

Intégrer la diversité dans l'ADN culturel de la TD

Interconnexions mondiales. Démographie en pleine mutation. Acceptation de la différence.

Voilà le contexte dans lequel évolue la TD. La diversité y est bien plus qu'une bonne chose : c'est un impératif commercial et un enjeu fondamental. Par la diversité de nos effectifs, tous les clients se sentent importants, et la TD peut recruter et fidéliser les employés les plus compétents issus du plus vaste bassin de main-d'œuvre possible. De plus, la TD profite ainsi d'un riche éventail d'expériences, de réflexions et d'idées pour prendre de l'expansion aujourd'hui et demain.

À la TD, les projets en matière de diversité sont interreliés, car ils touchent tant les employés, que les clients et les collectivités.

La diversité ne se résume pas à une case à cocher ni à des quotas. Personne ne veut être un représentant symbolique; vu la culture de rendement de la TD, personne ne devrait l'être non plus. Nous voulons intégrer chacun de nos employés et créer un milieu de travail où tous sont embauchés ou promus en fonction de leur rendement, peuvent être eux-mêmes et ont la même chance de s'épanouir.

À la TD, les clients aussi doivent pouvoir être eux-mêmes et se sentir importants. La TD démontre son engagement à l'égard de la diversité dans les collectivités par l'intermédiaire de commandites, de dons et de participations.

Où en sommes-nous?

Les choses ont bien changé au cours des sept dernières années. En 2012, au Canada, un plus grand nombre que jamais d'employés handicapés, autochtones ou issus des minorités visibles ont répondu au sondage sur la diversité et l'équité en matière d'emploi et se sont définis comme tels. Nous sommes encore loin de notre objectif, mais nous constatons maintenant que des employés se sentent à l'aise de nous exprimer leur identité. Ce résultat nous confirme que la diversité et l'intégration font de plus en plus partie de l'ADN culturel de la TD.



Comment y sommes-nous parvenus?

Nous y sommes arrivés grâce à l'engagement évident et constant des membres de la haute direction, et à une structure de gouvernance omniprésente à la TD. L'engagement à l'égard de la diversité s'est répandu de haut en bas de l'organigramme. Le Conseil de la diversité de la direction, composé de six membres à sa création en 2005, est devenu aujourd'hui un solide réseau de plus de 300 employés enthousiastes regroupés en sous-comités et en conseils régionaux.

+ Gouvernance en matière de diversité

En Amérique du Nord, 545 employés animent 44 comités ou réseaux dans les six domaines d'intervention. Les employés peuvent y échanger de l'information, se renseigner au sujet de la Banque, de la collectivité et des activités bénévoles, et réseauter. Chaque année, nous tenons plus de 140 activités de réseautage, notamment des réceptions à l'occasion du Mois de l'histoire des Noirs, des fêtes du Nouvel An chinois et de la Journée internationale de la femme, et des groupes de discussion sur l'intégration des personnes handicapées.

LES SIX DOMAINES D'INTERVENTION EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ :

- Comité des femmes dirigeantes
- Minorités (visibles) en position de leadership
- Personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles et transgenres et leurs alliés (LGBTA)
- Personnes handicapées
- Autochtones du Canada
- Être au service de collectivités diversifiées

Le dialogue fait toute la différence

De nos jours, la diversité est un sujet d'actualité à la TD. Le site sur la diversité est l'un des intranets les plus consultés. Et la transparence du dialogue est des plus éloquentes. Dans notre plateforme interne de médias sociaux, Connections, les employés se dotent de communautés où ils exposent leur histoire personnelle, des trucs et réflexions sur les obstacles encore existants. On peut y lire notamment des témoignages sur l'affirmation de son identité sexuelle et les difficultés qui attendent les nouveaux immigrants.

De la parole au geste

Le véritable changement transparait dans nos façons de faire. Aujourd'hui, la diversité fait de plus en plus partie de l'infrastructure de la TD, comme en font foi les stratégies et programmes de ressources humaines, les politiques et projets de marketing et le soutien aux collectivités. En voici quelques exemples.

- En 2012, 595 employés au Canada et aux États-Unis ont participé à des activités de mentorat individuel et de groupe adaptées à leurs besoins divers.
- La formation sur la diversité fait maintenant partie des programmes de perfectionnement de la gestion et du leadership.
- En 2013, aux États-Unis, TD Bank prendra à sa charge le coût fiscal actuellement imposé aux employés pour la contribution de l'employeur aux avantages sociaux de soins de santé des conjoints de même sexe.
- La TD commandite des congrès et foires d'emploi organisés, entre autres, par le Conseil des ressources humaines autochtones du Canada, par Ascend Canada, qui offre des occasions de réseautage et de la formation aux membres de la communauté asiatique, par Out for Undergraduate Business Conference, soit le plus important regroupement d'étudiants LGBT de niveau postsecondaire des États-Unis, par la National Black MBA Association, par la National Society of Hispanic MBAs et par RecruitMilitary, la plus grande entreprise de recrutement américaine d'anciens militaires réintégrant la vie civile.
- L'équipe Technologies d'assistance de la TD a mis en place 553 solutions techniques permettant à des employés handicapés de faire leur travail.



