

# Groupe Banque TD : Énoncé de position à l'égard des droits de la personne

Le présent document est à jour en date de juin 2020.

## Notre engagement

Dans toutes ses activités et dans l'ensemble de ses secteurs d'activité, la TD<sup>1</sup> est déterminée à soutenir et à respecter la protection des droits de la personne. La TD comprend le rôle important qu'elle joue dans le respect des droits de la personne de ses employés, de ses clients et des collectivités dans lesquelles elle exerce ses activités, et entend éviter que ses activités commerciales, y compris sa chaîne d'approvisionnement, aient des incidences négatives sur les droits de la personne. Le présent énoncé de position à l'égard des droits de la personne présente l'approche que nous adoptons actuellement pour respecter notre engagement.

La TD mène ses principales activités dans des pays qui appliquent une réglementation rigoureuse au chapitre de la législation et des droits de la personne. Nous respectons toutes les lois relatives aux droits de la personne dans les pays où nous exerçons des activités.

L'engagement de la TD à respecter les droits de l'homme s'inscrit dans sa responsabilité d'entreprise en matière de respect des droits de la personne, conformément aux Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme de l'Organisation des Nations Unies (ONU). Depuis 2018, nous avons entrepris l'examen de nos pratiques et de nos procédures en vigueur afin d'intégrer ces principes directeurs dans l'ensemble de la TD.

L'engagement de la TD en matière de droits de la personne est aussi guidé par les valeurs énoncées dans la Déclaration universelle des droits de l'homme, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels et les principales conventions de l'Organisation internationale du Travail.

Nous avons l'intention de mettre à jour le présent énoncé sur les droits de la personne, au besoin, afin de montrer les progrès que nous réalisons.

## Notre approche

La TD dispose de divers processus pour cerner et évaluer les incidences éventuelles de ses activités, de sa chaîne d'approvisionnement et de ses affaires sur les droits de la personne. Le tableau ci-dessous, fondé sur nos processus d'engagement interne et d'évaluation des enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG), décrit les domaines d'action de la TD en matière de droits de la personne et les parties prenantes susceptibles d'être les plus touchées. Les domaines d'action de la TD en matière de droits de la personne sont régulièrement examinés à l'aide des processus en vigueur.

Domaines d'action en matière de droits de la personne	Employés	Clients	Fournisseurs	Collectivités
Diversité et inclusion	●	●	●	●
Pratiques de travail	●	●	●	
Lutte contre la corruption et le blanchiment d'argent	●	●	●	●
Peuples et communautés autochtones	●	●	● <sup>2</sup>	●
Sécurité des données et confidentialité	●	●	●	

La TD est aussi consciente que certains groupes peuvent être plus désavantagés que d'autres, notamment, mais sans s'y limiter, les femmes, les enfants, les personnes handicapées, les membres de la communauté LGBTQ2+, les Autochtones, les Noirs, les membres d'autres minorités et les anciens combattants.

L'engagement de la TD à respecter les droits de la personne est fondé sur ses politiques, ses normes et ses lignes directrices. Le Code de conduite et d'éthique professionnelle de la TD (le « Code ») établit les normes régissant nos interactions avec les employés, les clients, les actionnaires, les gouvernements, les organismes de réglementation, les fournisseurs, les concurrents, les médias et le public en général. Le respect du Code fait partie des conditions d'emploi à la TD. À titre d'entreprise socialement responsable, la TD s'engage à exercer ses activités selon les normes d'éthique, d'intégrité, d'honnêteté, d'équité et de professionnalisme les plus élevées. La TD s'attend de ses employés et des membres de son conseil d'administration qu'ils évaluent toutes les décisions d'affaires qu'ils ont à prendre et tous les gestes qu'ils ont à faire pour le compte de l'entreprise selon le caractère juste, honnête et équitable de ceux-ci, mais aussi selon notre appétence au risque, et ils sont tenus de le faire. Cette exigence s'applique à tous les échelons de l'entreprise, qu'il s'agisse des décisions majeures prises par le conseil d'administration ou des activités d'affaires quotidiennes.

