femmes ayant passé une période en dehors du marché du travail, et le magazine *AMOI* et le *Chronicle-Herald* ont publié des articles sur le Mois de l'histoire des Noirs à la TD.

ENVIRONNEMENT EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ

La TD s'est donnée pour mission, notamment, de se « dot[er] d'une culture unique et inclusive pour tous les employés ». Nous passons de la parole à l'acte par le biais d'un leadership venant du sommet accompagné d'interventions des employés dans le cadre de projets qui reconnaissent la diversité et l'inclusion comme des impératifs d'affaires.

Par l'entremise du Conseil de la diversité de la direction de la TD et des 19 comités et sous-comités qui s'y rattachent, environ 300 de nos **dirigeants sont responsables de la mise en œuvre de la diversité et de l'inclusion à l'échelle de l'entreprise.** Plus de 540 employés aident à gérer les 44 comités ou réseaux qui soutiennent nos six domaines d'intervention en matière de diversité : les femmes, les Autochtones, les minorités visibles, les personnes handicapées, les personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles et transgenres (LGBT) et le service auprès de collectivités diversifiées, ce dernier aspect étant axé sur les clients. Partout au pays, plus de 17 500 employés se sont joints à des réseaux de la TD liés à la diversité, soit une augmentation de 60 % par rapport à 2013 – et ce nombre continue de croître.



Événements et contributions de la TD en 2014

1. La TD a été le commanditaire principal de l'assemblée générale annuelle de l'Assemblée des Premières Nations à Halifax. Elle est aussi devenue un partenaire de niveau Bâtitseur de la communauté (le plus élevé) d'AFOA Canada, et met l'accent sur la **création de capacités financières au sein des communautés**.
2. La TD a été un commanditaire principal du National Gathering for Indigenous Education de l'Institut Indspire, qui a **rassemblé des enseignants autochtones de partout au pays venus partager leurs expériences** et développer leurs aptitudes professionnelles.
3. Dans le cadre de notre partenariat avec le Collège Frontière, plus de 6 000 enfants et jeunes autochtones en provenance de 150 communautés ont participé à des **camps d'été de lecture**.
4. Nous soutenons des **programmes et des projets liés aux communautés autochtones dans des universités et des collèges canadiens**. À titre d'exemple, nous avons annoncé, en septembre, un don considérable à l'Université de Saskatchewan : il s'agit d'un engagement multivolets et pluriannuel destiné à soutenir les activités de recherche, d'enseignement, de sensibilisation et d'action du Indigenous Land Management Institute (ILMI).
5. En 2014, plus de 1 000 employés ont participé à des événements officiels de reconnaissance de la Journée nationale des Autochtones. Notre **Cercle d'employés autochtones a atteint 625 membres**, comparativement à seulement 212 en 2012.
6. En 2013, nous avons mis en place l'équipe des Services bancaires aux Autochtones, qui a accueilli 3 nouveaux employés en 2014; ceux-ci veilleront à la conception des produits et à l'expansion des affaires **en appui aux besoins particuliers des communautés autochtones**.
7. En septembre, des leaders de la TD en Colombie-Britannique ont pris part à une **journée de sensibilisation culturelle** organisée à Chilliwack par des représentants de la nation Stó:lō.
8. En septembre, la TD a reçu la **certification or du programme Relations progressistes avec les autochtones** (programme PAR) du Conseil canadien pour le commerce autochtone. Ce programme évalue les efforts et les progrès au chapitre de l'investissement dans l'emploi, des affaires, des clients et de la communauté.
9. En 2014, la TD a tenu plus de 50 séances de **perfectionnement professionnel et de réseautage dans le cadre du Comité des femmes dirigeantes (CFD)**. La communauté en ligne consacrée au CFD est passée de 3 200 membres en février 2013 à 7 925 membres en mai 2015.
10. Nous avons organisé des **réceptions à l'intention des employés dans le cadre du Mois de l'histoire des Noirs dans cinq villes** : Toronto, Mississauga, Montréal, Halifax et Ottawa. L'ancienne gouverneure générale Michaëlle Jean et la chanteuse R&B Jilly Black figuraient parmi les invités spéciaux.
11. Nos **galas du Nouvel An lunaire et sud-asiatique ont attiré chacun plus de 1 200 employés**, ainsi qu'un nombre croissant de dirigeants et de représentants d'entreprises.
12. La TD a organisé une table ronde conjointe avec la communauté LGBT et les minorités visibles sur le thème « Grandir en tant que gai ou lesbienne dans un contexte multiculturel ». Les participants à la table ronde provenaient de la communauté des minorités visibles LGBT à l'intérieur et à l'extérieur de la TD. Le public a trouvé que le sujet suscitait la réflexion et a **applaudi la TD pour avoir offert un forum de discussion ouvert**.
13. La TD a été un commanditaire « diamant » du Sommet international sur l'accessibilité à Ottawa. Des dirigeants de la TD ont participé à une table ronde sur le thème « **Avantages de l'inclusion pour les affaires : l'expérience de la TD** », offrant une visibilité internationale à la stratégie de



