

## L'approche de la TD en matière de santé mentale au travail

À la TD, nous croyons que pour être une meilleure banque pour nos clients et les collectivités que nous servons, il faut d'abord être une meilleure banque pour nos collègues. En tant qu'employeur, nous reconnaissons l'importance de notre rôle pour soutenir la santé mentale et le bien-être global de nos collègues. Nous continuons à investir dans la santé mentale de nos collègues en leur offrant un milieu de travail sûr, inclusif et motivant, où ils peuvent se sentir à leur place, réaliser leur potentiel et s'épanouir sur les plans personnel et professionnel. En mettant l'accent sur le bien-être global, nous pouvons aider nos collègues à s'épanouir, à contribuer à notre culture de bienveillance et à obtenir de meilleurs résultats d'affaires, car lorsque les collègues se sentent au sommet de leur forme, ils sont plus susceptibles de donner le meilleur d'eux-mêmes<sup>1</sup>.

### Notre approche à l'égard de la santé mentale

L'approche de la TD en matière de santé mentale fait partie de notre approche globale du bien-être des collègues par l'entremise de laquelle nous nous efforçons d'améliorer la santé de quelque 95 000 collègues dans le monde entier. Notre approche est guidée par notre cadre de bien-être global, qui tient compte de la nature diverse des besoins de nos collègues et vise à soutenir leur bien-être global par le biais de quatre

pilliers interreliés : (1) l'épanouissement physique, (2) la plénitude mentale et émotionnelle, (3) la sécurité financière et (4) le tissu social. Ce cadre reconnaît que le bien-être est multidimensionnel et oriente nos efforts pour soutenir le bien-être global de nos collègues afin qu'ils puissent s'épanouir et réaliser leur plein potentiel.

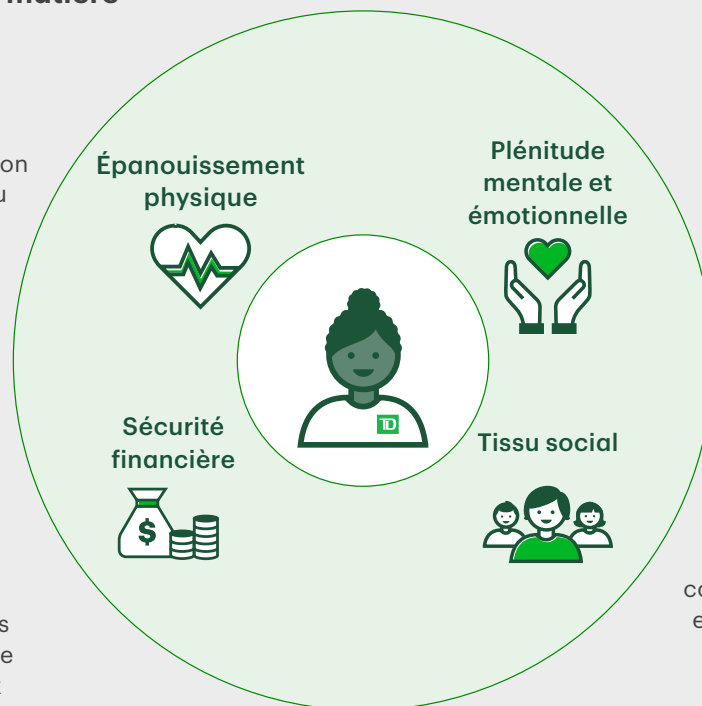
### Approche de la TD en matière de bien-être

#### Épanouissement physique

Comprendre et gérer sa santé, pratiquer la prévention des maladies et se sentir au sommet de sa forme à la maison et au travail.

#### Sécurité financière

Avoir les connaissances et les ressources financières nécessaires pour tenir ses engagements, atteindre ses objectifs, se protéger contre les risques et faire face aux chocs financiers.



#### Plénitude mentale et émotionnelle

Avoir la capacité de réaliser son propre potentiel, de faire face à un stress normal et d'être productif, tant à la maison qu'au travail.

