



# Aller de l'avant avec intention

Notre parcours d'inclusion, de  
diversité et d'équité

KPMG au Canada  
2023



# Reconnaissance du territoire

Nous reconnaissons en toute déférence que les bureaux de KPMG sur l'Île de la Tortue (Amérique du Nord) sont situés sur les territoires traditionnels, visés par traité et non cédés des Premières Nations, des Inuits et des Métis.

Les peuples autochtones entretiennent une relation sacrée avec la terre; cette reconnaissance du territoire est une première étape dans l'apprentissage de notre histoire et l'action vers la réconciliation.



## Notre stratégie d'inclusion, de diversité et d'équité

Une approche axée sur la collaboration

Nos réseaux d'employés

Pleins feux sur la vérité et la réconciliation

Diversité@KPMG

Nos objectifs collectifs

Investir dans l'attraction des talents

Évaluer notre culture

Pleins feux sur les nouveaux arrivants au Canada

Favoriser l'alliance inclusive : mobiliser et informer notre personnel

Nouveaux avantages sociaux favorisant l'inclusion

Promouvoir la santé mentale au travail

Pleins feux sur la progression de la lutte contre le racisme

Chez KPMG, nous avons pour mission de représenter les diverses communautés où nous vivons et travaillons. Nous favorisons une culture équitable, inclusive et favorable à la santé mentale, où tout le monde a la possibilité de s'intégrer, de progresser, de se sentir à sa place et de s'épanouir. Pour y arriver, nous collaborons activement avec notre personnel pour trouver et faire tomber les barrières et intégrons l'équité, l'inclusion et la santé mentale dans tous nos programmes de recrutement et d'affaires ainsi que dans nos processus et nos systèmes.

Même si nous nous sommes engagés envers l'inclusion, la diversité et l'équité (IDE) depuis longtemps, notre travail et notre stratégie évoluent constamment pour répondre aux besoins de nos employés. Nous sommes fiers de partager les progrès que nous avons réalisés au cours des deux dernières années de notre parcours d'IDE avec notre personnel, nos clients et nos communautés.



# Notre stratégie d'inclusion, de diversité et d'équité

## 01

### Lieu de travail équitable et inclusif

Favoriser l'alliance et supprimer activement les obstacles pour que nos employés puissent être entièrement eux-mêmes au travail, se sentir à leur place et avoir un accès égal aux possibilités.

## 02

### Équipe résiliente et en bonne santé mentale

Réduire les préjugés et fournir les bons outils de formation et de soutien à notre équipe diversifiée pour que chaque personne gère de façon proactive sa santé mentale ainsi que celle des membres de son équipe et de sa famille.

## 03

### Chefs de file en matière d'inclusion, de diversité et d'équité

Parler ouvertement d'inclusion avec notre personnel, nos clients et nos communautés, et travailler en partenariat avec des organisations externes pour faire progresser nos objectifs d'inclusion et d'impact social.

« Je me sens inclus et à ma place chez KPMG. C'est ma mission d'aider tout le personnel du cabinet à vivre la même expérience. »

**Rob Davis, chef, Inclusion, diversité et équité et associé, Fiscalité**

**Coprésident du conseil de direction Inclusion, diversité et équité de KPMG**

Notre stratégie d'inclusion, de diversité et d'équité

Une approche axée sur la collaboration

Nos réseaux d'employés

Pleins feux sur la vérité et la réconciliation

Diversité@KPMG

Nos objectifs collectifs

Investir dans l'attraction des talents

Évaluer notre culture

Pleins feux sur les nouveaux arrivants au Canada

Favoriser l'alliance inclusive : mobiliser et informer notre personnel

Nouveaux avantages sociaux favorisant l'inclusion

Promouvoir la santé mentale au travail

Pleins feux sur la progression de la lutte contre le racisme

## Mesurer le succès

Chez KPMG, nous avons pour mission de représenter les diverses communautés où nous vivons et travaillons.

- L'IDE est intégrée à la totalité de nos programmes, de nos processus et de nos décisions.
- Nous écoutons et valorisons nos réseaux d'employés en tant que partenaires d'IDE, et collaborons avec eux.
- Nous favorisons une culture inclusive où chaque personne se sent à sa place.
- Nous nous évaluons constamment pour comprendre les résultats et prendre des mesures éclairées.
- Nous comptons sur notre personnel et nos leaders pour faire progresser nos objectifs d'IDE.
- Nous faisons entendre notre voix pour l'IDE et la santé mentale en entreprise au Canada.
- Nous contribuons aux changements socioéconomiques positifs de nos communautés.

## Nos groupes prioritaires en matière d'IDE

Axée sur sept groupes prioritaires, notre stratégie d'IDE a pour but d'éliminer les préjugés et les obstacles à l'équité à l'inclusion et au bien-être. Nous adoptons une approche intersectorielle pour veiller à ce que nos efforts tiennent compte de l'identité unique de chaque personne, qui façonne l'expérience de notre personnel.



« L'inclusion nous rend plus fortes et forts, autant sur le plan personnel qu'en tant qu'équipe. Je suis fier de notre motivation continue à faire progresser l'inclusion, la diversité et l'équité auprès de notre personnel, de nos clients et de nos communautés. »

**Elio Luongo, associé principal, chef de la direction**

**Coprésident du conseil de direction Inclusion, diversité et équité de KPMG**

\* Certains termes ont été choisis à la lumière de consultations auprès de notre Réseau pour l'inclusion des personnes ayant une limitation.

Notre stratégie d'inclusion, de diversité et d'équité

Une approche axée sur la collaboration

Nos réseaux d'employés

Pleins feux sur la vérité et la réconciliation

Diversité@KPMG

Nos objectifs collectifs

Investir dans l'attraction des talents

Évaluer notre culture

Pleins feux sur les nouveaux arrivants au Canada

Favoriser l'alliance inclusive : mobiliser et informer notre personnel

Nouveaux avantages sociaux favorisant l'inclusion

Promouvoir la santé mentale au travail

Pleins feux sur la progression de la lutte contre le racisme

# Une approche axée sur la collaboration

Maintenir un lieu de travail inclusif, équitable et favorisant la santé mentale et l'affaire de tous. En tant qu'équipe, nous collaborons afin d'intégrer continuellement l'IDE dans tous nos processus, programmes et systèmes de recrutement et d'affaires tout en favorisant une culture d'inclusion, d'appartenance et d'alliance.

## Équipe de direction d'IDE

- Chef, Inclusion, diversité et équité
- Responsable de la promotion de la santé mentale au travail
- Équipe Inclusion, diversité et équité
- Équipe Attraction des talents, IDE

## Réseaux d'employés

Nos 35 réseaux d'employés comptent plus de 5 000 membres agissant comme partenaires stratégiques en matière d'IDE et menant des initiatives communautaires pour faire progresser l'inclusion, l'appartenance, l'alliance et la santé mentale.

