

Approche de la TD en matière de rémunération équitable

La diversité, l'équité et l'inclusion sont des valeurs fondamentales et des priorités d'affaires stratégiques pour la Banque. Notre objectif est de favoriser une culture d'inclusion et d'offrir un milieu de travail qui répond aux besoins de tous nos collègues – un milieu où chacun a la possibilité de s'épanouir et de réaliser son plein potentiel. La TD est engagée à offrir des occasions de rémunération équitables à tous les collègues, peu importe leur genre, race, origine ethnique, orientation sexuelle, identité de genre ou incapacité. Dans l'esprit de nos valeurs fondamentales, nous nous engageons à offrir une rémunération équitable et concurrentielle à tous les collègues.

Cette approche à l'égard d'une rémunération équitable, qui repose sur des programmes et des structures exhaustifs et bien établis, s'inscrit dans notre engagement plus large visant à offrir un environnement inclusif. Voici quelques exemples de ces programmes et structures :

- L'admissibilité au programme de rémunération, qui comprend le salaire et la rémunération au rendement, est fondée sur le poste et le niveau de poste et est appliquée uniformément à tous les employés;
- La majorité de nos employés sont payés en fonction de structures salariales bien définies, qui proposent une échelle salariale concurrentielle sur le marché, tout en laissant une marge appropriée dans le but de reconnaître le rendement, l'expérience et les capacités d'une personne;
- Ces structures salariales sont fondées sur des analyses du marché et un solide processus d'évaluation des postes qui tient compte de leur description et classe les postes à la complexité et au niveau de responsabilités semblables dans le même niveau de poste;
- Les structures salariales et les programmes incitatifs sont régulièrement revus au moyen des renseignements recueillis lors de sondages sur la rémunération menés par des tiers reconnus; les modifications nécessaires sont apportées au besoin pour permettre l'atteinte des résultats appropriés, notamment la capacité à offrir une rémunération concurrentielle sur le marché;
- Tous les employés (selon le territoire et le secteur) participent aux mêmes programmes d'avantages sociaux, qui leur procurent choix et souplesse dans la sélection des protections – de soins de santé, de soins dentaires et autres – mises en place pour assurer la santé et le bien-être des collègues;
- Tous les employés (selon le territoire et le secteur) ont la chance de participer aux mêmes régimes de retraite de base (régimes approuvés aux É.-U. et régimes enregistrés au Canada) pour soutenir leur bien-être financier à la retraite.

Ces programmes et structures sont conçus pour offrir les mêmes occasions aux employés occupant le même poste, en assurant un traitement équitable à l'interne, tout en reconnaissant les différences en matière d'expérience, de rendement et de contribution.

Pour soutenir ces structures et programmes, nous avons adopté un certain nombre de pratiques en vue d'améliorer l'uniformité et de vérifier la pertinence des résultats, notamment :

- Des outils sont utilisés pour faciliter la prise de décisions de fin d'année sur le salaire de base et la prime, notamment des lignes directrices visant l'uniformité de ces décisions, ainsi que des formations et du soutien supplémentaires sont offerts aux gestionnaires de personnel.
- Les décisions de rendement et de rémunération de fin d'année sont soumises à un processus d'examen pour observer les résultats.
- Une analyse statistique détaillée sur les décisions concernant la rémunération est effectuée par la TD pour évaluer les différences potentielles des résultats obtenus selon le genre ou l'origine ethnique.

Après ajustement en fonction de facteurs¹ comme les niveaux de poste, l'emplacement géographique et les postes occupés, l'analyse de 2024 (au 1^{er} juin 2024) – qui visait plus de 95 000 employés à l'échelle mondiale² – nous a permis de déterminer ce qui suit pour ce qui est du salaire de base et de la rémunération globale :

MESURE	RÉSULTAT ¹
Montant gagné par les femmes pour chaque dollar gagné par les hommes	A Plus de 99 cents
Montant gagné par les membres de minorités visibles ² au Canada pour chaque dollar gagné par les collègues qui ne s'identifient pas comme faisant partie d'une minorité visible	A Plus de 99 cents
Montant gagné par les membres de minorités ² aux États-Unis pour chaque dollar gagné par des collègues qui ne s'identifient pas comme faisant partie d'une minorité	A Un dollar

A Indicateurs de rendement ayant fait l'objet d'une mission d'assurance limitée de la part d'EY, conformément au Rapport de certification indépendant sur les indicateurs de durabilité 2024.

1 L'analyse statistique utilise la technique de régression des moindres carrés ordinaires, une méthode statistique essentielle pour modéliser la relation entre une variable dépendante et une ou plusieurs variables indépendantes. Une variable dépendante est le résultat, ou la variable d'intérêt, qu'un modèle statistique vise à expliquer ou à prévoir. Dans ce cas, la variable dépendante serait le salaire de base ou la rémunération globale, tandis que les variables indépendantes sont des facteurs qui aident à expliquer ou à prévoir les différences dans la variable dépendante.

2 Dans le cadre de cette analyse, l'expression « minorités visibles » désigne les personnes qui ne sont pas caucasiennes ou qui n'ont pas la peau blanche, excluant les personnes autochtones. Aux États-Unis, l'expression « minorité » désigne toute personne qui s'identifie comme Amérindien ou Autochtone alaskien, Asiatique, Noir ou Afro-Américain, Hispanique ou Latino-américain, Polynésien (Hawaï ou autre île du Pacifique), ou de deux origines ou plus. Les données sur le genre et sur l'appartenance à une minorité visible ou à une minorité sont tirées des divulgations volontaires des collègues et pourraient donc ne pas refléter la réalité de l'effectif.