#### Tissue social

Se sentir lié aux gens et à la collectivité dans son ensemble, et croire en sa propre valeur et en son utilité pour la société.

En mettant l'accent sur la santé mentale des collègues, notre pilier « plénitude mentale et émotionnelle » (illustré dans le graphique de cette page) guide nos efforts pour favoriser un milieu dans lequel les collègues peuvent réaliser leur potentiel, faire face au stress normal et être productifs dans leur vie personnelle et au travail. Nous savons que le travail n'est qu'une composante de la vie de nos collègues et nous nous efforçons de leur offrir un milieu dans lequel ils peuvent s'épanouir, tant au travail qu'ailleurs.

Dans le cadre de notre approche en matière de bien-être global, nous proposons des programmes, des politiques, des ressources et des services de soutien complets pour aider nos

collègues à évaluer, à gérer et à améliorer leur bien-être dans chacun de nos quatre piliers. Nous revoyons nos offres de façon périodique pour nous permettre de répondre aux besoins de nos collègues dans un monde qui évolue rapidement.

Pour en savoir plus sur l'approche de la TD en matière de bien-être et sur la façon dont nous prenons soin de nos collègues, consultez la page 54 de notre [Rapport sur la durabilité 2023](#) et la page 13 de notre [Rapport annuel 2023](#).

1. Organisation mondiale de la Santé. 28 septembre 2022. *La santé mentale au travail* (en ligne). Accessible au : <https://www.who.int/fr/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>.

## L'approche de la TD en matière de santé mentale au travail (suite)

### Gouvernance et gestion

Le groupe Ressources humaines (RH) de la TD est responsable de la gestion quotidienne des stratégies, programmes et politiques de l'entreprise visant à favoriser le bien-être des collègues. L'équipe Régimes de retraite et d'avantages sociaux, Bien-être et Reconnaissance au sein des RH s'affaire à proposer des programmes, politiques et ressources adaptés au niveau local et personnalisés en fonction des besoins de nos collègues, notamment des ressources visant à soutenir une meilleure santé mentale.

Le Comité des ressources humaines (CRH) du conseil d'administration est chargé de superviser et de vérifier les politiques et les programmes mis en place par la Banque pour favoriser un milieu de travail et un milieu professionnel sains et sûrs pour les collègues, et ce, afin de promouvoir leur bien-être et leur engagement et soutenir les objectifs de la TD en matière de diversité, d'équité et d'inclusion. Pour en savoir plus sur le CRH, voir la page 20 de notre [Rapport sur le développement durable 2023](#) et la [charte du Comité des ressources humaines de la TD](#).

De plus, la TD continue d'appliquer la Norme nationale canadienne sur la sécurité psychologique (la « Norme ») comme point de repère pour nos programmes et politiques des RH. La Norme représente un ensemble de lignes directrices, d'outils et de ressources volontaires destinés à guider les organismes dans la promotion de la santé mentale et la prévention des préjudices psychologiques au travail<sup>2</sup>. Par exemple, nous nous sommes inspirés de la Norme dans l'élaboration de notre cours sur la sécurité psychologique à l'intention des gestionnaires de personnel. Nous travaillons également avec des consultants tiers pour évaluer notre stratégie de bien-être. Nous utilisons ensuite les résultats d'analyses comparatives pour orienter et affiner notre stratégie, le cas échéant.

### Soutenir les engagements

La TD a pris plusieurs engagements qui soutiennent directement et indirectement son approche en matière de bien-être et qui visent à améliorer la santé mentale et la santé globale de ses collègues. En voici quelques-uns :

- **Engagement à favoriser un milieu de travail respectueux :** la TD interdit inconditionnellement le harcèlement, la discrimination et la violence (y compris le harcèlement et la violence de nature sexuelle), collectivement appelés « comportements inacceptables », et s'engage à ne pas les tolérer, les ignorer, ni les approuver, comme le stipule la Politique de respect en milieu de travail de notre entreprise. Nous reconnaissons qu'un comportement inacceptable peut entraîner des répercussions négatives sur le bien-être mental et global. Notre position en faveur d'un milieu de travail sécuritaire et respectueux pour nos collègues, administrateurs et travailleurs tiers dans le monde entier est décrite dans notre [Résumé de la Politique de respect en milieu de travail](#).