## Conseil de direction, Inclusion, diversité et équité

Composé de 25 membres de la direction qui travaillent à notre stratégie collective d'IDE en plus de mettre en œuvre et d'intégrer les programmes et les initiatives d'IDE dans leur secteur commercial respectif.

## Équipes des ressources humaines et autres groupes

Ces équipes cherchent sans cesse à intégrer l'IDE dans tous les programmes et processus de recrutement et d'affaires.

## Leaders et employés

Alliés de formation responsables d'être des leaders et des collègues inclusifs qui contribuent à l'environnement d'appartenance

« Le conseil de direction Inclusion, diversité et équité joue un rôle unique dans l'exécution réussie de la stratégie d'IDE à l'échelle du cabinet grâce à la participation des leaders régionaux. Je suis fière de jouer ce rôle au Québec, notamment en dirigeant notre réseau régional des femmes. »

**Linda El Ghordaf, associée, Services-conseils – Gestion des risques**  
**Membre du conseil de direction Inclusion, diversité et équité**



Notre stratégie d'inclusion, de diversité et d'équité

Une approche axée sur la collaboration

Nos réseaux d'employés

Pleins feux sur la vérité et la réconciliation

Diversité@KPMG

Nos objectifs collectifs

Investir dans l'attraction des talents

Évaluer notre culture

Pleins feux sur les nouveaux arrivants au Canada

Favoriser l'alliance inclusive : mobiliser et informer notre personnel

Nouveaux avantages sociaux favorisant l'inclusion

Promouvoir la santé mentale au travail

Pleins feux sur la progression de la lutte contre le racisme

# Nos réseaux d'employés

Nos réseaux d'employés jouent un rôle crucial dans la progression de notre stratégie d'IDE. Nous les écoutons et leur demandons leur participation à titre de collaborateurs stratégiques d'IDE pour :

- éclairer nos stratégies, priorités et mesures collectives d'IDE, de recrutement et d'affaires;
- contribuer à un environnement d'inclusion et d'appartenance;
- amplifier la portée des voix de nos employés et accroître la sensibilisation à leurs expériences;
- favoriser l'alliance afin de faire progresser l'équité et l'inclusion.

Nos réseaux se rencontrent et collaborent régulièrement pour souligner les intersections des identités des employés et les moyens dont celles-ci façonnent leurs expériences particulières dans le but de favoriser la sensibilisation, l'alliance et l'unité.

## Plus de 5000 membres

### Près de la moitié des employés du cabinet font partie d'au moins un réseau

« Je codirige deux réseaux d'employés qui me touchent directement. Au cours de ma carrière chez KPMG, je n'ai vu personne comme moi dans un poste de direction et j'ai toujours senti que la représentation était importante. Aujourd'hui, je suis très fière de notre réussite à mieux faire connaître et comprendre la religion musulmane et du progrès que nous avons accompli en appuyant la neurodiversité et les talents neurodivergents à KPMG. »

**Asma Hasan, associée, Centre innovant de services fiscaux, Fiscalité Coleader, Réseau de soutien aux proches aidants et Réseau Salam**

« Pour être une alliée efficace, il faut prendre des mesures intentionnelles qui font valoir et soutiennent les droits et l'inclusion des personnes ayant une limitation. À l'aide de formation continue, le Réseau pour l'inclusion des personnes ayant une limitation vise à continuer la sensibilisation, à réduire les préjugés et à favoriser une culture de travail où les personnes ayant une limitation peuvent s'épanouir. »

**Lisa Park, première directrice, Fiscalité Leader, Réseau pour l'inclusion des personnes ayant une limitation**

Le parcours d'inclusion, de diversité et d'équité de KPMG au Canada

# Nos 35 réseaux d'employés

Autochtones	Personnes noires
<ul style="list-style-type: none"><li>• Réseau national des peuples autochtones</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Réseau des professionnels noirs</li></ul>

Personnes ayant une limitation	Personnes de couleur
<ul style="list-style-type: none"><li>• Réseau pour l'inclusion des personnes ayant une limitation</li><li>• Réseau de soutien aux proches aidants</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Réseau indien</li><li>• Réseau est-asiatique</li><li>• Réseau coréen</li><li>• Réseau Amérique latine</li></ul>

2SLGBTQIA+	Nouveaux arrivants au Canada
<ul style="list-style-type: none"><li>• Pride@KPMG</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Réseau des nouveaux arrivants au Canada</li></ul>

Femmes	Religions
<ul style="list-style-type: none"><li>• Réseaux régionaux des femmes</li><li>• Femmes en technologie</li><li>• Femmes en droit</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Réseau Salam</li><li>• Réseau sikh</li><li>• Réseau juif</li><li>• Réseau chrétien</li></ul>



Notre stratégie d'inclusion, de diversité et d'équité

Une approche axée sur la collaboration

Nos réseaux d'employés

Pleins feux sur la vérité et la réconciliation

Diversité@KPMG

Nos objectifs collectifs

Investir dans l'attraction des talents

Évaluer notre culture

Pleins feux sur les nouveaux arrivants au Canada

Favoriser l'alliance inclusive : mobiliser et informer notre personnel

Nouveaux avantages sociaux favorisant l'inclusion

Promouvoir la santé mentale au travail

Pleins feux sur la progression de la lutte contre le racisme

# Pleins feux sur la vérité et la réconciliation

En octobre 2022, nous avons fièrement renforcé notre engagement envers la vérité et la réconciliation avec le lancement de notre plan d'action officiel.

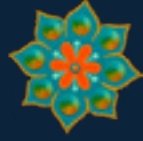
Celui-ci a été élaboré en collaboration avec notre Réseau national des peuples autochtones, les membres autochtones de notre équipe et des organisations menées par des Autochtones avec lesquelles nous avons tissé des liens étroits. Ensemble, ces groupes ont façonné notre vision pour contribuer à l'autonomisation ainsi qu'à l'égalité des chances pour les peuples autochtones, favorisant ainsi un avenir prospère pour les générations actuelles et futures.

Nous présenterons nos progrès annuellement afin de nous assurer le respect de nos objectifs.



## PILIER 1 – Promouvoir une culture d'équité et d'inclusion

Éliminer les partis pris et les obstacles pour contribuer à la promotion d'une culture d'équité et d'inclusion où les peuples autochtones bénéficient du soutien nécessaire pour s'épanouir et atteindre leurs objectifs professionnels.



