

Approche de la TD en matière de rémunération équitable

La diversité 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 les collègues ont la possibilité de s'épanouir et de réaliser tout leur potentiel.

Cette approche à l'égard de la 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 :

- 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 la rémunération est effectuée par la TD pour évaluer les différences possibles des résultats obtenus.

Après ajustement en fonction de facteurs comme les niveaux de poste, l'emplacement géographique et les postes occupés, l'analyse de 2025 – qui visait plus de 100 000 employés à l'échelle mondiale¹ – nous a permis de déterminer ce qui suit pour ce qui est du salaire de base et de la rémunération globale :

MESURE	RÉSULTAT
Montant gagné par les femmes pour chaque dollar gagné par les hommes	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 ²	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 ²	Un dollar

¹ Cette analyse concerne les employés à temps plein, à temps partiel et occasionnels 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 ou ceux qui sont en congé d'invalidité de longue durée.

² Aux fins de cette analyse, les expressions « membre d'une minorité visible » et « membre d'une minorité » désignent toute personne qui est autre qu'autochtone et qui n'est pas caucasienne ou qui n'a pas la peau blanche. Les données sont divulguées volontairement par les collègues et pourraient donc ne pas refléter la réalité de l'effectif.



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 (RAJUSTÉE) DES FEMMES PAR RAPPORT AUX HOMMES ⁴
Dirigeants ⁵	98 %
Cadres et professionnels expérimentés ⁶	99 %
Supervision et professionnels ⁷	100 %
Administration et Opérations ⁸	100 %
Dans l'ensemble	99 %

Écart de rémunération non ajusté

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 de rémunération non ajustés mesurent la différence médiane (ou la moyenne) de la rémunération entre les collègues sans tenir compte de facteurs comme le niveau de poste, la fonction ou l'expérience. Les écarts de rémunération non ajustés ne sont pas représentatifs des différences de rémunération entre des employés qui réalisent un travail semblable. Par exemple, à la TD, nous remarquons des écarts de rémunération non ajustés quand il y a plus d'hommes aux échelons supérieurs et dans des secteurs mieux rémunérés, par rapport aux femmes occupant des postes de niveaux inférieurs, moins bien rémunérés.

Tous les ans, la TD dévoile les écarts non ajustés au Canada pour les femmes, les personnes autochtones, les membres des minorités visibles et les personnes ayant une incapacité, par l'entremise de l'outil en ligne du gouvernement du Canada pour les secteurs sous réglementation fédérale. Nous publions également tous les ans un rapport sur l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes au Royaume-Uni, ainsi qu'un rapport du genre pour l'Irlande. En novembre 2025, la TD a publié son premier rapport sur les écarts de rémunération non ajustés pour les employés sous réglementation fédérale en Colombie-Britannique, en vertu de la nouvelle législation sur la transparence salariale en Colombie-Britannique.

Équité salariale au Canada

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 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 2026

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.