- **Engagement à l'égard de l'équité salariale :** Nous savons que le bien-être financier peut jouer un rôle essentiel dans le bien-être global de nos collègues. Dans cette optique, la TD s'engage à offrir une rémunération équitable, favorisant le bien-être financier de tous ses collègues. Pour de plus amples renseignements sur notre engagement à l'égard de l'équité salariale, consultez [l'Approche de la TD en matière de rémunération équitable](#).
- **Engagement à l'égard de la diversité, de l'équité et de l'inclusion :** La diversité, l'équité et l'inclusion sont une priorité de longue date à la TD. Nous continuons d'axer nos efforts sur la promotion de notre culture d'inclusion afin de favoriser un milieu accueillant et sans barrières, qui peut contribuer de manière positive au bien-être mental de nos collègues. Pour en savoir plus sur notre engagement en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, consultez [Notre engagement à l'égard de la diversité](#) et la page 53 de notre [Rapport sur la durabilité 2023](#).

### Chaque collègue a un rôle à jouer

À la TD, nous croyons que chaque collègue a un rôle à jouer pour favoriser la santé mentale au travail, qu'il travaille à distance ou sur place dans un établissement de la TD. À ce titre, nous nous efforçons de fournir à tous nos collègues les ressources, le soutien et la formation dont ils ont besoin pour contribuer à donner vie à la culture de bienveillance de la TD.

### Se soutenir entre collègues

Grâce à notre Programme des ambassadeurs du bien-être, nous donnons à nos collègues les moyens de devenir des champions de la santé mentale au travail. Nos ambassadeurs du bien-être forment un réseau de représentants au sein de nos secteurs d'activité au Canada, aux États-Unis, en Europe et en Asie qui contribuent à transmettre les ressources et les outils de bien-être aux collègues, à faire connaître les programmes et les services offerts et à servir de pont entre les collègues à l'échelle locale, la direction et l'équipe Régimes de retraite et d'avantages sociaux, Bien-être et Reconnaissance de la TD. Nous invitons les collègues de tous nos secteurs d'activité à devenir des ambassadeurs du bien-être. Nous leur offrons une formation sur des thèmes liés au bien-être ainsi que des ressources afin qu'ils puissent mieux informer et soutenir leurs pairs.

### Le gestionnaire de personnel comme soutien aux collègues

Nous reconnaissons également le rôle majeur que jouent les gestionnaires de personnel dans le bien-être de nos collègues. Grâce à notre approche en matière de planification et de développement de carrière, les gestionnaires de personnel peuvent aider les collègues à réaliser leur plein potentiel en leur apportant du soutien pour les aider à cerner les occasions d'avancement à la TD. Afin d'offrir un appui continu à nos collègues, nous misons sur nos processus de vérifications trimestrielles qui leur permettent de discuter régulièrement de leur rendement et de leurs plans de développement de carrière avec leurs gestionnaires. Ces entretiens nous permettent de soutenir le bien-être mental de nos collègues en leur fournissant

2. Commission de la santé mentale du Canada. Norme nationale (en ligne). Accessible au : <https://commissionsantementale.ca/norme-nationale/>.



## L'approche de la TD en matière de santé mentale au travail (suite)

du coaching, de la rétroaction et un soutien constants en vue de les aider à réaliser leurs aspirations professionnelles.