## PILIER 2 – Bâtir l'alliance inclusive

Bâtir une alliance inclusive avec les peuples autochtones en sensibilisant les membres du personnel, les clients et les entreprises canadiennes à la vérité de notre histoire commune et en les incitant à agir dans le cadre de la réconciliation.



## PILIER 3 – Agir à titre de collaborateur actif en ce qui a trait au développement et à l'autonomisation autochtone

Collaborer continuellement avec les communautés et les organisations autochtones, et les mobiliser afin de contribuer positivement à la création d'avantages socioéconomiques durables pour les peuples autochtones.

Notre stratégie d'inclusion, de diversité et d'équité

Une approche axée sur la collaboration

Nos réseaux d'employés

Pleins feux sur la vérité et la réconciliation

Diversité@KPMG

Nos objectifs collectifs

Investir dans l'attraction des talents

Évaluer notre culture

Pleins feux sur les nouveaux arrivants au Canada

Favoriser l'alliance inclusive : mobiliser et informer notre personnel

Nouveaux avantages sociaux favorisant l'inclusion

Promouvoir la santé mentale au travail

Pleins feux sur la progression de la lutte contre le racisme

# Journée nationale de la vérité et de la réconciliation

Les 30 septembre 2021 et 2022, KPMG a fermé ses bureaux afin de tenir une journée d'apprentissage, de réflexion et de guérison pour faire avancer la cause de la vérité et de la réconciliation.

**Au cours des deux dernières années,**

**plus de  
11 800**

**personnes ont  
participé**

**plus de  
78 000**

**heures ont été investies  
en formation sur la vérité  
et la réconciliation**

« Avant de me joindre à KPMG, je cachais beaucoup de facettes de ma personnalité et je connaissais peu de choses sur l'origine métisse et micmaque de ma famille. Maintenant que je me suis membre de réseaux d'employés, je découvre mon identité autochtone. »

**Courtney Reid, conseillère principale, Services-conseils – Gestion des risques  
Coleader du Réseau national des peuples autochtones et leader du réseau Pride@KPMG**

« Notre Plan d'action est une étape importante dans notre parcours de réconciliation, et nous sommes déterminés à renforcer et à intensifier notre incidence. Je suis extrêmement chanceuse de faire partie des leaders au sein d'un cabinet qui a réalisé ces progrès et pris ces engagements. »

**Tammy Brown, vice-présidente du conseil d'administration et leader nationale du groupe Marchés industriels Cadre responsable de la vérité et de la réconciliation**



**En savoir plus**





Notre stratégie d'inclusion, de diversité et d'équité

Une approche axée sur la collaboration

Nos réseaux d'employés

Pleins feux sur la vérité et la réconciliation

Diversité@KPMG

Nos objectifs collectifs

Investir dans l'attraction des talents

Évaluer notre culture

Pleins feux sur les nouveaux arrivants au Canada

Favoriser l'alliance inclusive : mobiliser et informer notre personnel

Nouveaux avantages sociaux favorisant l'inclusion

Promouvoir la santé mentale au travail

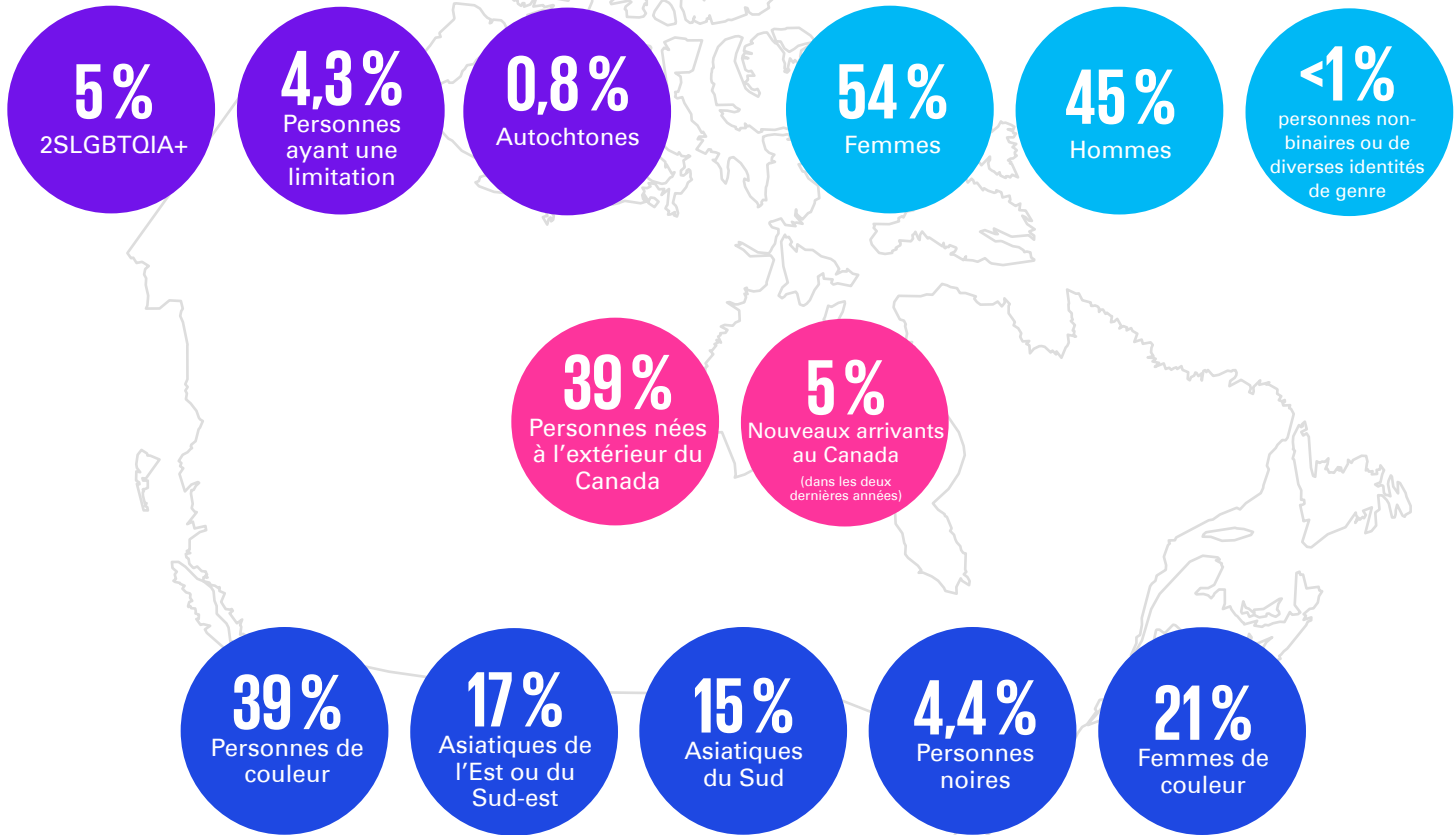
Pleins feux sur la progression de la lutte contre le racisme

# Diversité@KPMG

Notre cabinet recueille des renseignements sur les différentes identités de nos employés pour continuer de comprendre notre représentation, cerner les écarts et mesurer les résultats de tous les processus liés aux talents, notamment le recrutement, l'intégration, l'avancement, le rendement, la fidélisation, l'expérience des employés et plus encore.

