

- Soutien en direct TD
- Empreinte environnementale – Immeubles verts
- Fonds pour un Canada vert
- Intégration de TD Bank
- Nouveau régime de retraite à prestations déterminées
- Préparer l'avenir, programme de formation au leadership
- Planification dynamique de la main-d'œuvre
- Programme national de mentorat
- [Sondage sur la diversité et l'inclusivité de la TD](#)
- Grand nettoyage des rivages canadiens
- Campagne annuelle de subventions *Housing For Everyone*
- Webinaires sur les petites entreprises

Sondage sur la diversité et l'inclusivité de la TD

Objectif

Mesurer les progrès de La Banque TD dans son évolution vers un milieu de travail inclusif.

Description

Le premier Sondage sur la diversité et l'inclusivité a été mené en 2007 en vue de recenser les impressions du personnel de la TD sur le niveau d'inclusivité de la Banque et de mieux comprendre la composition démographique de l'entreprise. Forte des résultats du premier sondage, la TD en a réalisé un deuxième en 2009 en vue de mesurer, cette fois, les progrès réalisés ces dernières années dans la création, au sein de la Banque, d'un milieu de travail où tous et toutes puissent s'intégrer.

Des questions d'ordre démographique ont notamment été posées en vue de permettre la ventilation des résultats selon les divers secteurs prioritaires de la TD en matière de diversification de sa main-d'œuvre. Tout le personnel de la Banque au Canada a été convié à répondre au sondage, et ils ont été plus de 45 % de l'effectif canadien (21 012 employés) à y répondre.

Indice d'inclusivité

Le sondage a demandé aux employés de s'exprimer sur leurs perspectives de carrière, sur leur cadre de travail immédiat et sur celui de l'entreprise dans son ensemble. L'indice d'inclusivité, qui mesure en l'occurrence la perception du niveau d'intégration possible à la Banque, correspond à la moyenne des notes attribuées par les répondants à chacun des cinq énoncés suivants :

- *Je suis traité avec respect et dignité lorsque je suis au travail.*
- *Je me sens accepté par mon équipe.*
- *Mon équipe fait preuve de beaucoup de compréhension à l'égard des besoins et des attentes des différents groupes d'employés.*
- *La TD a pris les mesures appropriées pour faire face aux enjeux de la diversité auprès de tous ses employés.*
- *Je suis globalement satisfait de travailler à la TD.*

Résultats

	2009	2007
Réponses favorables dans l'ensemble	89 %	86 %
Femmes	90	86
Minorités visibles	86	82
Personnes handicapées	84	79
Communauté LGBTQBT	87	80
Autochtones	88	86

Remarque : Le sondage est réalisé tous les deux ans.

Réflexions

« Les résultats indiquent que nos programmes progressent à grand pas, mais que le chemin sera long. Tant que chaque employé n'estimera pas en son for intérieur qu'il ne subsiste plus aucun obstacle à la réalisation de son plein potentiel à la TD, nous aurons encore du pain sur la planche. » –

Bill Hatanaka, chef de groupe Gestion de patrimoine et président du Conseil de la diversité de la direction.



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

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

Boîte à suggestions

Pour nous joindre

