

- › Notre engagement
- › Cycle de vie d'un employé
- › Recrutement
- › Rémunération et avantages sociaux
- › Bien-être des employés
- › **Rendement et perfectionnement**
- › Récompenses et reconnaissance
- › Planification de la relève
- › Périodes de transition
- › Profil de l'effectif

Rendement et perfectionnement

Perfectionnement de nos employés

Programmes d'apprentissage

- Nous avons élaboré des cartes d'apprentissage pour 89 postes différents à la Banque. Ces cartes d'apprentissage aident les employés à acquérir continuellement de nouvelles compétences et à s'acquitter de leurs fonctions avec succès.
- Nous aidons tous les secteurs de la Banque – Services commerciaux, Gestion de patrimoine, Services bancaires de détail, Assurance, par exemple – pour qu'ils assurent le soutien et le perfectionnement des compétences de leurs employés et mettent sur pied des programmes d'apprentissage destinés aux employés qui viennent d'être promus à de nouvelles fonctions. Par exemple, tous les nouveaux directeurs de succursale au Canada participent à un stage de formation intensif de cinq jours. Nous élaborons également des programmes d'apprentissage à l'appui de chaque initiative clé de la Banque.
- La Banque TD offre en interne plus de 3 000 modules d'apprentissage accessibles par l'intermédiaire du Système de gestion de la formation en ligne.
- La Banque adopte des mesures préventives pour assurer la sécurité de ses employés et de ses clients. En 2009, plus de 21 000 employés ont suivi une formation très interactive sur la prévention des vols qualifiés et sont désormais mieux préparés pour faire face à un vol à main armée.
- En 2009, nous avons aussi lancé des programmes d'apprentissage accélérés portant sur divers postes vacants. Le but de ces programmes consiste à accélérer le perfectionnement des employés au moyen d'apprentissages, de mises en situation, d'objectifs plus poussés et du mentorat. Pendant la durée du programme, les participants acquièrent des connaissances approfondies qui les préparent à occuper un poste supérieur dans l'avenir.
- Nous offrons également une subvention pour les frais de scolarité afin d'aider les employés à atteindre leurs objectifs. Les employés à temps plein et à temps partiel qui poussent leurs connaissances en suivant des cours offerts par une institution admissible peuvent demander le remboursement des frais de scolarité et du prix des manuels. Nous avons ainsi versé 11,7 millions de dollars en remboursements de frais de scolarité en 2009.

Planification du perfectionnement

À La Banque TD, nous croyons que les directeurs et les employés doivent discuter périodiquement et sérieusement de leur rendement: c'est ce que permet d'accomplir notre processus de Rendement et perfectionnement individuel. Nous préparons les directeurs à discuter de toutes les questions relatives au rendement et au perfectionnement, et nous encourageons les employés à prendre en charge le cheminement de leur carrière et leur perfectionnement. Les employés sont invités à élaborer un plan de perfectionnement personnel qui allie les priorités de l'entreprise et leurs propres aspirations et objectifs, puis à en discuter au milieu de l'année et à se soumettre à une évaluation de leur rendement en fin d'année. Aux États-Unis, nos employés (soit environ 30 % de l'ensemble du personnel de la Banque) achèveront en 2010 leur initiation à ce processus.

Après le projet-pilote concluant mené en 2008, nous avons maintenant généralisé l'utilisation de notre outil d'évaluation de la performance en ligne, appelé P3, à l'ensemble de nos activités canadiennes. P3 élimine l'utilisation de papier pour les évaluations du rendement et permet aux employés de consulter leurs évaluations en ligne.

Avancement interne

À La Banque TD, nous croyons que la formation de nos employés est essentielle à nos progrès visant à faire de la Banque un endroit où il fait bon travailler. Nous sommes convaincus qu'il faut offrir de l'avancement d'abord à nos employés sur place, et c'est ainsi que 90 % des postes vacants sont comblés en interne. Nous donnons à nos employés les moyens de prendre en charge leur carrière, ce qui nous aide en retour à repérer et à former les leaders de demain. Nous avons adopté un processus transparent d'affichage interne, et tous les postes, jusqu'à la vice-présidence (inclusivement), sont ouverts aux candidats compétents de toute l'organisation.

Nous sommes très impatients de voir toutes les possibilités qui s'ouvriront une fois que le système P3 sera mis en œuvre au Canada, en 2010, et prévoyons élargir ce système au personnel en poste aux États-Unis. Les employés pourront créer leur profil personnel, mettre en valeur leurs aspirations et leurs objectifs de perfectionnement et nous faire connaître leurs antécédents et leurs compétences. Le nouveau système facilitera encore les possibilités de cheminement de carrière au sein de La Banque TD.

Salons internes de l'emploi

La Banque organise chaque année des salons internes de l'emploi dans les grands centres urbains du Canada. Les salons internes de l'emploi donnent à tous les employés l'occasion d'en apprendre plus sur les différents secteurs d'activité de la Banque et de recueillir de l'information sur les divers postes et cheminements de carrière. Jusqu'à maintenant, plus de 7 000 employés ont participé à un salon de l'emploi. Nous travaillons maintenant à élargir l'accès à ces événements en les proposant dans un format électronique qui sera lancé dès 2010.

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

Mentorat

Étant donné l'importance que revêt la diversité pour La Banque TD et son engagement à accroître la représentation des femmes et des minorités visibles dans des positions de leadership, les premiers programmes de mentorat de la Banque au Canada ont naturellement été destinés à ces groupes. Depuis le lancement [du projet de mentorat de groupe en 2006](#), environ 400 femmes et 120 membres des minorités visibles y ont participé.

Faits saillants

- En 2009, La Banque TD a investi plus de 67 millions de dollars dans l'apprentissage et le perfectionnement en Amérique du Nord afin d'aider ses employés à atteindre leurs objectifs personnels et professionnels.
- Au cours de la phase d'intégration, à TD Bank, l'Université TD a offert de la formation à plus de 15 000 employés sur une période de 12 mois.

Apprentissage des employés		2009	2008	2007
Moyenne de jours de formation interne par employé	Canada	3,88	3,86	3,08
	États-Unis	4,56	6,09	-
Investissement de la Banque dans la formation (en millions)	Canada	55,6 \$	55,9 \$	68,2 \$
	États-Unis	12,1* \$	15,8 \$	-
Investissement de la Banque dans la formation par employé	Canada	1,241 \$	1,299 \$	1,591 \$
	États-Unis	507 \$	688 \$	-
Montant reçu par les employés ayant bénéficié du Programme d'aide en matière de frais de scolarité TD pour l'apprentissage externe (en millions)	Canada	11,7 \$	12,3 \$	15,0 \$
	États-Unis	2,0 \$	1,2 \$	-

*Pour que la comparaison soit équitable, ce montant est uniquement celui des programmes de formation réguliers et ne prend pas en compte l'investissement substantiel consacré à la formation directement liée à l'intégration aux États-Unis. Si nous avions inclus le montant de cette formation, le chiffre aurait été considérablement supérieur à celui de 2008.

Pour la deuxième année de suite, le magazine Training a déclaré que l'Université TD, notre centre de formation aux États-Unis, était l'un des 125 meilleurs établissements de formation du monde.

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