## Diversité du personnel du cabinet

En date du 1<sup>er</sup> octobre 2022



« Ce sujet me tient à cœur. Étant moi-même membre d'une minorité visible au Canada, je regardais souvent autour de moi et je ne voyais pas de collègues ni de leaders qui me ressemblaient. Aujourd'hui, je suis un associé du cabinet et un membre du conseil de direction pour l'inclusion, la diversité et l'équité de KPMG au Canada. Je me suis porté volontaire pour faire partie du conseil afin de faire entendre ma voix et d'être un leader visible et engagé au quotidien. »

**Naeem Rajabali, associé, Services-conseils – Gestion des risques**

**Membre du conseil de direction pour l'inclusion, la diversité et l'équité**

Notre stratégie d'inclusion, de diversité et d'équité

Une approche axée sur la collaboration

Nos réseaux d'employés

Pleins feux sur la vérité et la réconciliation

Diversité@KPMG

Nos objectifs collectifs

Investir dans l'attraction des talents

Évaluer notre culture

Pleins feux sur les nouveaux arrivants au Canada

Favoriser l'alliance inclusive : mobiliser et informer notre personnel

Nouveaux avantages sociaux favorisant l'inclusion

Promouvoir la santé mentale au travail

Pleins feux sur la progression de la lutte contre le racisme

# Équipe de haute direction

**57%**  
Femmes



**14%**  
Personnes de couleur



# Conseil d'administration

**41%**  
Femmes



**29%**  
Personnes de couleur



Notre stratégie d'inclusion, de diversité et d'équité

Une approche axée sur la collaboration

Nos réseaux d'employés

Pleins feux sur la vérité et la réconciliation

Diversité@KPMG

Nos objectifs collectifs

Investir dans l'attraction des talents

Évaluer notre culture

Pleins feux sur les nouveaux arrivants au Canada

Favoriser l'alliance inclusive : mobiliser et informer notre personnel

Nouveaux avantages sociaux favorisant l'inclusion

Promouvoir la santé mentale au travail

Pleins feux sur la progression de la lutte contre le racisme

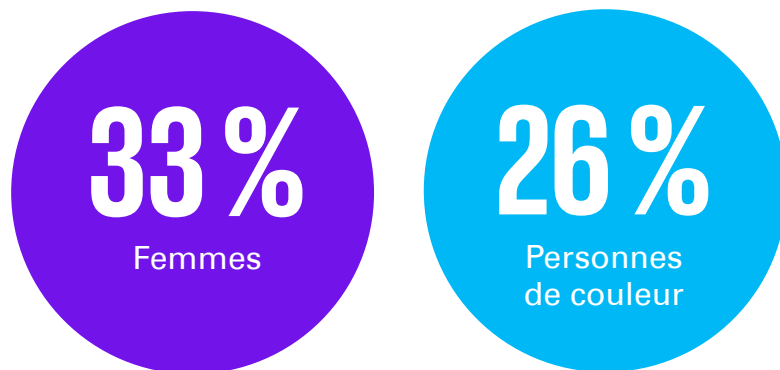
# Nos objectifs collectifs

## Objectifs de diversité parmi les associés

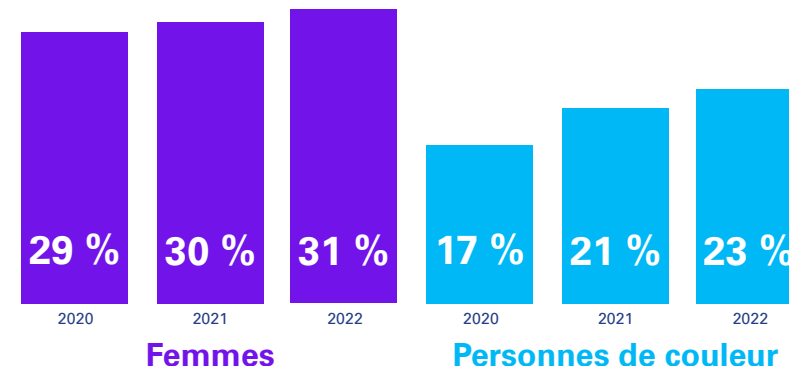
En 2018, KPMG a présenté un objectif de diversité parmi les associés pour accélérer les progrès déjà réalisés en matière de promotion des femmes et des personnes de couleur et ainsi offrir à nos employés des modèles inspirants.

Le 1<sup>er</sup> octobre 2021, nous avons atteint notre objectif visant à compter 30 % de femmes et 20 % de personnes de couleur parmi nos associés avant 2022. Nous souhaitons maintenant le dépasser et atteindre un nouvel objectif visant à compter 33 % de femmes et 26 % de personnes de couleur d'ici 2025.

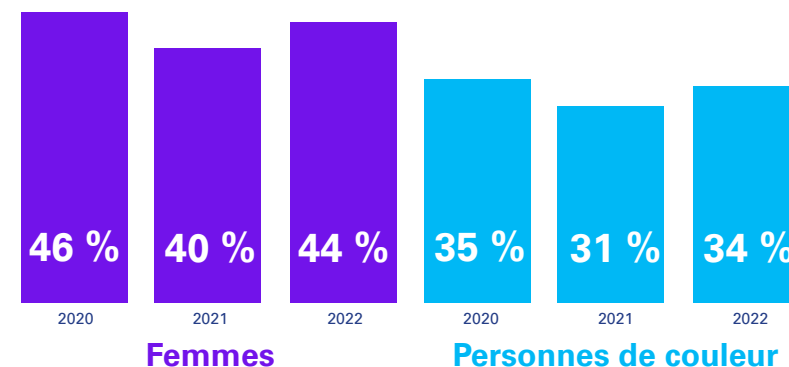
### Objectif pour le 1<sup>er</sup> octobre 2025



