

- > Le message de Ed Clark
- > Présentation de La Banque TD
 - > Nos valeurs
- > Les responsabilités de La Banque TD
- > Nos principaux partenaires
 - > Rétroaction des clients
 - > Rétroaction des employés
- > Enjeux importants
- > Nos données en bref

Rétroaction des employés

Approche centrée sur ce qui compte pour nos employés

Lorsqu'un employé se consacre vraiment à sa tâche, qu'il est satisfait, motivé et apprécié, il se surpasse.

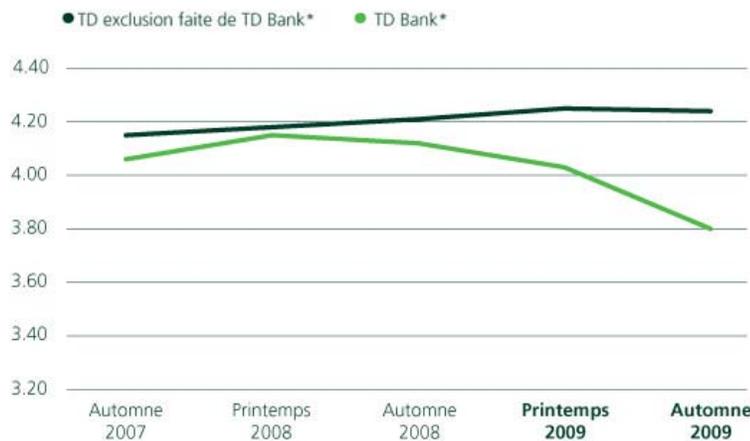
Évaluation de l'engagement des employés

Nous effectuons le suivi de la mobilisation des employés au moyen d'Info TD. Ce sondage interne effectué deux fois par année permet de consulter chaque employé dans tous les pays où nous exerçons nos activités. En moyenne, quelque 85 % de nos employés dans le monde participent à ce sondage.

Les employés fournissent une rétroaction sur l'organisation, leur équipe et leur milieu de travail. On incite les directeurs à recueillir des commentaires et des suggestions auprès des membres de leur équipe et à élaborer des plans d'action précis sur les sujets que les employés jugent importants.



Indice de mobilisation des employés de la TD



* Les données de TD Bank comprennent les employés hérités de Banknorth à l'automne 2007 et au printemps 2008.

Résultats du sondage Info TD 2009

La cote de mobilisation des employés a été de 4,11 à l'automne 2009 par rapport à 4,18 à l'automne 2008. Ce recul est essentiellement imputable aux activités d'intégration aux États-Unis. Exclusion faite des activités américaines, où l'incidence de l'intégration a été plus importante, la cote de mobilisation des employés s'est chiffrée à 4,24 pour l'automne 2009 par rapport à 4,21 pour l'automne 2008.

Le processus d'intégration de TD Bank a été stressant et exigeant pour nos employés aux États-Unis. Nous travaillons très fort à améliorer l'expérience vécue par nos employés aux États-Unis et nous continuons nos efforts pour que la Banque soit reconnue comme le meilleur des employeurs partout où nous exerçons nos activités.

En avril 2008, en plus du lancement du sondage Info TD aux États-Unis, nous avons créé le programme Info Intégration afin d'évaluer la satisfaction des employés. Nous voulions savoir comment les employés se sentaient tout au long des activités d'intégration. À la fin de septembre 2009, plus de 18 000 employés y avaient participé, fournissant plus de 12 000 commentaires.

Bâtir un meilleur milieu de travail

Nous avons demandé à tous les employés de nous faire part de deux facteurs qui feraient de La Banque TD un meilleur lieu de travail.

Les employés nous ont dit :	Nous leur avons répondu :
------------------------------------	----------------------------------

En profondeur

- Indicateurs de rendement clés
- Index GRI
- Tableaux et graphiques
- Études de cas
- Tableaux des résultats et priorités pour 2010
- Documents PDF à télécharger

Outils

- Ajouter cette page au rapport personnalisé
- Télécharger ce document en format PDF
- Visualiser le rapport personnalisé

File d'attente des documents en format PDF

<i>d'augmenter la souplesse des régimes d'avantages sociaux afin d'y inclure des programmes de bien-être.</i>	que nous allions intégrer à notre régime d'avantages sociaux de 2011 un compte de bien-être qui permettra d'échanger des crédits contre des produits et des services liés au bien-être.
<i>de faciliter l'accès en ligne aux programmes d'épargne.</i>	qu'ils disposeraient d'un accès complet au programme d'épargne Vision d'Avenir TD dès 2010.

Vers la fin de 2009, dans le but d'en savoir plus sur la manière dont les employés évaluent leur expérience d'embauche à La Banque TD ou leur décision de partir, nous avons lancé un sondage Info TD pour ces moments importants. Les données du sondage sur les embauches et les départs seront incluses dans le rapport sur les responsabilités 2010.

Autres canaux

Nous cherchons aussi à obtenir la rétroaction des employés par le dialogue, des sondages officiels et d'autres moyens de communication. Ces moyens incluent un [Sondage sur la diversité et l'inclusivité](#), des rencontres entre les employés et la direction de même qu'entre les employés et les ressources humaines, des séances de discussion ouvertes et des présentations dans tout le pays.

Si les employés vivent ce qu'ils considèrent comme un grave problème de travail, ils sont encouragés à utiliser le processus de règlement des plaintes des employés. Clairement défini et facilement accessible sur notre intranet, ce processus garantit qu'une plainte est officiellement consignée et transmise au bon destinataire et qu'elle est traitée rapidement sans crainte de représailles.

Le programme de dénonciation des employés est un canal de communication qui permet aux employés de nous faire part de préoccupations au sujet de l'intégrité de la comptabilité et des contrôles internes de la Banque ou de questions de vérification, ainsi que de toute inquiétude concernant le comportement éthique, l'intégrité et le professionnalisme d'une personne ou d'une entreprise.

Le Bureau de l'ombudsman des employés permet aux employés de se faire entendre en toute confiance et propose un soutien confidentiel, impartial et qui ne laisse pas de trace sur des problèmes liés au travail.

Bureau de l'ombudsman des employés (Canada)

Nombre d'appels reçus d'employés cherchant à obtenir de l'aide



Le recul par rapport à 2008 est probablement attribuable au passage du temps depuis la repromotion des services jumelé à une réponse plus proactive à l'égard des problèmes vécus par les employés.

Présentation du rapport
Code de conduite et d'éthique
Codes du travail et droits de la personne

Gouvernance
Responsabilités de l'entreprise
Environnement
Diversité

Nos Rapports
Rapport sommaire sur les responsabilités
Rapport sommaire sur les responsabilités et déclaration sur les responsabilités envers la collectivité
Coup d'œil - Canada
Coup d'œil - États-Unis

Boîte à suggestions

Pour nous joindre