

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 pour une 2^e année 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 membres des groupes désignés (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 :

Rémunération totale versée (Canada) - 2023		
	Femmes ²	Minorités visibles ²
Ensemble des employé·e·s¹	99,5 %	99,7 %
Cadres seniors	98,5 %	99,7 %
Cadres	99,9 %	99,6 %
Auxiliaires	100,8 %	99,8 %

Notes

1. Excluant les postes de dirigeants, employé·e·s sans salaire de base, en absence depuis plus d'un an, stagiaires, retraité·e·s à l'emploi et les employé·e·s recevant des primes d'un programme spécialisé.
2. 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 de rémunération total moyen inférieur à 1 % pour les groupes désignés. Ces résultats nous encouragent à renforcer l'importance de notre engagement de faire progresser la représentativité dans l'ensemble des rôles à la Banque.

- De façon générale, la rémunération totale versée moyenne des femmes équivalait à 99,5 % de celle des hommes. L'écart à combler se situant surtout entre les hommes et les femmes de niveau cadres seniors.
- La rémunération totale versée moyenne des minorités visibles équivalait à 99,7 % de celle des personnes ne s'identifiant pas dans ce groupe de comparaison.

- Les personnes autochtones ont obtenu une rémunération totale versée moyenne de 99,5 % par rapport aux personnes ne s'identifiant pas dans ce groupe de comparaison.
- Les personnes en situation de handicap ont obtenu une rémunération totale versée moyenne de 99,9% par rapport aux personnes ne s'identifiant pas dans ce groupe de comparaison.
- Dans le dernier énoncé de rémunération, les données présentées considéraient uniquement le salaire de base. L'analyse réalisée par la firme externe expose des résultats similaires, et ce, que l'analyse inclue uniquement le salaire de base ou la rémunération totale versée. Cet élément démontre que nos pratiques sont justes et équitables dans son ensemble.

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 nous assurer de leur compréhension des 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, les données en matière de diversité et les actions concrètes mises en place pour améliorer notre représentativité, consultez notre cahier [Inclusion, Diversité et Équité : Entreprendre un avenir plus inclusif maintenant](#).