## Diversité parmi les associés



## Promotion au poste d'associé-e



Notre stratégie d'inclusion, de diversité et d'équité

Une approche axée sur la collaboration

Nos réseaux d'employés

Pleins feux sur la vérité et la réconciliation

Diversité@KPMG

Nos objectifs collectifs

Investir dans l'attraction des talents

Évaluer notre culture

Pleins feux sur les nouveaux arrivants au Canada

Favoriser l'alliance inclusive : mobiliser et informer notre personnel

Nouveaux avantages sociaux favorisant l'inclusion

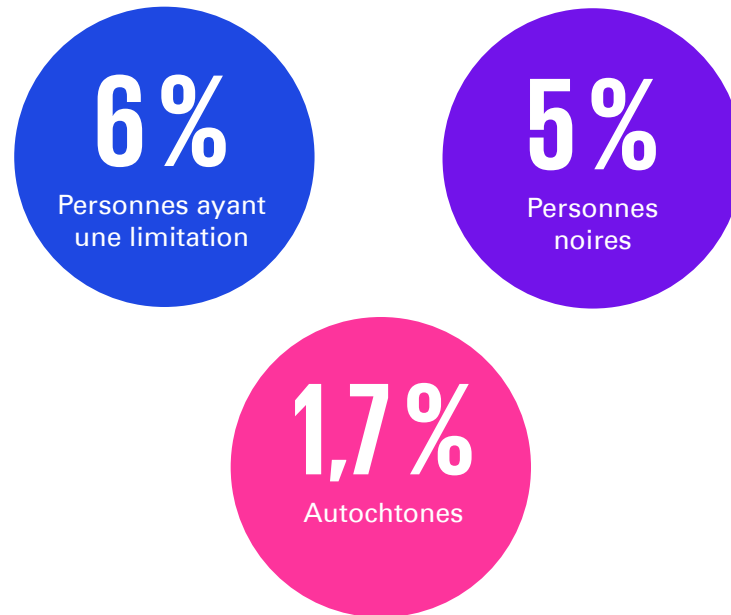
Promouvoir la santé mentale au travail

Pleins feux sur la progression de la lutte contre le racisme

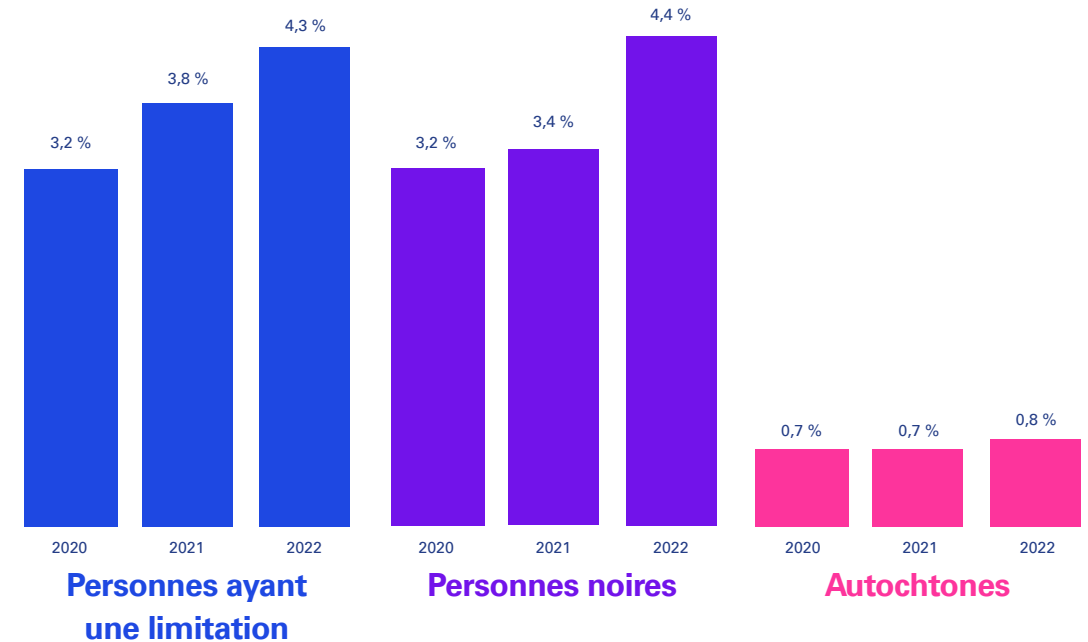
## Objectifs de diversité parmi les employés du cabinet

Nous savons que la représentation est importante. Notre cabinet a établi des objectifs pour augmenter la représentation des groupes sous-représentés là où il y a des écarts.

### Notre objectif pour le 1<sup>er</sup> octobre 2025



### Diversité du personnel du cabinet



« Nous croyons que les objectifs indiquent clairement à nos employés et à nos leaders ce qui est important pour le cabinet. Nos objectifs de diversité parmi les employés du cabinet ne sont pas des quotas; ils visent à stimuler notre responsabilisation afin que nous concentrions nos efforts sur l'élimination des obstacles et des préjugés ainsi que sur la création de possibilités. Afin de garantir l'atteinte de ces objectifs, ceux-ci sont liés à la rémunération des membres de la direction. »

**Steph Braid, première directrice, Inclusion, diversité et équité**

Notre stratégie d'inclusion, de diversité et d'équité

Une approche axée sur la collaboration

Nos réseaux d'employés

Pleins feux sur la vérité et la réconciliation

Diversité@KPMG

Nos objectifs collectifs

Investir dans l'attraction des talents

Évaluer notre culture

Pleins feux sur les nouveaux arrivants au Canada

Favoriser l'alliance inclusive : mobiliser et informer notre personnel

Nouveaux avantages sociaux favorisant l'inclusion

Promouvoir la santé mentale au travail

Pleins feux sur la progression de la lutte contre le racisme

# Investir dans l'attraction des talents

Nous continuons de faire progresser nos processus de recrutement inclusif et d'investir dans les occasions d'offrir des possibilités à KPMG aux talents méritant l'équité.

**01** **Équipe Attraction des talents, Inclusion, diversité et équité**  
Des postes sont dédiés au soutien des processus et des stratégies ciblées de recrutement inclusif et équitable pour attirer les Autochtones, les personnes ayant une limitation et les personnes noires.

**02** **Processus de recrutement inclusif**  
Nous passons continuellement en revue nos processus de recrutement avec les membres de nos réseaux d'employés afin d'éliminer les préjugés et les obstacles potentiels.

**03** **Soutien des talents en début de carrière**  
Nous offrons des programmes novateurs de stage et de mentorat pour soutenir les étudiants noirs et autochtones au secondaire dans l'acquisition de compétences et la planification de carrière.

**04** **Formation des recruteurs**  
Tous les membres des équipes de recrutement de KPMG suivent une formation obligatoire sur l'élimination des préjugés dans le processus de recrutement et participent au cours sur l'amélioration du processus d'embauche pour les Autochtones.