Pour aider les collègues à faire progresser leur carrière au sein de la Banque, les gestionnaires de personnel peuvent les diriger vers les outils accessibles et les occasions qui favoriseront leur croissance personnelle et professionnelle, qu'il s'agisse d'affectations à court terme ou de nouvelles possibilités de carrière. À la TD, la planification de carrière permet aux collègues d'explorer, de planifier, de stimuler et de faire progresser leur carrière. C'est l'une de nos façons d'intégrer les questions de bien-être mental dans la planification et le développement de carrière. Par exemple, nous encourageons les collègues à tenir compte non seulement de leurs valeurs professionnelles, mais aussi de leurs valeurs personnelles lorsqu'ils définissent la vision de leur carrière. Notre approche globale en matière de planification de carrière reflète notre engagement à l'égard de la croissance et du perfectionnement des collègues et constitue une part importante de notre promesse aux collègues (la promesse que nous faisons à nos collègues actuels et à venir à propos de ce qu'ils vivront en travaillant à la TD) ainsi que de nos engagements communs. Pour en savoir plus sur notre approche en matière de planification et de développement de carrière, consultez les pages 51 de notre Rapport sur la durabilité 2023.

### Perfectionner nos leaders

Nous croyons que nos gestionnaires de personnel peuvent contribuer à faire progresser notre culture de bienveillance, et nous renforçons l'importance de la promotion du bien-être au moyen de programmes comme Parcours vers le leadership. Ce programme de 12 mois, obligatoire pour les gestionnaires de personnel nouvellement promus ou embauchés à la TD, vise à les aider à apprendre et à diriger à la TD et à renforcer leurs capacités de leadership afin qu'ils se sentent confiants dans leurs fonctions et qu'ils puissent soutenir efficacement leurs équipes. Nous avons intégré les thèmes de la santé mentale et de la sécurité psychologique dans le programme afin d'aider les gestionnaires de personnel à acquérir les connaissances et les outils essentiels pour mieux assurer leur propre bien-être et celui de leurs équipes. De plus, nous disposons d'un module axé sur le leadership inclusif, conçu pour fournir aux gestionnaires de personnel les connaissances et les compétences nécessaires pour diriger des équipes diversifiées et inclusives, favoriser l'équité au travail et promouvoir un milieu suscitant un plus grand sentiment d'appartenance chez les collègues. En 2023, 2 752 gestionnaires de personnel nouvellement promus ou embauchés à la Banque ont participé au programme.

Les gestionnaires de personnel ont également accès à une variété de modules de formation et de ressources pour contribuer à sensibiliser les employés à la santé mentale, à développer leurs compétences de gestion du stress et leur résilience, et à créer un milieu de travail psychologiquement sain. Par exemple, notre formation L'ABC de la santé mentale

en milieu de travail comprend un cours conçu pour les gestionnaires de personnel, intitulé « Leadership en santé mentale au travail ». Les autres cours de notre formation L'ABC de la santé mentale en milieu de travail, accessibles à tous les collègues au Canada, sont appelés « Sensibilisation à la santé mentale ainsi que lutte contre la stigmatisation » et « Capacités d'adaptation, aider les autres et obtenir du soutien ». En 2023, plus de 33 500 collègues, dont plus de 6 500 gestionnaires de personnel, ont suivi le programme. De plus, notre trousse des directeurs sur la santé mentale fournit aux gestionnaires de personnel des outils et des ressources pour favoriser un milieu de travail ouvert et transparent, libre de préjugés.

### Intégrer la santé mentale dans le cycle des expériences des collègues

Nous croyons à la promotion et au soutien de la santé mentale à toutes les étapes du parcours de nos collègues dans l'entreprise, et ce, dès le premier jour. Voici quelques-uns des moyens que nous mettons en œuvre pour favoriser le bien-être mental et global tout au long de leur parcours :

