

Une rémunération équitable pour tout le monde

À la Banque Nationale, l'équité, la diversité et l'inclusion sont des valeurs fondamentales qui guident l'ensemble de nos façons de faire. Notre engagement à créer un milieu qui accueille, s'adapte et célèbre les différences se reflète dans l'application de nos pratiques de rémunération qui visent à reconnaître la contribution de nos employé(e)s de manière juste, transparente et équitable, tout en assurant leur bien-être financier. Bien que le cadre réglementaire nous incite à sonder et bonifier nos pratiques, l'équité est au cœur de notre cycle de gestion et demeure fondamental dans l'élaboration de nos programmes de rémunération : système d'emploi rigoureux basé sur des critères neutres exempts de biais, échelles salariales révisées annuellement selon des enquêtes salariales externes et programmes de prime pour l'ensemble des fonctions.

Afin de poser un regard neutre et objectif sur nos pratiques de rémunération, nous avons mandaté en 2022 une firme externe pour analyser nos pratiques de rémunération pour plus de 18 000 personnes employées à l'échelle du Canada. Concrètement, l'analyse statistique a permis de comparer le positionnement salarial des groupes visés (femmes, peuples autochtones, minorités visibles et personnes en situation de handicap) avec les non-membres de ces groupes. La comparaison a porté sur des fonctions similaires avec des critères neutres exempts de biais, dont notamment l'expérience générale, l'historique de performance et l'envergure des responsabilités associées au poste.

Le tableau ci-après démontre les résultats de l'analyse :

SALAIRES (CANADA) ¹ - 2022			
Poste	FEMMES ³	MINORITÉS VISIBLES ³	PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP ³
Cadres seniors	98,4 %	99,7 %	99,7 %
Cadres	100,1 %	99,6 %	99,6 %
Auxiliaires	100,1 %	99,8 %	99,8 %
Tous les échelons ²	99,5 %	99,7 %	99,7 %

Notes

1 Comprend le salaire versé sur une base annualisée.

2 Excluant les postes de dirigeants, les employés effectuant des ventes directes sans salaire de base, les employés en absence depuis plus d'un an, les retraités à l'emploi et les étudiants.

3 En comparaison aux personnes ne s'identifiant pas dans le groupe désigné.

Dans l'ensemble, les résultats de tous les postes combinés démontrent un écart salarial inférieur à 1 % pour les groupes visés et nous encourage à renforcer l'importance de notre engagement de faire progresser la représentativité dans l'ensemble des rôles à la Banque.

- De façon générale, les femmes ont gagné un salaire moyen de 99,5 cents pour chaque dollar de salaire gagné par les hommes. Bien que nous ayons atteint la parité des salaires pour les postes de niveau auxiliaires et cadres, l'analyse démontre un écart à combler entre les hommes et les femmes de niveau cadres seniors.
- Les membres des minorités visibles et les personnes en situation de handicap ont gagné un salaire moyen de 99,7 cents pour chaque dollar de salaire gagné par les personnes ne s'identifiant pas dans le groupe de comparaison visé.
- Les écarts pour les peuples autochtones ne sont pas statistiquement significatifs étant donné la

petite taille de la population. Pour connaître les actions concrètes mises en place pour améliorer notre représentativité, référez-vous à notre Cahier Inclusion et Diversité 2022.

Bien que la parité salariale ait été atteinte pour plusieurs segments, un écart demeure et la vigilance reste de mise pour maintenir en tout temps des pratiques équitables qui supportent nos valeurs d'équité, inclusion et de diversité. La Banque a depuis longtemps instauré une structure de gouvernance interne pour ses programmes et pratiques de rémunération afin de s'assurer que la rémunération des personnes employées témoigne de son engagement envers un traitement équitable. L'analyse de nos pratiques s'inscrit dans cette gouvernance tout comme nos ateliers de réflexion et d'habilitation avec nos leaders afin d'assurer une application uniforme et exempte de biais de nos pratiques de rémunération. Nous invitons également nos employé(e)s à s'exprimer à travers différentes tribunes afin de s'assurer qu'ils comprennent les critères qui sous-tendent les décisions de rémunération et expriment toutes préoccupations nécessitant notre attention.

Plusieurs initiatives continuent d'être mises de l'avant afin de revoir les programmes de rémunération pour assurer un alignement avec notre mission commune. Le déploiement de notre offre d'avantages sociaux inclusifs se poursuit afin que nous demeurions un employeur de choix.

Pour plus d'informations sur la stratégie, les partenariats et les données en matière de diversité de la Banque, consultez notre cahier [Inclusion et Diversité : Entreprendre un avenir plus inclusif maintenant](#).