Notre stratégie d'inclusion, de diversité et d'équité

Une approche axée sur la collaboration

Nos réseaux d'employés

Pleins feux sur la vérité et la réconciliation

Diversité@KPMG

Nos objectifs collectifs

Investir dans l'attraction des talents

Évaluer notre culture

Pleins feux sur les nouveaux arrivants au Canada

Favoriser l'alliance inclusive : mobiliser et informer notre personnel

Nouveaux avantages sociaux favorisant l'inclusion

Promouvoir la santé mentale au travail

Pleins feux sur la progression de la lutte contre le racisme

# Investir dans l'attraction des talents

## 05 Accès inclusif aux études

Depuis 2012, KPMG a remis 215 bourses d'études à des étudiants noirs, autochtones ou ayant une limitation.

## 06 Embauche de talents neurodivergents

Depuis 2020, 17 personnes neurodivergentes ont été embauchées dans le cadre du programme d'embauche ciblée et le taux de rétention est de 88 %.

## 07 Recrutement ciblé

Nous collaborons avec les membres de nos réseaux d'employés pour tisser des liens étroits avec les talents issus de nos groupes prioritaires en matière d'IDE.

« Renforcer l'équité dans le recrutement m'a toujours intéressée et passionnée. Nous avons pris des mesures intentionnelles pour intégrer l'IDE dans notre processus et nos programmes de recrutement afin de créer une expérience inclusive et équitable pour nos candidats et nos employés. »

**Noorin Mizuyabu, directrice principale, équipe nationale Attraction des talents, IDE**



En savoir plus



Notre stratégie d'inclusion, de diversité et d'équité

Une approche axée sur la collaboration

Nos réseaux d'employés

Pleins feux sur la vérité et la réconciliation

Diversité@KPMG

Nos objectifs collectifs

Investir dans l'attraction des talents

Évaluer notre culture

Pleins feux sur les nouveaux arrivants au Canada

Favoriser l'alliance inclusive : mobiliser et informer notre personnel

Nouveaux avantages sociaux favorisant l'inclusion

Promouvoir la santé mentale au travail

Pleins feux sur la progression de la lutte contre le racisme

# Évaluer notre culture

Chaque année, nous envoyons un sondage à nos employés pour savoir comment ils se sentent par rapport à la stratégie, au leadership et à la culture de KPMG au Canada. Nous posons des questions précises pour mieux comprendre l'expérience de notre personnel en lien avec l'inclusion, l'équité et la santé mentale, puis examinons les résultats avec l'aide de nos groupes prioritaires en matière d'IDE.

Nous transmettons régulièrement les résultats du sondage aux leaders nationaux et régionaux et aux membres du conseil de direction en matière d'IDE. Nous demandons également la participation de nos réseaux d'employés lorsque nous constatons des écarts afin de mieux saisir la signification des résultats et de déterminer les mesures à prendre pour éliminer les obstacles et créer un lieu de travail plus inclusif.

## Scores liés au volet IDE du sondage 2022

**réponses favorables à 92 %,  
égalité par rapport à 2021**

On me traite avec dignité et respect au travail.

**réponses favorables à 85 %,  
+2 % par rapport à 2021**

Je peux être moi-même au travail sans craindre le jugement des autres.

**réponses favorables à 81 %,  
égalité par rapport à 2021**

Les associés défendent activement l'inclusion, la diversité et l'équité au travail en reconnaissant et en respectant la valeur des différences.

**réponses favorables à 78 %,  
+2 % par rapport à 2021**

Tous les employés de KPMG ont les mêmes possibilités d'avancement, peu importe leurs différences, comme leur orientation sexuelle, leur identité de genre, leur origine ethnique, etc.

« En tant que leader, je m'investis dans le conseil de direction Inclusion, diversité et équité, car je crois que chaque personne a un rôle à jouer. Dans mon parcours d'apprentissage pour devenir une meilleure alliée, j'ai reconnu qu'il faut aller au-delà du simple désir et agir. »

**Paula Presta, associée, Audit**

**Membre du conseil de direction Inclusion, diversité et équité**

## Scores liés au volet santé mentale du sondage 2022

**réponses favorables à 86 %,  
égalité par rapport à 2021**

KPMG soutient la santé mentale et le bien-être.

**réponses favorables à 85 %,  
+2 % par rapport à 2021**

Je suis à l'aise de parler à un collègue si j'ai un problème lié à ma santé mentale ou à celle d'un membre de mon équipe.

**réponses favorables à 75 %,  
+2 % par rapport à 2021**

Par leurs actions, les leaders et les gestionnaires de mon équipe sont engagés à promouvoir la santé mentale au travail.

Notre stratégie d'inclusion, de diversité et d'équité

Une approche axée sur la collaboration

Nos réseaux d'employés

Pleins feux sur la vérité et la réconciliation

Diversité@KPMG

Nos objectifs collectifs

Investir dans l'attraction des talents

Évaluer notre culture

Pleins feux sur les nouveaux arrivants au Canada

Favoriser l'alliance inclusive : mobiliser et informer notre personnel

Nouveaux avantages sociaux favorisant l'inclusion

Promouvoir la santé mentale au travail

Pleins feux sur la progression de la lutte contre le racisme

# Pleins feux sur les nouveaux arrivants au Canada

Chaque année à KPMG, au moins 5 % de nos employés s'identifient comme des nouveaux arrivants au Canada, ayant immigré dans les deux dernières années. En fonction des commentaires partagés lors de séances d'écoute des employés entre les nouveaux arrivants et leur conseiller en rendement, nous offrons :

**01** de la formation continue sur les compétences interculturelles pour faciliter la compréhension de la culture canadienne

**02** l'accès à des outils et à des ressources s'adressant aux nouveaux arrivants au Canada

**03** de la communication narrative pour créer des liens avec de nouveaux arrivants ayant vécu des expériences semblables

**04** de l'encouragement à la création de réseaux de soutien, notamment le jumelage à un pair à l'arrivée au cabinet

**05** des mesures de soutien pratique et continu, comme des services d'intégration et des conseils divers, de la demande de résidence permanente à la production d'une déclaration de revenus

**06** de la formation continue pour les conseillers en rendement afin d'améliorer leurs compétences interculturelles

Nous continuons d'écouter et d'agir; en 2021, nous avons formé le Réseau des nouveaux arrivants au Canada. Ce groupe est composé d'employés et de leaders de KPMG qui ont immigré au Canada et qui souhaitent apporter leur aide à d'autres personnes qui vivent la même situation.