## Employés

À la TD, nous sommes déterminés à offrir à nos employés un milieu de travail inclusif, une culture de travail éthique et des normes et politiques de travail judicieuses. Dans le cadre de cet engagement, nous adhérons à l'ensemble de la législation et des normes prescrites locales en matière d'emploi touchant notamment l'équité salariale, les heures de travail et le travail des enfants, et dépassons leurs exigences dans bien des cas.

La Politique de respect en milieu de travail de la TD exprime notre engagement à offrir un environnement dépourvu de violence, de harcèlement et de discrimination, collectivement « des comportements inacceptables », où chaque employé et travailleur tiers est traité avec dignité et respect.

<sup>1</sup> Dans cet énoncé, « la TD », « la Banque » ou « nous » désigne le Groupe Banque TD. « TD Bank » désigne TD Bank, America's Most Convenient Bank<sup>MD</sup>.

<sup>2</sup> Compris dans le Programme de diversité des fournisseurs de la TD. La TD est membre du Canadian Aboriginal and Minority Supplier Council (CAMSC) et du Conseil canadien pour l'entreprise autochtone (CCEA) qui accréditent tous deux les fournisseurs autochtones.



## Énoncé de position à l'égard des droits de la personne (suite)

Nous nous efforçons également de nourrir une culture axée sur le service, sans obstacle et inclusive pour attirer tous les talents, investir en eux et les promouvoir, reflétant ainsi les collectivités diversifiées que nous servons. Nous estimons que la véritable essence de la diversité et de l'inclusion consiste à offrir un environnement sûr et productif où chaque employé se sent à l'aise et peut être tout à fait lui-même au travail. En 2020, la TD a élaboré une stratégie de leadership inclusif afin de renforcer la valeur de l'inclusion, dans le cadre de nombreux programmes de formation et de perfectionnement, et d'aider ses gestionnaires à concevoir des stratégies concrètes pour atteindre le plein engagement et potentiel d'équipes diversifiées et pour réduire les conséquences néfastes qu'ont les préjugés non intentionnels. Par exemple, notre programme de formation sur le leadership inclusif a permis de renseigner plus de 3 000 gestionnaires de personnel au Canada et aux États-Unis sur la manière de reconnaître les préjugés et les comportements non inclusifs. De plus, notre guide de ressources sur le leadership inclusif aide les spécialistes de la formation et du perfectionnement dans leurs efforts pour intégrer les messages axés sur l'inclusion et la diversité à la formation.

Vous trouverez de plus amples renseignements sur nos politiques, pratiques et initiatives à la section Diversité et inclusion de notre Rapport ESG 2020.

L'approche de la TD en matière de rémunération globale présente notre vision de la rémunération, notamment un salaire équitable. La Banque passe en revue régulièrement ses structures et pratiques pour confirmer qu'elles fonctionnent comme prévu et que les résultats sont appropriés. Depuis 2018, nous travaillons avec un tiers pour effectuer annuellement une analyse statistique détaillée sur la rémunération afin d'évaluer les écarts possibles selon le genre et l'origine ethnique, en tenant compte de facteurs comme le niveau, la région et le poste<sup>3</sup>. Nous utilisons ces analyses pour surveiller activement les résultats en matière de rémunération et apporter des modifications en vue d'améliorer la cohésion et l'équité à l'échelle de la Banque.

La TD forme ses employés sur les questions pertinentes relatives aux droits de la personne au moyen de divers programmes. Au cours de l'exercice financier 2020, plus de 113 000 heures de formation sur les droits de la personne ont été suivies. Les cours ont abordé des sujets comme le Code de la TD, l'inclusion et la diversité, les services bancaires justes et les clients handicapés. Nous avons aussi ajouté deux nouveaux modules de formation, à savoir Comprendre l'expérience des Noirs et Racisme envers les Noirs/Lutte contre le racisme, et lancé le cours Formation sur la sensibilisation à la culture autochtone, qui est obligatoire pour tous les employés au Canada. Ce module de formation en ligne permet aux employés de mieux comprendre les communautés autochtones pour qu'ils se sentent en confiance au moment

d'aider des employés et des clients issus de ces communautés et qu'ils comprennent l'engagement de la TD en matière de vérité et réconciliation.