l'entreprise relativement aux personnes handicapées.

14. À Vancouver, la TD a commandité la conférence Abilities in Mind (AIM) intitulée « Embracing Abilities: Making it Happen », faisant la preuve du **leadership de la TD à cet égard à titre de commanditaire et d'employeur.**
15. La TD a été le commanditaire principal du 40^e anniversaire de MayFest, le plus important événement de la communauté sourde à Toronto. En augmentant notre commandite, nous avons pu offrir des entrées gratuites à cet événement de deux jours et ainsi éliminer un obstacle pour les membres à faibles revenus de la communauté.



SYSTÈMES D'EMPLOI

À la TD, nous savons que pour attirer et retenir des employés de talent, nous devons créer un milieu de travail équitable, diversifié et inclusif. Nous travaillons à repérer et à éliminer les obstacles et les préjugés, ainsi qu'à améliorer l'expérience employé.

Pour soutenir une culture axée sur les droits de la personne, la TD s'est dotée de **politiques et de programmes exhaustifs**, notamment en matière de harcèlement, de discrimination et de violence en milieu de travail, d'équité en matière d'emploi, d'adaptation du lieu de travail, d'accessibilité des TI, ainsi que de normes d'accessibilité visant les succursales et les bureaux de l'entreprise.

Tous les nouveaux employés doivent suivre **la formation en ligne intitulée « Diversité et inclusion à la TD »**.

En 2014, la TD a mis en place des groupes de discussion et organisé des entretiens individuels avec des employés des minorités visibles et leurs gestionnaires pour mieux **comprendre et éliminer les obstacles à la réussite**. Les résultats ont été utilisés pour élaborer une formation de leadership pour les employés des minorités visibles présentant un fort potentiel.

La TD s'est également jointe à l'Alliance des professionnel(le)s sur l'équité en matière d'emploi du Centre canadien pour la diversité et l'inclusion (CCDI). Les objectifs de l'Alliance sont de partager les pratiques gagnantes en matière d'emploi avec les autres membres, **d'en apprendre plus sur ces pratiques et d'en tirer profit**.

Initiatives pour les groupes désignés

RECRUTEMENT

En plus d'afficher ses postes en ligne à l'interne et à l'externe, la TD **s'active à rechercher et à recruter des candidats diversifiés, notamment sur les campus, et tire profit de partenariats avec des organismes régionaux et nationaux**. Nous collaborons étroitement avec les organismes et les candidats afin de bien les informer au sujet des compétences recherchées, des attentes, des occasions de carrière et de la culture à la TD. Nous participons à des salons de l'emploi pour inciter des employés potentiels à faire carrière chez nous et faire la **promotion de la TD comme un employeur de choix pour des candidats diversifiés**. Ces activités peuvent attirer plus de 200 étudiants et candidats.