« Nous nous penchons notamment sur les moyens d'aider les immigrants à s'intégrer et à trouver le soutien dont ils ont besoin pour s'établir et être complètement eux-mêmes au travail »

**Patrick Ojo, directeur principal, Audit**

**Membre du Réseau des nouveaux arrivants au Canada.**



Notre stratégie d'inclusion, de diversité et d'équité

Une approche axée sur la collaboration

Nos réseaux d'employés

Pleins feux sur la vérité et la réconciliation

Diversité@KPMG

Nos objectifs collectifs

Investir dans l'attraction des talents

Évaluer notre culture

Pleins feux sur les nouveaux arrivants au Canada

Favoriser l'alliance inclusive : mobiliser et informer notre personnel

Nouveaux avantages sociaux favorisant l'inclusion

Promouvoir la santé mentale au travail

Pleins feux sur la progression de la lutte contre le racisme

# Favoriser l'alliance inclusive : mobiliser et informer notre personnel

Pour réaliser notre vision d'un lieu de travail où les gens se sentent à l'aise d'être eux-mêmes, ont un sentiment d'appartenance et s'épanouissent, nous devons créer un climat de confiance. Afin de veiller à ce que nos employés et nos leaders aient les outils nécessaires pour devenir des alliés, nous offrons de la formation continue. Ainsi, ils peuvent faire progresser leurs compétences en matière de leadership inclusif et de santé mentale. Chaque séance de formation est soigneusement conçue en collaboration avec les membres de nos réseaux d'employés de sorte que leur voix et leurs expériences soient mises de l'avant.

Voici quelques points saillants des deux dernières années :

**Plus de 50**

séances de formation sur l'IDE

auxquelles

**plus de 34 900**

employés et associés ont participé,

y investissant

**plus de 50 000** heures.

## Tenue du premier forum multiconfessionnel

Collaboration entre nos réseaux d'employés juifs, musulmans, sikhs et chrétiens

### Amélioration des compétences interculturelles

**Plus de 1200**

nouveaux arrivants et conseillers en rendement formés

### Inclusion des genres

**Plus de 5 000**

personnes formées pour créer un lieu de travail sécuritaire et propice à l'affirmation pour les personnes de diverses identités de genre

### Sensibilisation à la lutte contre le racisme au sein de la direction

**Plus de 850**

associés et leaders ont participé à la formation

### Soutien à l'inclusion des personnes ayant une limitation

**Plus de 4 000**

participants

« Je considère que le rôle de notre réseau est de fournir un aperçu des expériences vécues et des différentes voix pour montrer aux gens le lien humain avec la diversité des genres. Grâce à cette connexion émotionnelle, nous pouvons mobiliser et inspirer les gens à réaliser du travail personnel et à s'informer. »

**Zach Little, directeur principal, Fiscalité**  
**Leader du réseau Pride@KPMG**

Notre stratégie d'inclusion, de diversité et d'équité

Une approche axée sur la collaboration

Nos réseaux d'employés

Pleins feux sur la vérité et la réconciliation

Diversité@KPMG

Nos objectifs collectifs

Investir dans l'attraction des talents

Évaluer notre culture

Pleins feux sur les nouveaux arrivants au Canada

Favoriser l'alliance inclusive : mobiliser et informer notre personnel

Nouveaux avantages sociaux favorisant l'inclusion

Promouvoir la santé mentale au travail

Pleins feux sur la progression de la lutte contre le racisme

# Nouveaux avantages sociaux favorisant l'inclusion

Notre cabinet continue d'améliorer ses avantages sociaux flexibles et inclusifs en étant à l'écoute des besoins particuliers de ses employés et en y répondant. Au cours des quelques dernières années, KPMG a été un chef de file des entreprises canadiennes en présentant de nouveaux avantages novateurs.

## Programmes destinés aux familles

Prestations parentales supplémentaires de 17 semaines comprenant également les parents non biologiques. Couverture des médicaments et des traitements de fertilité offerte aux membres du personnel, à leurs personnes à charge et aux mères porteuses – décision éclairée grâce à notre réseau Pride@KPMG.



## Soins traditionnels autochtones

Allocation annuelle pour couvrir les dépenses de guérisseurs autochtones, de cérémonies et remèdes traditionnels – décision éclairée grâce à notre Réseau national des peuples autochtones.



## Aides à la vie quotidienne pour les personnes ayant une limitation

Protection supplémentaire pour le matériel de soutien comme les barres d'appui, les côtés de lit, les sièges ascenseurs et plus encore – décision éclairée grâce à notre Réseau pour l'inclusion des personnes ayant une limitation



## Prestation d'affirmation du genre

Montant maximal à vie de 10 000 \$ en lien avec les opérations et procédures d'affirmation du genre, offert aux employés de KPMG et à leurs personnes à charge – décision éclairée grâce à notre réseau Pride@KPMG.



« Nous sommes engagés à nous assurer que chaque personne se sent soutenue, libre d'être elle-même et à sa place en vivant l'expérience positive qu'elle mérite. »

**Alexandre Ladouceur Labonté**  
Directeur principal, Audit  
Leader du réseau Pride@KPMG

Notre stratégie d'inclusion, de diversité et d'équité

Une approche axée sur la collaboration

Nos réseaux d'employés

Pleins feux sur la vérité et la réconciliation

Diversité@KPMG

Nos objectifs collectifs

Investir dans l'attraction des talents

Évaluer notre culture

Pleins feux sur les nouveaux arrivants au Canada

Favoriser l'alliance inclusive : mobiliser et informer notre personnel

Nouveaux avantages sociaux favorisant l'inclusion

Promouvoir la santé mentale au travail

Pleins feux sur la progression de la lutte contre le racisme

# Promouvoir la santé mentale au travail

La mise en place d'une équipe résiliente profitant d'une bonne santé mentale est depuis longtemps une de nos priorités stratégiques. Nous sommes fiers d'avoir été, en 2017, la première organisation canadienne à nommer un responsable de la promotion de la santé mentale au travail, Denis Trottier. Ancien associé de l'audit de KPMG au Canada, M. Trottier a vécu avec la dépression. Il partage son histoire avec nos employés et nos leaders partout au pays pour réduire les préjugés et approfondir les connaissances en santé mentale de notre personnel afin que chacun puisse s'aider et aider ses proches.

Nous nous efforçons d'offrir à tous les membres de notre personnel de la formation et du soutien culturellement pertinents afin de les aider à gérer leur santé mentale de façon proactive. KPMG au Canada offre notamment ce qui suit :

**01 Programme d'aide aux employés et à leur famille (PAEF)**  
Accès direct à des cliniciens de formation et possibilité de demander des conseillers ayant une origine particulière – par exemple, un conseiller noir ou membre de la communauté 2SLGBTQIA+.

