



C.B. – Rapport sur la transparence salariale

Renseignements sur l'employeur :

Employeur :	Groupe Banque TD
Adresse :	66 Wellington St. W., 27th Floor, TD Tower, Toronto, ON M5K 1A2
Année de référence :	2026
Période :	Du 1 ^{er} janvier au 31 décembre 2025
Code SCIAN :	52 – Finances et assurances
Nombre d'employés :	De 300 à 999

À propos de ce rapport

Ce rapport vise les employés de la TD sous réglementation provinciale qui travaillent en Colombie-Britannique dans les secteurs Valeurs Mobilières TD, Gestion de patrimoine et TD Assurance. Ces secteurs d'activité comprennent des postes assortis de diverses ententes de rémunération, comme un salaire et des primes, des régimes de rémunération discrétionnaires ou une rémunération à la commission.

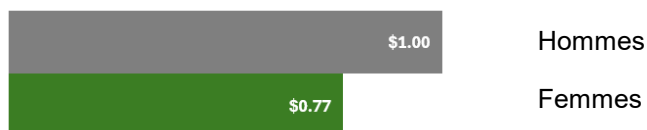
Le rapport présente les écarts salariaux non ajustés qui mesurent la différence moyenne (ou la médiane) de la rémunération entre les collègues sans tenir compte de facteurs comme le niveau de poste, la fonction ou l'expérience. **Les écarts de rémunération non ajustés ne reflètent pas les différences de rémunération entre des employés qui réalisent un travail semblable.** Par exemple, ce rapport permet de relever 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.

La TD demeure engagée envers l'équité salariale. Notre objectif est de favoriser une culture d'inclusion en offrant un milieu de travail qui répond aux besoins de tous nos collègues et qui leur donne la possibilité de réaliser leur plein potentiel. Notre approche en matière de rémunération repose sur des structures et des programmes complets et bien établis, qui sont conçus pour assurer des possibilités professionnelles égales aux employés exerçant une fonction similaire, en vue d'un traitement équitable à l'interne, tout en reconnaissant leurs différences en matière d'expérience, de rendement et de contribution.

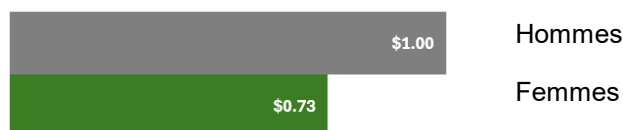


Rémunération horaire non ajustée

Écart de rémunération horaire moyen¹



Écart de rémunération horaire médian²



Les groupes de genre « non binaire » et « préfère ne pas répondre/inconnu » comprennent moins de 10 personnes et ne sont donc pas indiqués ici.

Le salaire horaire moyen non ajusté des femmes est 23 % inférieur à celui des hommes.

Le salaire horaire médian non ajusté des femmes est 27 % inférieur à celui des hommes.

Notes explicatives :

1. L'« écart de rémunération horaire moyen » désigne la différence de rémunération entre les groupes de genre, calculée en fonction de la rémunération moyenne. La rémunération horaire ne comprend ni les primes ni les heures supplémentaires.
2. L'« écart de rémunération horaire médian » désigne la différence de rémunération entre les groupes de genre, calculée en fonction de l'échelle salariale médiane pour chaque groupe.



Pourcentage par genre pour chaque quartile de la rémunération³

Quartile de la rémunération horaire supérieur (employés les mieux rémunérés)



Quartile de la rémunération horaire intermédiaire supérieur



Quartile de la rémunération horaire intermédiaire inférieur



Quartile de la rémunération horaire inférieur (employés les moins bien rémunérés)



■ Hommes
■ Femmes

Les groupes de genre « non binaire » et « préfère ne pas répondre/inconnu » comprennent moins de 10 personnes et ne sont donc pas indiqués ici.

Les femmes représentent 44 % du quartile de la rémunération horaire supérieur et 76 % du quartile de la rémunération horaire inférieur.

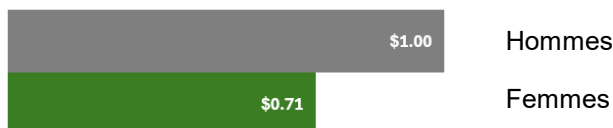
Notes explicatives :

3. Le « quartile de la rémunération » désigne le pourcentage de chaque genre au sein de quatre groupes de même taille déterminés en fonction de leur rémunération horaire

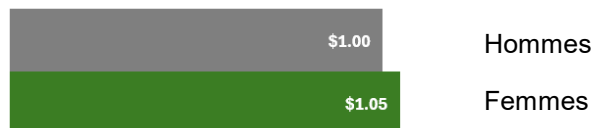


Rémunération horaire non ajustée

Écart de rémunération horaire moyen⁴



Écart de rémunération horaire médian⁵



Les groupes de genre « non binaire » et « préfère ne pas répondre/inconnu » comprennent moins de 10 personnes et ne sont donc pas indiqués ici.