Femmes

- Depuis 2010, la TD est le commanditaire principal du Programme de retour au travail de la Rotman School of Management, qu'il a aidé à mettre sur pied; **ce programme aide environ 35 femmes par année à retourner sur le marché du travail, à des postes de direction permanents de niveau intermédiaire**. La TD a embauché 20 participantes de ce programme depuis sa création.

Minorités visibles

- Notre partenariat avec le Toronto Region Immigrant Employment Council (TRIEC), mis en place en 2005, aide les nouveaux immigrants à trouver un emploi au Canada. Depuis la création du programme, **les employés de la TD ont établi 1 300 relations de mentorat, à la suite desquelles**



25 % des mentorés ont accédé à des postes au sein de la TD.

- Par le biais de notre partenariat avec ACCES Employment, un organisme offrant des services aux néo-Canadiens, nous avons **embauché plus de 125 participants à leur programme**. Nous avons également établi des partenariats et des collaborations avec de nombreux autres organismes, y compris le LAMBA – Latin American MBA Alumni network et la CPAC – Chinese Professionals Association of Canada.

Personnes handicapées

- Nous faisons appel au programme Avantages Sans Limites afin de recruter des personnes handicapées pour pourvoir des postes de stagiaires à la TD. **Depuis la création du programme en 1999, nous avons accueilli un total de 43 stagiaires.**
- En collaboration avec Lime Connect Canada, la TD a accueilli quatre étudiants de troisième année dans son programme de stages d'été et de bourses d'études en 2014. Depuis le lancement du programme en 2009, **la TD a accueilli 21 stagiaires et a embauché 36 candidats.**

Autochtones

- La TD a participé à la conférence nationale de l'Association canadienne des spécialistes en emploi et des employeurs pour **promouvoir les efforts de l'entreprise quant au recrutement d'étudiants et de diplômés autochtones.**
- La TD a participé à **15 activités de recrutement axées sur les talents autochtones en collaboration avec des écoles locales.**
- En sa qualité de membre du Cercle de leadership du Aboriginal Human Resource Council, la TD assiste chaque année aux salons de l'emploi Inclusion Works.
- En 2014, **la TD a organisé deux foires de recrutement destinées aux Autochtones** à London et à Toronto, qui ont attiré plus de 40 candidats autochtones.
- La TD participe à des activités de réseautage et à des salons de l'emploi avec l'organisme Miziwe Biik Aboriginal Employment and Training, dans la région du Grand Toronto.
- La TD s'est associée au programme Ch'nook de la UBC Sauder School of Business pour créer un **stage à la TD permettant à un étudiant de travailler pendant l'été et à temps partiel dans le réseau de succursales.**
- La TD compte désormais quatre employés à temps plein responsables du recrutement axé sur la diversité, dont l'un d'eux est **responsable à temps plein du recrutement auprès des Autochtones.**

Autres

- En partenariat avec des agences de recrutement de cadres, la TD a mis en place un système de repérage visant à assurer la présence de candidats diversifiés aux postes de vice-président ou de niveau supérieur. Grâce à une sélection méticuleuse des agences, à l'établissement d'objectifs clairs en matière de diversité et à une imputabilité au chapitre de l'inclusion, plus de **50 %** des candidats proposés aux postes de niveau vice-président ou supérieur en 2014 étaient issus d'un groupe désigné.



- La TD soutient le projet PAYE (Partnership to Advance Youth Employment), une collaboration entre des employeurs du secteur privé de Toronto conçue pour favoriser l'emploi des jeunes défavorisés, y compris ceux appartenant à une minorité visible.
- Nous **tirons profit des réseaux en ligne axés sur la diversité** et de notre programme de recommandation des employés pour mieux recruter des talents diversifiés.

FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

La TD offre des occasions formelles de perfectionnement et de mentorat pour tous les groupes désignés.

Cette année, des programmes de mentorat pour les femmes se sont déroulés dans sept secteurs, et 40 employés autochtones se sont inscrits à du mentorat de groupe. En octobre 2014, la TD a organisé une première activité de mentorat express et de réseautage informel pour les employés handicapés, qui a rassemblé 46 mentorés et 31 mentors, la plupart de ces derniers étant des dirigeants. La séance s'est ouverte avec une présentation sur le **réseautage et l'établissement de relations efficaces**.



En 2014, la TD a offert le programme Taking the Stage à 450 femmes. Ce programme aide les **femmes** à se sentir à l'aise sous les projecteurs, à libérer le pouvoir de leur voix, à créer de solides scénarios et à avoir une présence dynamique, peu importe où elles se trouvent.

En 2014, la TD a créé et lancé un programme de leadership intensif sur deux jours destiné aux employés appartenant à une minorité visible et démontrant un fort potentiel. Le programme combine de la théorie sur les communications, des discussions guidées, la participation de dirigeants, des ateliers en classe, des jeux de rôle et de l'auto-analyse pour **aider les employés à réaliser leur plein potentiel et à développer leur capacité à être des leaders inspirants à chaque interaction**. Soixante-douze employés y ont participé en 2014. Le programme s'accompagne d'une année de mentorat de groupe.

PROMOTION

À la TD, nous visons l'amélioration de **la diversité de nos futurs leaders** au moyen de bassins de talents plus diversifiés et d'une approche proactive pour appuyer le cheminement professionnel des femmes et des membres de minorités visibles.

La TD recourt à un solide processus de planification des ressources et de gestion de la relève, qui vise à fournir des **conseils uniformes et des critères communs pour l'évaluation et le perfectionnement des talents**. En 2014, dans le cadre de ce processus, les gestionnaires ont mené des évaluations de talent et ont participé à des rencontres de calibration avec leur direction, leurs pairs et les RH, en veillant à ce que toutes les évaluations soient objectives et fondées. La diversité des équipes a aussi fait partie des sujets de discussion sur la calibration dans chaque secteur d'activité.

La TD met l'accent sur un cheminement de carrière et une planification de perfectionnement réfléchis pour ses employés à potentiel élevé et tient compte de la diversité durant la détermination, le perfectionnement et le déploiement de notre bassin de talents. Chaque mois et chaque trimestre, les leaders principaux des RH et le dirigeant responsable évaluent attentivement les possibilités de promotion des employés de talent, y compris un examen des **possibilités de promotion des femmes et des membres des minorités visibles à des postes de direction**.

Les résultats de la planification des ressources de chaque secteur d'activité, y compris les **résultats liés à la diversité**, sont évalués par le chef de la direction et les chefs de groupe au mois de juin, et les résultats de la planification des ressources de l'ensemble de l'entreprise sont analysés par le chef de la direction et l'équipe de la haute direction au mois de septembre. Une mise à jour portant sur le talent, comprenant les résultats liés à la diversité, est présentée au conseil d'administration dans le cadre de la réunion du comité des ressources humaines au mois de septembre.

FIDÉLISATION ET CESSATION D'EMPLOI

La TD surveille régulièrement l'indice de l'expérience employé au moyen de son sondage annuel Info TD, conçu pour permettre à **chaque employé de fournir une rétroaction concernant son niveau de satisfaction et son expérience à la TD**. Le sondage comporte des questions de nature démographique qui nous permettent de repérer les différences entre l'expérience des employés membres des groupes désignés et celle de leurs homologues (par exemple, les femmes par rapport aux hommes), et de nous assurer que des plans d'action sont mis en place pour répondre aux préoccupations des employés.