- Lors du recrutement, nous nous efforçons d'attirer les meilleurs talents grâce à notre système de rémunération globale, conçu pour favoriser le bien-être physique, financier et mental des collègues et des membres de leur famille. Pour refléter l'importance que nous accordons au soutien de la santé mentale de nos collègues, notre programme de rémunération globale propose des options de congés, des options de travail flexibles pour ce qui est du lieu et de l'horaire de travail du collègue (reportez-vous à la section suivante pour plus de détails), des programmes de récompenses et de reconnaissance, des formations de sensibilisation à la santé mentale et bien plus.
- Nous encourageons les conversations constructives sur des sujets liés à la santé mentale tout au long du parcours des collègues à la TD. Sachant que les gestionnaires de personnel peuvent être les premiers à reconnaître un changement dans le bien-être mental, nous leur proposons un guide de conversation pour les aider à faciliter les conversations avec leurs collègues au sujet de leur santé mentale et les encourager à faire régulièrement des suivis qui renforcent le soutien continu.
- Notre programme de gestion de l'invalidité complet comprend des mesures d'aide à l'invalidité de courte ou de longue durée pour toute une série de maladies, dont les troubles mentaux. Lorsqu'un collègue est prêt à reprendre le travail, notre fournisseur tiers travaille en étroite collaboration avec lui, son médecin traitant et son gestionnaire de personnel pour élaborer un plan de retour au travail. Il peut s'agir de programmes de préparation ou d'aménagements, qui peuvent inclure des modifications aux horaires ou aux postes de travail ou des conversations visant à surmonter les obstacles non médicaux, comme la responsabilité professionnelle ou les difficultés liées à la vie familiale.

## L'approche de la TD en matière de santé mentale au travail (suite)

### Apporter un soutien par l'intermédiaire de programmes, de services et de ressources

À la TD, nous offrons une gamme de programmes, de services et de ressources pour favoriser le bien-être mental de nos collègues, que ce soit lors de moments difficiles ou pour prendre soin de soi de manière proactive. Étant accessibles au travail, à la maison ou ailleurs, nos programmes permettent de répondre aux besoins de nos collègues. Pour aider à s'y retrouver dans le soutien offert par la TD, en 2023, nous avons créé un nouveau document infographique intitulé « Trouver la bonne solution en matière de santé mentale pour vous » à l'intention de nos collègues du Canada et des États-Unis. Voici quelques exemples de nos programmes, services et ressources visant à soutenir le bien-être mental des collègues :

- Notre Programme d'aide aux employés et à la famille (PAEF) dans le cadre duquel un tiers fournisseur offre des conseils confidentiels et des services de recommandation pour aider les employés aux prises avec diverses difficultés de la vie, dont des problèmes de santé mentale, des problèmes familiaux, des questions financières et plus encore. Notre PAEF est accessible à tous les collègues et à leur famille immédiate dans le monde entier, ainsi qu'aux collègues contractuels à court terme au Canada et aux États-Unis. En 2023, nous avons constaté une augmentation de 4% de l'utilisation par rapport à la même période l'an dernier.
- Fournis dans le cadre du PAEF, les programmes autodirigés en ligne Soins immédiats sont conçus pour aider les collègues canadiens à faire face au stress, à l'anxiété, à la dépression, au deuil et à d'autres situations. Par exemple, grâce à des programmes sur la gestion du stress, les collègues peuvent apprendre des techniques telles que des stratégies d'adaptation positives et la façon d'utiliser des compétences pratiques et efficaces pour aborder des situations stressantes, tant au travail qu'en dehors. Le programme Soins immédiats propose également un programme appuyé par un conseiller afin d'offrir aux collègues du soutien supplémentaire.
- Le service Soins de santé virtuels donne accès à des consultations médicales à la demande en tout temps, dont le soutien d'une infirmière-praticienne pour évaluer les problèmes de santé mentale immédiats.
- Au Canada, notre appli de bien-être – la prochaine évolution de notre PAEF – offre aux collègues une expérience utilisateur de qualité, avec du contenu et des outils liés au bien-être utiles et personnalisés. En novembre 2023, plus de 16 300 collègues de la TD et leurs personnes à charge se sont inscrits à l'appli. Aux États-Unis, nous avons

lancé notre application de bien-être, optimisée par Virgin Pulse, en mai 2023. L'application procure une expérience interactive et personnalisée en appui au bien-être physique, mental, émotionnel, social et financier des collègues. En novembre 2023, plus de 5 800 collègues étaient inscrits à l'application.