Le salaire horaire moyen non ajusté des femmes est 29 % inférieur à celui des hommes.

Le salaire horaire médian non ajusté des femmes est 5 % supérieur à celui des hommes.

Moyenne des heures supplémentaires rémunérées⁶

Différence par rapport au groupe de référence (hommes) :

Femmes	-2
--------	----

En 2025, le nombre moyen d'heures supplémentaires travaillées par les femmes a été de 2 de moins que les hommes.

Médiane des heures supplémentaires rémunérées⁷

Différence par rapport au groupe de référence (hommes) :

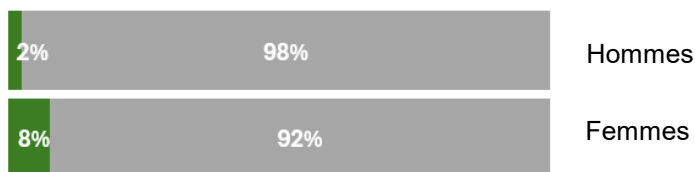
Femmes	-2
--------	----

En 2025, le nombre médian d'heures supplémentaires travaillées par les femmes a été de 2 de moins que les hommes.

Notes explicatives :

4. L'« écart de rémunération moyen des heures supplémentaires » désigne la différence de rémunération entre les groupes de genre, calculée en fonction de la moyenne de la rémunération des heures supplémentaires.
5. L'« écart de rémunération médian des heures supplémentaires » désigne la différence de rémunération entre les groupes de genre, calculée en fonction de l'échelle salariale médiane des heures supplémentaires pour chaque groupe.
6. La « moyenne des heures supplémentaires rémunérées » désigne le nombre moyen d'heures supplémentaires travaillées pour chaque groupe.
7. La « médiane des heures supplémentaires rémunérées » désigne le nombre médian d'heures supplémentaires travaillées pour chaque groupe.

Pourcentage de chaque genre qui est rémunéré pour des heures supplémentaires



Les groupes de genre « non binaire » et « préfère ne pas répondre/inconnu » comprennent moins de 10 personnes et ne sont donc pas indiqués ici.

Bien que davantage de femmes aient reçu une rémunération pour les heures supplémentaires (8 % des femmes contre 2 % des hommes), la moyenne de celle-ci est plus élevée chez les hommes en raison de certains postes qui exigeaient un plus grand nombre d'heures supplémentaires au cours de l'année visée par le rapport.



Primes non ajustées

Écart de rémunération moyen pour les primes⁸



Écart de rémunération médian pour les primes⁹



Les groupes de genre « non binaire » et « préfère ne pas répondre/inconnu » comprennent moins de 10 personnes et ne sont donc pas indiqués ici.

La prime moyenne non ajustée des femmes est 70 % inférieure à celle des hommes.

La prime médiane non ajustée des femmes est 75 % inférieure à celle des hommes.

Notes explicatives :

8. L'« écart de rémunération pour les primes » désigne la différence de rémunération entre les groupes de genre, calculée en fonction de la prime moyenne.
9. L'« écart de rémunération médian pour les primes » désigne la différence de rémunération entre les groupes de genre, calculée en fonction de l'échelle salariale médiane au chapitre des primes pour chaque groupe.

Remarque importante : les primes moyennes et médianes indiquées dans ce rapport englobent les employés qui reçoivent une prime annuelle en plus de leur salaire de base, les collègues participant à un régime discrétionnaire, ainsi que ceux rémunérés à la commission. Les commissions peuvent représenter une part importante de la rémunération globale d'un employé, ce qui se traduit par d'importants écarts de rémunération pour les primes.

Pourcentage de chaque genre touchant une prime



Les chiffres déclarés tiennent compte des employés qui ne sont pas admissibles à une prime aux termes de leur Régime de primes de rendement applicable. Les groupes de genre « non binaire » et « préfère ne pas répondre/inconnu » comprennent moins de 10 personnes et ne sont donc pas indiqués ici.