MESURES D'ADAPTATION RAISONNABLES

La TD offre à ses employés l'**accès aux outils et aux applications dont ils ont besoin pour être efficaces et réussir dans leurs fonctions**. En 2014, la TD a soutenu un processus uniforme au moyen d'un budget et de ressources centralisés, de manière à fournir de l'expertise sur l'adaptation du milieu de travail et à réduire les délais de mise en place des mesures d'adaptation appropriées. En 2014, plus de 1 700 demandes d'adaptation ont été traitées dans le cadre du Programme d'adaptation du lieu de travail, y compris des suivis auprès des employés pour vérifier que l'adaptation était appropriée et fonctionnelle et qu'elle répondait aux besoins.



La TD a mis en place le Centre d'excellence en matière de technologies d'assistance, qui répertorie une gamme complète d'appareils et de logiciels fonctionnels auxquels les employés peuvent rapidement accéder. L'équipe du Centre d'excellence en matière de technologies d'assistance offre une formation sur l'utilisation du matériel et des logiciels ainsi qu'un service de soutien et de maintenance pour ceux-ci. En 2014, le Centre a mis en œuvre 888 solutions **permettant à 570 employés handicapés de s'acquitter efficacement de leurs tâches**. De plus, en 2014, nous avons créé un nouveau poste destiné à offrir **des services automatisés et un soutien amélioré** pour les employés bénéficiant de technologies d'assistance complexes.

Contraintes

Certains employés choisissent de ne pas répondre au sondage sur l'équité en matière d'emploi ou de ne pas s'identifier en tant que membre d'un groupe, tandis que d'autres rejettent les définitions présentées dans le sondage (p. ex., celles de « minorité visible » ou de « désavantage sur le plan de l'emploi »).

Consultations auprès des représentants des employés

Les membres du Conseil des employés pour l'équité en matière d'emploi de la TD se rencontrent chaque trimestre pour évaluer les progrès réalisés dans le cadre du programme d'équité en matière d'emploi de leur secteur d'activité respectif et à l'échelle de l'entreprise. Les représentants offrent des avis, des conseils et des renseignements en vue de mieux réaliser l'équité en matière d'emploi.

La rencontre officielle du quatrième trimestre s'est tenue le 21 octobre 2014, et les discussions ont porté sur les tactiques de communications pour la prochaine campagne liée au sondage sur l'équité en matière d'emploi. Puisque le Conseil des employés pour l'équité en matière d'emploi était une composante clé du plan de communication pour une campagne réussie, il s'est également réuni le 18 novembre et le 8 décembre.

Stratégies futures

En 2015, la TD a commencé à mettre en œuvre un plan triennal (2015-2017) sur la diversité, qui comprend les mesures suivantes :

- Renforcer la responsabilité des leaders pour ce qui est des comportements favorisant l'intégration et des résultats au chapitre de la diversité
- Se concentrer davantage sur l'harmonisation de l'offre (les talents autochtones) avec la demande (les postes à la TD), continuer à établir des relations positives avec les communautés autochtones et améliorer l'image de la TD comme employeur dans ces communautés
- Tirer profit des alertes par courriel de la TD, des médias sociaux, des associations sectorielles, des campus et des collectivités pour mieux cibler et attirer des candidats plus diversifiés
- Faire connaître davantage et rendre plus efficaces les programmes de recommandation de candidats auprès d'employés diversifiés
- Continuer à intégrer la diversité à la planification des ressources et de la relève, et fournir des renseignements et des outils améliorés servant à intégrer la diversité et l'inclusion dans



l'ensemble de l'entreprise

- Organiser des séances de leadership éclairé pour les responsables de la diversité et de l'inclusion à la TD afin de fournir des occasions de formation, de sensibilisation et de discussion relativement à des sujets pertinents (préjugés inconscients, savoir-faire culturel, etc.)
- Mettre à jour la formation sur la diversité et l'inclusion pour y ajouter un module sur l'accessibilité en milieu de travail et étendre cette formation à tous les employés et les dirigeants