▶ Être moi-même au travail

- La TD a accueilli son 500^e stagiaire d'Avantage Carrière au Canada. Ce programme de stages s'adresse aux nouveaux diplômés, aux professionnels ayant acquis leurs compétences ailleurs dans le monde et cherchant un emploi au Canada pour la première fois, et aux diplômés atteints d'un handicap.
- Les Services économiques TD continuent de publier des rapports sur la diversité, tels que celui-ci : [Pour en finir avec les mythes entourant la population autochtone du Canada \(PDF\)](#).
- La TD a été la première grande banque canadienne à participer au projet [It Gets Better](#) en 2012, et la seule dont le chef de la direction parle ouvertement d'intimidation et d'homophobie.

Pour l'avenir?

Bharat Masrani, président du Conseil de la diversité de la direction de la TD souhaite « que nous concrétisions encore mieux notre engagement en matière de diversité à l'égard de nos employés et de nos clients jour après jour ».

Pour qu'à la TD la diversité devienne organique, nous ne devons jamais relâcher nos efforts. De plus, les progrès varient d'un secteur de la TD à l'autre, et nous ne nous sommes pas encore occupés de nombreux aspects de la diversité. Mais nous espérons que l'engagement de la direction et l'enthousiasme qu'il suscite chez les employés nous permettront d'atteindre notre objectif, soit que la fonction Diversité cesse d'être nécessaire.

Entrevue avec **Clint Davis**, vice-président, Affaires autochtones, à la TD



Clint Davis s'est joint à la TD en 2012 pour s'occuper de l'expansion des affaires avec les Autochtones. Inuit du Nunatsiavut, à Terre-Neuve-et-Labrador, Clint était auparavant président et chef de la direction du Conseil canadien pour le commerce autochtone. Nous lui avons demandé ses impressions sur les relations qu'entretiennent les Autochtones avec le secteur des services financiers.

Q. La TD, comme les autres banques, reconnaît qu'il est souvent difficile de recruter des employés dans les communautés autochtones. Pourquoi?

R. La situation est en train de changer mais, à mon avis, le problème vient du fait que les Autochtones ne voient que chiffres et finances dans le domaine bancaire. Ils ne sont pas au courant des différentes possibilités d'emploi. Au cours de leurs études postsecondaires, les Autochtones ont tendance à s'intéresser aux arts, au droit et aux sciences sociales. Ils ne voient pas nécessairement le lien entre ces disciplines et la banque. De plus, vu le très faible nombre de banquiers dans les collectivités autochtones, les jeunes ont peu de modèles de rôle qui pourraient leur confirmer l'intérêt d'un tel choix de carrière.

Q. Que peuvent faire les banques pour changer cela?

R. C'est un travail de longue haleine, mais les banquiers doivent démystifier leur travail par des entretiens et des activités de mentorat individuels avec des étudiants de l'école secondaire ou au début de leurs études postsecondaires. Les Autochtones sont attirés par les entreprises qui s'engagent à améliorer le sort de leur collectivité. De ce fait, les banques doivent continuer à développer des produits et services propres à faire prospérer les entreprises et les collectivités autochtones.

Q. Quelles sont vos premières impressions des efforts que fait la TD en matière de diversité?

R. D'abord, je constate que la TD offre un milieu de travail fantastique à ses employés. De plus, elle a adopté une approche multidimensionnelle qui touche non seulement les employés, mais aussi les clients, les collectivités et les entreprises. Le grand nombre de hauts dirigeants qui participent activement aux projets liés à la diversité – et plusieurs Autochtones sont membres de l'équipe de la haute direction – constitue un message vigoureux quant à l'importance que la TD accorde à la diversité.

PRIX REÇUS EN 2012



La TD a été nommée meilleur employeur au chapitre de la diversité par Mediacorp.

La TD a été déclarée employeur numéro un pour les nouveaux Canadiens par Mediacorp.

La TD a fait partie des 25 entreprises mentionnées au palmarès de Diversity Inc. aux États-Unis.

Prix remis à des femmes dirigeantes



Colleen Johnston et **Linda Verba** : parmi les 25 femmes les plus influentes du milieu bancaire (aux États-Unis)

Colleen Johnston : chef des finances de l'année au Canada

Jane Russell : lauréate du prix PEAK pour l'excellence des femmes dans le domaine de la finance

Carol Osler : directrice de la sécurité de l'année (par la revue *Canadian Security*) et lauréate du prix du leadership professionnel pour les LGBT (par Out On Bay Street en partenariat avec Deloitte)

Kerry Peacock : lauréate du Prix des 100 femmes les plus influentes au Canada du Réseau des femmes exécutives (RFE)