Les employés admissibles aux États-Unis doivent s'engager chaque année à respecter la Politique de lutte contre la traite des personnes qui a été adoptée conformément à la Federal Acquisition Regulation des États-Unis. La Politique de lutte contre la traite des personnes interdit, entre autres, le trafic d'êtres humains et certaines pratiques relatives au recrutement, notamment la facturation de frais de recrutement aux employés et le refus de l'accès à leurs pièces d'identité.

De plus, nos employés disposent de plusieurs canaux pour s'exprimer en toute confiance et communiquer facilement leurs préoccupations au sein de l'entreprise. La ligne d'assistance en matière de conduite et d'éthique professionnelle de la TD offre un canal de signalement confidentiel et anonyme aux employés, clients, travailleurs tiers et membres du public qui souhaitent exprimer leurs préoccupations concernant la TD sans crainte de représailles ou dénoncer de possibles représailles à la suite de signalements effectués de bonne foi. La ligne d'assistance en matière de conduite et d'éthique professionnelle TD est hébergée par un tiers et est gérée de façon indépendante au sein de la TD. Les employés peuvent également communiquer avec le Bureau de l'ombudsman des employés (appelé le programme Entre nous).

### Clients

Nous respectons toutes les exigences légales et réglementaires régissant la prestation de services financiers à nos clients et nous nous efforçons d'offrir un service à la clientèle exceptionnel, exempt de discrimination et de harcèlement.

Dans le cadre de notre engagement au titre du Code, et conformément aux lois applicables, nous offrons nos produits et services sans égard à tout facteur protégé par la loi, y compris, mais sans s'y limiter, la race, la couleur, la religion, l'origine nationale, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'état matrimonial et les handicaps. En outre, la Politique de respect en milieu de travail de la TD exprime notre engagement à offrir un environnement dépourvu de toute forme de violence, de harcèlement et de discrimination, où chaque client est traité avec dignité et respect.

Nous savons que l'accès aux services bancaires contribue grandement aux progrès économiques et sociaux. Nous continuons de supprimer les obstacles afin de contribuer à rendre nos services bancaires plus accessibles et inclusifs qu'auparavant, en particulier pour les populations vulnérables et défavorisées dans le système financier. Grâce à notre large éventail de produits et de services, et en soutenant les organismes communautaires, nous visons à fournir à nos clients les outils nécessaires pour mieux protéger leurs finances, maintenant et à l'avenir.

<sup>3</sup> L'analyse effectuée en 2020 a révélé que les femmes ont gagné plus de 99 cents pour chaque dollar gagné par les hommes, que les minorités visibles au Canada ont gagné plus de 99 cents pour chaque dollar gagné par les minorités non visibles et que les minorités aux États-Unis ont gagné plus de 99 cents pour chaque dollar gagné par les employés blancs.



## Énoncé de position à l'égard des droits de la personne (suite)

Par exemple, la TD offre des produits et des services à des clients à faible revenu, aux personnes handicapées, aux nouveaux arrivants, aux Autochtones, aux membres de la communauté LGBTQ2+, aux femmes, aux Noirs et aux clients des minorités. Vous trouverez de plus amples renseignements sur les produits et services accessibles à notre clientèle diversifiée dans la section Inclusion financière et économique de notre Rapport ESG 2020.

De plus, la TD surveille et gère activement les risques relatifs à la sécurité et à la confidentialité et améliore sa capacité à les atténuer en déployant des programmes à l'échelle de l'entreprise, en adoptant des pratiques acceptées dans le secteur, en évaluant les vulnérabilités et les menaces et en y répondant. Les politiques de la TD en matière de sécurité de l'information et de gestion des risques, ainsi que le Code de protection de la vie privée, énoncent les mesures de contrôle organisationnelles instaurées pour protéger l'information. Nos autres mesures de sécurité comprennent les éléments suivants : coupe-feu, chiffrement des données et surveillance en tout temps pour préserver l'efficacité des systèmes et repérer les opérations inhabituelles effectuées dans les comptes des clients.

La TD a également mis en place des processus et des procédures pour répondre aux préoccupations des clients. Notre processus de résolution des problèmes des clients, dans le cadre duquel les préoccupations peuvent être transmises au Bureau de l'ombudsman de la TD impartial au Canada et au Chairman's Service Center aux États-Unis, contribue à garantir que les plaintes sont prises au sérieux et traitées rapidement.