- Une page de ressources sur le bien-être, accessible à partir de notre intranet, renseigne les collègues sur les programmes et les types de soutien à leur disposition qui peuvent contribuer à leur bien-être. Par exemple, nous proposons des séances mensuelles de yoga virtuel à tous nos collègues dans le monde entier, et ce, afin de favoriser leur bien-être mental et physique grâce à des bienfaits tels qu'une profonde détente, une amélioration du sommeil et de la digestion, ainsi qu'une récupération musculaire rapide.
- Des congés rémunérés et non rémunérés sont offerts pour contribuer au bien-être personnel et familial. Au Canada, les collègues peuvent avoir jusqu'à deux jours de congé rémunérés pour des motifs personnels, comme des fêtes religieuses ou culturelles, ou encore pour prendre soin de leur bien-être personnel ou de celui de leur famille, et jusqu'à trois jours de congé personnel rémunérés pour s'occuper de leur famille (santé, soins, obligations liées à l'éducation de membres de la famille de moins de 18 ans ou problèmes urgents). Aux États-Unis, cela comprend sept congés rémunérés flexibles par an, qui peuvent être utilisés pour n'importe quelle raison.
- Parmi les options de travail flexibles offertes, si la situation le permet, mentionnons les semaines de travail réduites ou comprimées, les postes partagés, la transition vers un horaire normal au retour d'un congé ou vers un horaire allégé avant la retraite, et le travail à distance. Nous nous efforçons d'offrir à nos collègues la flexibilité nécessaire pour répondre aux exigences de leur vie professionnelle et personnelle, tout en favorisant leur bien-être mental et global.
- La couverture pour les soins de santé mentale offre aux collègues admissibles une protection variée pour une gamme de praticiens, comme les psychologues, les thérapeutes familiaux, les conseillers matrimoniaux et les conseillers cliniques agréés. Cette couverture répond aux divers besoins de nos collègues en matière de santé mentale, qu'il s'agisse d'évaluations, de diagnostics et de traitements ou de conseils à court terme en cas d'événements stressants.

Pour en savoir plus, consultez notre [Résumé des programmes d'avantages sociaux](#).

## L'approche de la TD en matière de santé mentale au travail (suite)

### Mobiliser nos collègues

À la TD, nous nous engageons à honorer notre promesse aux collègues et à enrichir leur vie. L'écoute des collègues et l'évaluation de l'opinion des collègues et de leur rétroaction sont importantes pour la TD. L'écoute des collègues et la prise en compte de leurs commentaires contribuent à renforcer la confiance, le soutien et la sécurité psychologique pour eux. Lorsque les collègues se sentent entendus, ils sont plus susceptibles de s'engager et de participer. Pour en savoir plus sur notre promesse aux collègues, voir la page 50 de notre [Rapport sur la durabilité 2023](#).

En 2023, nous avons réalisé notre sondage Info TD annuel, qui comprend des questions sur l'inclusion et le bien-être, afin de nous aider à suivre et à cerner les nouvelles tendances et occasions qui permettent d'améliorer l'expérience collègue. Les résultats du sondage, communiqués aux cadres supérieurs ainsi qu'au Comité des ressources humaines du conseil d'administration, ont indiqué que la perception des collègues quant à l'engagement de la TD à l'égard de leur bien-être continue d'être meilleure qu'elle ne l'était avant la pandémie de COVID-19, ce qui témoigne de l'engagement continu de notre promesse aux collègues et de notre culture de bienveillance.

Vous pouvez trouver d'autres objectifs et résultats de notre sondage Info TD à la page 94 de notre [Rapport sur la durabilité 2023](#). Ces objectifs et ces résultats peuvent également nous fournir des renseignements supplémentaires sur le bien-être mental des collègues. Par exemple, un milieu de travail inclusif peut aider les collègues à ressentir un sentiment d'appartenance et à se sentir à l'aise en étant eux-mêmes au travail, ce qui peut contribuer à une meilleure santé mentale.

