

## Approche de la TD en matière de rémunération équitable

La diversité, l'équité et l'inclusion sont des valeurs fondamentales et des priorités stratégiques de notre entreprise. 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 chaque employé a la possibilité de réaliser son plein potentiel. Dans l'esprit de ces valeurs fondamentales, nous nous engageons à offrir une rémunération équitable à tous les employés.

Notre approche à l'égard d'une rémunération équitable repose sur des programmes et des structures exhaustifs et bien établis. Voici des exemples de ces programmes, structures et pratiques :

- 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. Voici quelques-uns des points saillants :

- des outils qui facilitent la prise de décisions de fin d'année sur le salaire de base et la prime et qui comprennent des lignes directrices visant l'uniformité de ces décisions, ainsi que des formations et d'autres types de soutien 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;
- nous effectuons une analyse statistique détaillée sur la rémunération pour évaluer les différences potentielles des résultats obtenus selon le genre ou l'origine ethnique.

Depuis 2018, nous travaillons avec un tiers pour effectuer annuellement une analyse statistique détaillée sur la rémunération; cette analyse a été ajustée selon les niveaux de poste, l'emplacement géographique et les postes occupés. Nous utilisons ces examens pour surveiller activement nos résultats en matière de rémunération et apporter des modifications au besoin, en vue d'assurer la cohésion et l'équité à l'échelle de la TD.

Après ajustement en fonction de facteurs comme le niveau de poste, l'emplacement géographique et le poste occupé, notre analyse de 2023 (données au 1<sup>er</sup> juin 2023) – qui visait plus de 95 000 employés à l'échelle mondiale – nous a permis de déterminer que, pour ce qui est du salaire de base et de la rémunération globale :

- les femmes ont de façon générale gagné plus de 99 cents pour chaque dollar gagné par les hommes;
- les membres de minorités visibles<sup>1</sup> au Canada ont gagné plus de 99 cents pour chaque dollar gagné par les membres de minorités non visibles;
- les membres de minorités<sup>2</sup> aux États-Unis ont gagné un dollar pour chaque dollar gagné par les membres de groupes non minoritaires.

1. Selon les données d'auto-identification recueillies conformément à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (Canada).  
2. Renseignements autodéclarés par les collègues.

## 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 Canada, 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 <sup>3</sup>	RÉMUNÉRATION GLOBALE <sup>4</sup> (RAJUSTÉE) DES FEMMES PAR RAPPORT AUX HOMMES
Dirigeants <sup>5</sup>	97%
Cadres et professionnels expérimentés <sup>6</sup>	98%
Supervision et professionnels <sup>7</sup>	100%
Administration et Opérations <sup>8</sup>	100%
<b>Dans l'ensemble</b>	<b>99%</b>

### 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.

Notre engagement à offrir une rémunération équitable fait partie de notre stratégie complète de diversité, d'équité et d'inclusion à multiples volets, qui vise aussi à augmenter la représentation des groupes sous-représentés. De plus amples renseignements sur la stratégie générale de diversité, d'équité et d'inclusion figurent à la page 53 du [Rapport sur la durabilité 2023 de la TD](#).

Mars 2024

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 espèce et à base d'actions (valeur à la date de l'octroi). Données au 1<sup>er</sup> juin 2023.

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 des niveaux 7 et 8.

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