La ligne d'assistance en matière de conduite et d'éthique professionnelle TD offre également un canal de signalement confidentiel et anonyme aux employés, clients, travailleurs tiers et membres du public qui souhaitent exprimer leurs préoccupations concernant la TD sans crainte de représailles ou dénoncer de possibles représailles à la suite de signalements effectués de bonne foi.

### Clients

L'atteinte de nos objectifs d'affaires est essentielle à la réussite de la TD, et la manière de les atteindre l'est tout autant. C'est pourquoi nos actes doivent se conformer à des politiques, à des normes et à des lignes directrices internes.

La TD a adopté des politiques en matière de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement d'activités terroristes (LCBA/CFAT), et de lutte contre le trafic d'influence et la corruption afin de détecter et de dissuader l'utilisation de ses produits et services pour des activités de blanchiment d'argent et de financement d'activités terroristes, et d'offrir des principes de conduite pour aider à dissuader et à détecter les activités liées au trafic d'influence et à la corruption. Le programme de formation sur la LCBA/LCFAT pour tous les employés de la TD présente des exemples qui mettent l'accent sur le risque relié

aux opérations de blanchiment d'argent relatives à la traite des personnes. La TD participe aussi activement à des partenariats public-privé visant à combattre la traite des personnes, dont le projet Protect au Canada. En outre, la politique de sanctions économiques de la TD soutient les objectifs de politique étrangère, notamment la lutte contre le terrorisme et la promotion de la démocratie et des droits de la personne.

Nous avons également mis en place des processus au sein de nos secteurs d'activité des placements et du crédit qui soutiennent l'adhésion aux principes des droits de la personne, notamment :

- Nous gérons le risque environnemental et social selon une approche de cycle de vie qui commence avant notre engagement formel à l'égard du client et se poursuit tout au long de notre relation avec lui. Le processus de gestion du risque environnemental et social lié au crédit pour les secteurs d'activité autres que de détail pour les secteurs d'activité autres que de détail de la TD régit nos processus d'évaluation du risque environnemental et social, y compris les questions liées aux droits de la personne, et comporte un ensemble d'outils de diligence raisonnable qui s'applique à nos activités portant sur les prêts autres que de détail, notamment les prêts généraux destinés aux entreprises et le financement de projets et d'immobilisations corporelles.
- La TD a établi une liste de politiques interdites en fonction des risques environnementaux et sociaux, y compris celles qui sont liées aux droits de la personne, notamment aux Autochtones. Par exemple, la TD ne finance pas les opérations directement liées au commerce ou à la fabrication de matériel entrant dans la composition d'armes nucléaires, chimiques ou biologiques, de mines ou de bombes à dispersion ni les demandes de crédit directement liées à l'exploitation de minerais de conflit. Au cours de l'exercice financier 2020, la TD a interdit de fournir des services financiers propres aux nouveaux projets pour des activités directement liées à l'exploration, à la mise en valeur ou à la production pétrolière et gazière dans le cercle polaire, notamment au sein de la Réserve faunique nationale de l'Arctique après s'être engagée auprès de la Première Nation des Gwich'in.
- Signataire des Principes de l'Équateur depuis 2007, la TD privilégie une approche structurée en matière de prêts liés à des projets et utilise un ensemble complet d'outils et de guides pour s'assurer que les opérations visées par les Principes de l'Équateur sont identifiées et catégorisées de façon appropriée. Pour les opérations liées à des projets au titre des Principes de l'Équateur, les clients doivent faire preuve de diligence raisonnable en matière de droits de la personne, conformément aux Principes directeurs de l'ONU et consigner le respect de ces principes dans les documents d'évaluation du risque environnemental et social global de leur projet.

