

Résumé de la Politique de respect en milieu de travail

Ce résumé présente les principaux aspects de la Politique de respect en milieu de travail

La Banque Toronto-Dominion et toutes ses filiales en propriété exclusive (désignées collectivement par l'appellation « TD ») s'engagent à mener leurs activités avec équité et impartialité et à favoriser une culture inclusive en créant un milieu de travail sécuritaire et respectueux, dépourvu de harcèlement, de discrimination et de violence (y compris de violence sexuelle et de harcèlement sexuel) (collectivement les « comportements inacceptables »). Un comportement inacceptable s'entend du comportement d'un employé, d'un gestionnaire, d'un travailleur tiers, d'un client, d'un fournisseur de la TD ou d'un membre du public qui est considéré comme du harcèlement, de la discrimination et de la violence (y compris de la violence sexuelle et du harcèlement sexuel), selon la définition figurant dans les normes locales, et qui s'est produit sur un lieu de travail de la TD ou qui peut y entraîner des répercussions négatives réelles ou éventuelles. Par « lieu de travail », on entend tout endroit où un employé, un gestionnaire ou un travailleur tiers de la TD est présent en raison de son emploi ou de son association avec la TD. La Politique s'applique à tous les employés, gestionnaires et travailleurs tiers de la TD dans le monde et établit des normes minimales s'appliquant à l'échelle de la Banque.

La TD interdit sans condition et ne tolère, n'ignore, ni n'admet les comportements inacceptables. Les employés, employés potentiels, gestionnaires et travailleurs tiers, de même que tous les clients, fournisseurs ou autres personnes qui font ou cherchent à faire affaire avec la TD, doivent être traités avec dignité et respect, et ne doivent jamais être victimes de comportements inacceptables. Il incombe à chaque employé, gestionnaire ou travailleur tiers de maintenir un environnement de travail positif en traitant les autres personnes sur le lieu de travail, y compris les clients, les fournisseurs et les membres du public, avec dignité et respect et en ayant toujours un comportement approprié.

Conformément à son Énoncé de position à l'égard des droits de la personne, la TD s'engage aussi à instaurer un environnement où tous les clients sont traités avec dignité et respect.

Les employés ou travailleurs tiers qui sont victimes, témoins ou avisés d'un comportement inacceptable sur le lieu de travail sont tenus de le signaler immédiatement, en utilisant l'un des canaux indiqués dans le Code de conduite et d'éthique professionnelle de la TD. Un gestionnaire qui est victime, témoin ou avisé d'un comportement inacceptable doit immédiatement le signaler au chef du contentieux ou, si le chef du contentieux est en cause, au chef, Ressources humaines de l'entreprise.

Tout employé qui n'assume pas ses responsabilités en vertu de cette Politique peut faire l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement. La TD prendra les mesures appropriées à l'égard des personnes qui ne se conforment pas à sa Politique de respect en milieu de travail, y compris éventuellement la rupture de leur relation avec la TD.

La TD forme les employés afin qu'ils puissent contribuer au maintien d'un lieu de travail exempt de comportements inacceptables et les tiendra responsables de s'en assurer. Elle forme également les gestionnaires à répondre rapidement aux problèmes qu'ils découvrent ou qui sont portés à leur connaissance. La TD met du soutien à la disposition des employés et des gestionnaires qui sont victimes d'un comportement inacceptable.

De plus, la TD interdit strictement à tout employé, gestionnaire ou travailleur tiers de la Banque d'exercer des représailles contre un employé, un gestionnaire, un travailleur tiers, un client, un fournisseur ou un membre du public ayant signalé, de bonne foi, un comportement inacceptable potentiel.

La Politique de respect en milieu de travail vise à mieux prévenir ces comportements inacceptables à la TD par la sensibilisation et la communication de stratégies de prévention, en indiquant quand des mesures s'imposent et en expliquant lesquelles prendre afin de maintenir un milieu de travail inclusif à la fois sain, sécuritaire et exempt de comportements inacceptables.

Mars 2026