1 L'analyse est rajustée en fonction de facteurs influant sur la rémunération, notamment le niveau de poste, la hiérarchie fonctionnelle, le niveau de gestion, l'ancienneté, l'ancienneté dans le grade, l'embauche récente, la promotion, la rétrogradation, les congés autorisés, le type de rémunération, les tâches de supervision, l'expérience générale, le rendement, le type de poste, le lieu de travail et l'admissibilité à un programme de primes de rendement.

2 Cette analyse concerne les employés à temps plein, à temps partiel et occasionnels (collègues qui n'ont pas un nombre d'heures de travail garanti) au Canada, aux États-Unis, au Royaume-Uni et à Singapour, à l'exclusion des travailleurs temporaires, des membres de l'équipe de la haute direction, des employés qui ont des ententes de rémunération à la commission et des employés qui sont en congé de longue durée (collègues qui ne sont pas en mesure de s'acquitter des tâches liées à leur poste ou à tout poste en raison d'une maladie, d'une blessure ou d'une condition médicale pendant une période prolongée).

Approche de la TD en matière de rémunération équitable (suite)

Le tableau ci-dessous présente un résumé des résultats de l'examen par groupe de postes pour les employés au Canada³, en comparant la rémunération globale versée aux femmes par rapport aux hommes après rajustement de facteurs comme le niveau de poste, l'emplacement géographique et le poste occupé :

GROUPE DU POSTE	RÉMUNÉRATION GLOBALE ⁴ (RAJUSTÉE) DES FEMMES PAR RAPPORT AUX HOMMES
Dirigeants ⁵	96 %
Cadres et professionnels expérimentés ⁶	99 %
Supervision et professionnels ⁷	100 %
Administration et Opérations ⁸	100 %
Dans l'ensemble	99 %

Écart salarial non ajusté

En février 2024, le gouvernement du Canada a lancé un outil en ligne montrant les écarts de rémunération dans les secteurs sous réglementation fédérale. Cet outil calcule les écarts non ajustés pour les femmes, les personnes autochtones, les membres des minorités visibles et les personnes ayant une incapacité.

Contrairement aux ratios de la rémunération décrits ci-dessus, qui tiennent compte des facteurs à l'origine des différences de rémunération tels que le niveau de poste, l'emplacement géographique et le poste occupé, les écarts salariaux non ajustés sont dus aux différences sur le plan de la représentation entre les différents groupes. Par exemple, à la TD, nous constatons des écarts salariaux non ajustés dans les secteurs où il y a plus d'hommes que de femmes à des postes de direction.

La TD publie chaque année un rapport sur l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes au Royaume-Uni. De plus, dans le cadre des nouvelles exigences réglementaires concernant la production de rapports en Irlande, la TD a aussi publié le premier rapport du genre pour l'Irlande le 20 décembre 2024.

Équité salariale fédérale canadienne

Le gouvernement fédéral canadien a mis en place un régime proactif d'équité salariale dont l'objectif est « d'assurer l'atteinte et le maintien de l'équité salariale, de lutter contre la discrimination systémique fondée sur le sexe dans les pratiques de rémunération et les systèmes de paye, mais aussi de contribuer à réduire l'écart salarial entre les femmes et les hommes en s'attaquant à la sous-évaluation du travail réalisé par les femmes ».

Dans ce contexte, l'équité salariale exige que les fonctions de même échelon dans l'entreprise qui sont principalement exercées par des femmes soient comparables à celles qui sont principalement exercées par des hommes.

Pour les collègues au Canada, en vertu de la *Loi sur l'équité salariale*, qui s'applique aux entreprises relevant de la compétence fédérale au Canada, dont les banques, la TD a formé un Comité d'équité salariale composé de représentants de la direction et de représentants élus des employés pour qu'il établisse un plan d'équité salariale.

La TD établit et tient également à jour des plans d'équité salariale provinciaux en Ontario et au Québec, qui sont les seules provinces au Canada à disposer de lois provinciales semblables en matière d'équité salariale.

Transparence salariale

La transparence salariale est l'un des moyens employés par la TD pour favoriser un milieu de travail inclusif et offrir une rémunération juste et équitable à l'ensemble des collègues. Le fait de connaître les possibilités de rémunération et les échelles salariales favorise un dialogue ouvert sur la rémunération et facilite les négociations salariales équitables. Dans le cadre de la démarche de la TD vers une plus grande transparence salariale, toutes les offres d'emploi au Canada et aux États-Unis comprennent des précisions sur la rémunération et toutes les échelles salariales sont affichées sur son site intranet pour que tous les collègues puissent y avoir accès.

Mars 2025

³ Cette comparaison comprend les employés à temps plein, à temps partiel et occasionnels au Canada, à l'exclusion des travailleurs temporaires, des membres de l'équipe de la haute direction et des employés qui ont des ententes de rémunération à la commission.

⁴ La rémunération globale comprend le salaire de base, les incitations à court terme et les incitations à long terme (le cas échéant). Elle comprend les primes en espèces et à base d'actions (valeur à la date de l'octroi).

⁵ « Dirigeants » comprend tous les postes de direction (niveaux E01 et supérieurs) à l'exception des membres de l'équipe de la haute direction.

⁶ « Cadres et professionnels expérimentés » comprend les postes des niveaux 9, 10 et 11.

⁷ « Supervision et professionnels » comprend les postes de niveaux 7 et 8.

⁸ « Administration et Opérations » comprend les postes de niveau 6 et inférieurs.