### Sensibilisation

À la TD, nous savons qu'il est important de parler ouvertement de santé mentale et que cela peut contribuer à créer un milieu inclusif et accessible où tous les collègues peuvent apporter leur contribution et se sentir valorisés, respectés et soutenus. Vous trouverez ci-dessous quelques-unes des mesures que nous prenons pour sensibiliser les collègues et parler ouvertement de santé mentale :

- Chaque année, la TD souligne le Mois de la sensibilisation à la santé mentale. En mai 2023, dans le cadre de notre campagne « Adopter l'harmonie travail-vie personnelle », nous avons organisé quatre ateliers sur l'harmonie travail-vie personnelle à des fins de sensibilisation, de mobilisation et de renforcement de l'engagement de la TD à l'égard du bien-être. Nous avons également élaboré un guide sur l'harmonie travail-vie personnelle, mis à la disposition de tous les collègues, qui comprend un outil pour les aider à réfléchir à leur temps en fonction des différents aspects de leur vie, et à en établir la priorité, afin de favoriser leur bien-être général.
- Nous encourageons nos collègues à mener des initiatives de santé mentale au travail et à y contribuer. Par exemple, dans le cadre de notre campagne 2023 du Mois de la

sensibilisation à la santé mentale, nos comités Expérience des Noirs et Personnes ayant une incapacité d'Activités client en Amérique du Nord, dirigés par des collègues, ont organisé un webinaire intersectionnel intitulé « La santé mentale et l'expérience des Noirs », accessible à l'ensemble des collègues. En outre, notre groupe-ressource pour les employés panasiatiques de la TD a organisé des événements intersectionnels au sujet de la santé mentale en 2023, notamment « Trouver ses repères en tant qu'Asiatique de l'Amérique du Nord et en mesurer les effets sur le bien-être » et « La santé mentale au sein de la communauté asiatique ».

- Les communautés du Centre TD sont des espaces virtuels que nous mettons à la disposition de nos collègues pour qu'ils échangent et collaborent sur des sujets d'intérêt, et pour qu'ils partagent leurs connaissances, idées et expériences. Notre communauté Bien-être global est le carrefour des campagnes de notre Programme des ambassadeurs du bien-être et comprend une section consacrée au bien-être mental et émotionnel ainsi qu'une bibliothèque de ressources en la matière à l'intention des collègues. Au cours des six premiers mois de son lancement, la communauté comptait plus de 4 400 abonnés. La TD a également regroupé les communautés de personnes ayant une incapacité du Centre TD au Canada et aux États-Unis sous un même groupe et une même bannière, et ce, afin de fournir un centre de ressources collaboratif et interactif pour l'information, les mises à jour, les nouvelles, les événements, les blogues de collègues et les messages inclusifs de la direction. De plus, les collègues peuvent former leurs propres communautés pour s'entretenir avec leurs collègues et les soutenir. Par exemple, la communauté Inclusion des personnes ayant une incapacité à la TD offre des réseaux de soutien supplémentaires à l'intention des parents, aidants, membres de la famille et amis qui soutiennent les personnes ayant une incapacité en créant un espace sécuritaire où les collègues peuvent parler de leurs expériences, fournir du soutien et des ressources et s'entraider.
- Nous publions des articles pour aider à élargir le débat sur la santé mentale chez nos collègues, nos clients et nos collectivités :
  - Sur nos sites Web Actualités TD au Canada et aux États-Unis, nous publions des articles visant à sensibiliser le public à la santé mentale, présentant nos ambassadeurs du bien-être pour renseigner sur la manière dont les entreprises peuvent promouvoir le bien-être mental de leurs employés. Nous publions également des témoignages sur le parcours de nos collègues en matière de santé mentale. Par exemple, en l'honneur du Mois de la sensibilisation à la santé mentale de 2023, nous avons présenté une dirigeante de la TD qui a raconté son histoire sur la la gestion de l'épuisement professionnel et comment elle a trouvé l'équilibre au fil de sa carrière à la TD. Aux États-Unis, une autre collègue a parlé de son parcours et le fait de vivre avec l'anxiété et la dépression. Ces histoires



## L'approche de la TD en matière de santé mentale au travail (suite)

sont racontées sur nos médias sociaux au Canada et aux États-Unis, en plus de nos canaux de communication internes, et ce, afin de communiquer de l'information sur la stigmatisation qui entoure la santé mentale et comment la réduire. De plus, pour augmenter notre soutien, nous publions des articles accessibles au public visant à sensibiliser nos clients et nos collectivités quant aux enjeux de santé mentale. Par exemple, la TD a demandé à la D<sup>re</sup> Nasreen Khatri, psychologue clinicienne agréée, gérontologue et neuroscientifique primée, d'élaborer un [document informatif sur le leadership éclairé concernant le lien entre l'argent et la santé mentale à l'intention des femmes célibataires](#).