## Énoncé de position à l'égard des droits de la personne (suite)

- Gestion de Placements TD Inc. (GPTD) est signataire des Principes pour l'investissement responsable (PIR) de l'ONU depuis 2009. En 2020, GPTD a mené 191 engagements relatifs aux facteurs ESG auprès d'entreprises. Ces engagements portaient sur divers enjeux, notamment ceux liés aux droits de la personne, la rémunération des dirigeants, les mesures liées à la COVID-19, les relations avec les collectivités et les employés, la divulgation des facteurs ESG, l'utilisation responsable des ressources, la diversité au sein du conseil et la cybersécurité. GPTD est aussi membre de l'Association pour l'investissement responsable (AIR) et un investisseur institutionnel signataire de la Déclaration des investisseurs canadiens sur la diversité et l'inclusion de l'AIR. La déclaration reconnaît l'existence au Canada et dans le monde du racisme systémique et de ses répercussions sur les communautés autochtones, noires et d'autres minorités, et elle vise l'établissement de pratiques gagnantes de diversité et d'inclusion dans le cadre des processus de placement.
- Les enjeux liés au risque environnemental et social, y compris les droits de la personne, ont été intégrés au cadre de gestion des risques liés aux changements de la TD pour évaluer les risques environnementaux et sociaux et les répercussions associées aux changements importants apportés aux produits, services, projets et initiatives de la TD.

### Fournisseurs

La TD s'engage à obtenir des biens et des services de fournisseurs qui respectent les droits de la personne, l'éthique et l'environnement et qui adoptent des politiques et des pratiques responsables.

Le Code de conduite des fournisseurs de la TD précise les valeurs et les normes auxquelles ces fournisseurs et leurs sous-traitants doivent se conformer pour faire affaire avec la TD. Conformément au Code de conduite des fournisseurs de la TD, on attend des fournisseurs qu'ils suivent les lignes directrices, les politiques et les pratiques favorisant la protection des droits de la personne, la protection de la santé et de la sécurité, les pratiques de travail équitables, le respect du code de conduite et d'éthique professionnelle, la diversité et l'inclusion, les mesures de lutte contre le trafic d'influence et la corruption, la conformité juridique et réglementaire, la protection des renseignements personnels et de la confidentialité, l'accessibilité, la responsabilité d'entreprise et la diversité des fournisseurs.

La TD réitère ses priorités en matière d'approvisionnement responsable en faisant preuve de diligence accrue à l'égard des produits et services de fournisseurs lorsque des éléments sociaux, éthiques, environnementaux et géographiques sont considérés comme à risque élevé. Ce processus fondé sur le

risque comprend l'utilisation de questionnaires supplémentaires selon les produits ou services requis pour évaluer les politiques et les pratiques des fournisseurs relatives aux rapports ESG, aux initiatives de diversité et d'inclusion touchant la main-d'œuvre et les collectivités, à la lutte contre la corruption et aux droits de la personne, y compris les pratiques de travail, la discrimination, le harcèlement ou la violence, le travail des enfants et la traite des personnes. Une fois les fournisseurs évalués grâce à nos questionnaires, si leurs politiques ou pratiques présentent des lacunes, nous leur demandons de les combler dans un délai précis.

Par exemple, en 2019, dans le cadre de notre engagement contre l'esclavage moderne et la traite des personnes, nous avons demandé à plus de 170 hôtels d'établir si la formation de leur personnel et leurs procédures étaient suffisantes pour signaler correctement les cas suspectés de traite des personnes dans leurs installations. En 2020, les fournisseurs qui, selon notre évaluation, n'offraient pas une formation adéquate conformément aux pratiques gagnantes internationales se sont engagés à apporter des améliorations. Nous allons continuer à collaborer avec nos fournisseurs hôteliers pour cette initiative.

En 2020, nous avons continué à améliorer le processus de diligence raisonnable de notre chaîne d'approvisionnement, en mettant au point des lignes directrices en matière de diligence raisonnable pour un approvisionnement responsable à l'intention des fournisseurs d'articles de marque TD. Ces lignes directrices, qui sont entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2021, décrivent les exigences en matière d'audits indépendants de tiers pour les enjeux sociaux, comme le travail forcé, liés aux produits promotionnels fournis à la TD.

De plus, nous avons conçu notre Programme de diversité des fournisseurs de la TD en Amérique du Nord pour contribuer à promouvoir un contexte équitable et encourager l'inclusion des femmes, des Noirs, des Autochtones et d'autres minorités, des membres de la communauté LGBTQ2+, des personnes handicapées, des anciens combattants et d'autres groupes diversifiés dans notre processus de sélection de fournisseurs.