- Sur nos pages externes consacrées aux carrières, nous appuyons sur les récits de nos collègues pour favoriser une plus grande inclusion à la TD. Par exemple, notre [page des carrières pour les personnes ayant une incapacité](#) présente des témoignages de collègues à différents niveaux de la Banque, y compris le parcours d'un collègue aux prises avec l'anxiété et qui doit composer avec ce trouble.
- En septembre 2023, la TD a lancé son premier défi d'activité physique nord-américain pour soutenir le bien-être physique, mental et social de ses collègues. Environ 4 000 collègues au Canada et aux États-Unis ont fait près de six millions de pas et parcouru l'équivalent de 430 000 kilomètres au cours du mois.

### Étendre notre soutien à nos collectivités

À la TD, nous nous efforçons d'améliorer la santé mentale au travail et ailleurs. En plus de nos efforts visant à favoriser le bien-être mental de nos collègues, nous soutenons des initiatives de santé mentale au sein des collectivités que nous servons par l'intermédiaire de La promesse TD Prêts à agir, notre plateforme d'entreprise citoyenne. La promesse TD Prêts à agir vise à ouvrir les portes à un avenir plus inclusif, équitable et durable au moyen de nos quatre vecteurs de changement interreliés : Sécurité financière, Planète dynamique, Collectivités inclusives et Meilleure santé. Au moyen de notre vecteur Meilleure santé, nous continuons à soutenir des initiatives en matière de santé mentale comme les exemples suivants

présentés dans nos rapports sur La promesse TD Prêts à agir de 2022 et 2023, respectivement :

- En 2022, nous avons soutenu l'initiative Nemours Children's Health Integrated Behavioral Health qui s'attaque à la fragmentation dans la prestation des soins de santé et aux obstacles à l'accès pour les adolescents en Floride et au Delaware. Nemours a embauché un psychologue titulaire d'un doctorat et directeur de programme, un directeur de la pratique, un conseiller en santé mentale, un conseiller familial agréé et quatre travailleurs sociaux en clinique agréés qui font du dépistage en santé mentale et offrent des services thérapeutiques aux côtés des fournisseurs de soins de première ligne. Cette initiative examine aussi plus largement les déterminants sociaux de la santé comportementale et vise à favoriser la collaboration entre les fournisseurs de soins de première ligne, les fournisseurs de soins de santé mentale et les familles, et ce, dans le but de fournir des services de santé comportementale directement aux patients adolescents pris en charge par Nemours.
- En 2023, nous avons soutenu fièrement le programme Circle of Care axé sur la diversité de Mieux-être Atlantique, qui offre des services liés à la santé mentale gratuits aux jeunes 2ELGBTQ+ âgés de 12 à 21 ans au Nouveau-Brunswick. Les services de ce programme comprennent des thérapies individuelles en personne ou par le biais de plateformes de télésanté, une clinique de santé mentale offrant des rendez-vous le jour même, des thérapies de groupe, un soutien pour les parents, un service de soutien complet et des thérapies de sensibilisation. Le programme s'attache à aider les populations défavorisées, notamment les jeunes en situation d'itinérance et vulnérables, ainsi que celles se heurtant à des difficultés de transport dans les zones rurales.

Pour en savoir plus sur la façon dont nous appuyons l'amélioration de la santé dans nos collectivités, consultez notre [Rapport sur La promesse TD Prêts à agir 2023](#) et le [Rapport La TD et les communautés autochtones du Canada 2023](#).

Mars 2024