### Collectivités

À la TD, nous respectons les différents points de vue de nos clients, de nos actionnaires, de nos employés et de nos partenaires communautaires. Nous interagissons chaque jour ou chaque semaine avec diverses parties prenantes en répondant aux questions et aux préoccupations portées à notre attention. Comme nous avons pour vision d'être une meilleure banque, il est essentiel que nous ne nous contentions pas d'écouter ce que disent les parties prenantes, mais que nous réagissions et cherchions à nous améliorer.



## Énoncé de position à l'égard des droits de la personne (suite)

Nous nous assurons de la participation des parties prenantes de manière proactive, ce qui nous permet de dialoguer continuellement avec les investisseurs, les associations sectorielles, les organisations non gouvernementales (ONG) et les groupes d'intérêt environnementaux, communautaires et autochtones. Dans une volonté de transparence, nous produisons un rapport annuel sur les consultations auprès des parties prenantes et le dialogue tenu avec divers groupes. De plus amples renseignements sur les engagements de la TD figurent dans le document Renseignements sur le Rapport ESG. Ces engagements comprennent des discussions sur les enjeux touchant les Autochtones et les pratiques à l'égard de l'égalité des genres et la rémunération équitable.

La TD s'engage depuis longtemps à respecter les droits des peuples autochtones. Le principe de consentement libre, préalable et éclairé repose sur les droits des populations autochtones à participer aux décisions touchant leurs terres, leurs ressources, leurs moyens de subsistance et leurs communautés, particulièrement en ce qui concerne le développement des ressources naturelles. Ce principe est consacré dans la Déclaration sur les droits des peuples autochtones de l'ONU. Nous continuons de travailler à l'avancement et à la compréhension du principe de consentement libre, préalable et éclairé, et à son application pratique dans le développement responsable des ressources naturelles. Nous nous engageons à faire ce qui suit :

- Intégrer à notre processus de gestion du risque environnemental et social lié au crédit pour les secteurs d'activité autres que de détail une évaluation des politiques, des pratiques et du rendement de nos clients en ce qui a trait au principe du consentement libre, préalable et éclairé, lorsque c'est approprié.
- Soutenir activement le développement et la promotion de meilleures pratiques pour l'application du consentement libre, préalable et éclairé. Pour ce faire, nous collaborerons avec divers groupes d'intervenants et fournirons des renseignements économiques objectifs qui soutiennent des solutions fondées sur le dialogue et des décisions éclairées liées aux politiques publiques.

La TD a aussi préparé le Guide des événements inclusifs et durables pour l'aider à atteindre ses objectifs en matière d'organisation d'événements à faible incidence environnementale, inclusifs et accessibles et qui respectent ses valeurs et La promesse TD Prêts à agir. Ce guide aborde des questions précises liées à l'inclusion des genres et à la traite des personnes, auxquelles les planificateurs d'événements de la TD peuvent se reporter quand vient le temps de trouver un lieu ou un fournisseur tiers.

### **Notre approche de la gouvernance des droits de la personne**

À la TD, le suivi continu des résultats relatifs aux droits de la personne est assuré par des canaux de rétroaction établis. En 2020, nous avons mis sur pied le Centre d'expertise sur les enjeux ESG, composé d'experts de différents secteurs d'activité de la TD, afin de surveiller les enjeux ESG émergents. Le Centre a pour mandat d'intégrer les enjeux ESG à notre approche commerciale, de sorte que l'on tienne compte des facteurs sociaux et environnementaux au moment de l'élaboration de produits, de services, de politiques et de procédures. Tout enjeu important est porté à l'attention des comités de gestion et, au besoin, transmis à l'équipe de la haute direction de la TD dans le cadre du forum sur les enjeux ESG de l'équipe de la haute direction.

Le présent énoncé de position à l'égard des droits de la personne a reçu l'approbation des membres de la haute direction. Par ailleurs, la TD publie une déclaration annuelle sur ses efforts de lutte contre l'esclavage moderne conformément à la *Modern Slavery Act* du Royaume-Uni (2015) qui est approuvée par le conseil d'administration et signée par le chef de la direction.

Nous dialoguons avec diverses parties prenantes sur les questions liées aux droits de la personne et nous rendons compte de nos progrès dans notre Rapport ESG annuel et sur notre site Web : [www.td.com/esg-fr](http://www.td.com/esg-fr).