**02 Allocation annuelle de 2 000 \$ pour les soins de santé mentale**  
Offerte à nos employés et à leurs personnes à charge admissibles pour les services de conseillers, de psychologues, de thérapeute conjugal ou familial, et plus encore.

**03 Six réseaux d'employés relatifs à la santé mentale et un réseau national de bien-être**  
Dédiés à la sensibilisation, à la progression de l'information et de l'alliance et à la réduction des préjugés à l'aide de la communication narrative.



Notre stratégie d'inclusion, de diversité et d'équité

Une approche axée sur la collaboration

Nos réseaux d'employés

Pleins feux sur la vérité et la réconciliation

Diversité@KPMG

Nos objectifs collectifs

Investir dans l'attraction des talents

Évaluer notre culture

Pleins feux sur les nouveaux arrivants au Canada

Favoriser l'alliance inclusive : mobiliser et informer notre personnel

Nouveaux avantages sociaux favorisant l'inclusion

Promouvoir la santé mentale au travail

Pleins feux sur la progression de la lutte contre le racisme

# Promouvoir la santé mentale au travail

## 04

### Programme d'orientation sur la santé mentale pour tous les nouveaux employés

Occasion pour tous les nouveaux employés d'entendre notre responsable de la promotion de la santé mentale au travail et d'autres employés de KPMG parler de leur parcours en santé mentale.

## 05

### 50 heures de congé pour obligations personnelles

Heures de congé rémunéré pour que nos employés puissent accorder la priorité à leur santé mentale, à leur bien-être et à leurs obligations personnelles.

## 06

### Congés additionnels pour favoriser le bien-être

Congé à nos employés tous les vendredis de juillet et d'août 2022, et six jours de congé rémunéré additionnels en 2021.

« Mon objectif est de réduire les préjugés entourant les troubles de santé mentale, et de mieux faire connaître les outils d'aide qui sont à la disposition de nos employés et de nos communautés. Les membres du personnel de KPMG ont accès à une foule de ressources en santé mentale, que ce soit pour eux, pour leurs collègues ou pour les membres de leur famille. »

**Denis Trottier, responsable de la promotion de la santé mentale au travail**



Lire le blogue de Denis Trottier



Notre stratégie d'inclusion, de diversité et d'équité

Une approche axée sur la collaboration

Nos réseaux d'employés

Pleins feux sur la vérité et la réconciliation

Diversité@KPMG

Nos objectifs collectifs

Investir dans l'attraction des talents

Évaluer notre culture

Pleins feux sur les nouveaux arrivants au Canada

Favoriser l'alliance inclusive : mobiliser et informer notre personnel

Nouveaux avantages sociaux favorisant l'inclusion

Promouvoir la santé mentale au travail

Pleins feux sur la progression de la lutte contre le racisme

# Pleins feux sur la progression de la lutte contre le racisme

Nous sommes engagés à créer un environnement inclusif, équitable et favorisant la santé mentale, exempt de racisme, de préjugés et de discrimination. Au cours des dernières années, nous avons réalisé du progrès vers l'atteinte de cet objectif en :

- intégrant la responsabilisation à la compensation des leaders pour faire progresser la représentation des personnes racialisées à l'échelle de la direction afin d'atteindre notre objectif d'une équipe d'associés composée à 26 % de personnes de couleur et à 33 % de femmes d'ici le 1<sup>er</sup> octobre 2025;
- demandant régulièrement la rétroaction à nos réseaux d'employés afin de continuer d'éliminer les préjugés et les barrières dans nos processus, nos programmes et nos politiques de recrutement;
- évaluant les expériences de nos groupes racialisés, recueillies à l'aide des processus d'écoute des talents et des employés, pour comprendre les obstacles particuliers auxquels ils font face et pour agir en conséquence;
- appuyant la fidélisation, le perfectionnement et l'avancement professionnel des membres noirs de la direction en leur offrant la possibilité de participer à des séances de mentorat individuelles et en groupe avec notre équipe de haute direction;

- s'engageant dans l'équité pour les jeunes personnes noires et autochtones en début de carrière en augmentant notre investissement dans les bourses d'études ciblées, les stages et les occasions de mentorat en collaboration avec Indspire, ICON Talent Partners et la fondation ABEEL;
- investissant continuellement en sensibilisation relativement au racisme, à la haine, aux préjugés, au fardeau émotionnel et aux microagressions, notamment en offrant des séances ciblées pour les associés et les leaders, menées par des experts externes et des membres de nos réseaux d'employés;
- soutenant la santé mentale des membres racialisés de notre équipe à l'aide de séances éducatives ciblées sur leurs expériences culturelles particulières, notamment pour nos collègues noirs, musulmans et asiatiques de l'Est;
- améliorant les chances de réussite des entrepreneurs noirs en collaboration avec le Réseau des entrepreneurs et professionnels africains et le Black Founders Network de l'Université de Toronto.



Continuer la conversation à l'aide de notre sondage sur l'expérience des Noirs de 2021 et de 2022.

« Ce qui a commencé par des conversations avec des collègues noirs à propos du besoin de nous rapprocher, de partager nos expériences et de trouver des points communs nous permettant d'être pleinement nous-mêmes au travail est devenu l'un des réseaux les plus actifs du cabinet, comptant plus de 300 membres et des centaines d'alliés. »

**Jay Henry, coordonnateur de fonction, Services-conseils – Management**  
**Membre du Réseau des professionnels noirs**

Notre stratégie d'inclusion,  
de diversité et d'équité

Une approche axée sur la  
collaboration

Nos réseaux d'employés

Pleins feux sur la vérité et  
la réconciliation

Diversité@KPMG

Nos objectifs collectifs

Investir dans l'attraction  
des talents

Évaluer notre culture

Pleins feux sur les  
nouveaux arrivants au  
Canada

Favoriser l'alliance  
inclusive : mobiliser et  
informer notre personnel

Nouveaux avantages  
sociaux favorisant  
l'inclusion

Promouvoir la santé  
mentale au travail

Pleins feux sur la  
progression de la lutte  
contre le racisme

# Un parcours collectif

Nous croyons que la progression de l'inclusion, de la diversité et de l'équité est une responsabilité que nous partageons tous.

Notre vision pour ce rapport est de partager notre progrès en toute transparence et d'inspirer les autres à faire de même. Ce faisant, en tant qu'alliés, nous tendons la main à nos collègues des entreprises du Canada et d'ailleurs qui souhaitent en apprendre davantage sur notre parcours.

Nous encourageons également tout le monde à commencer ou à continuer son parcours d'IDE en réfléchissant aux programmes, aux personnes et aux renseignements dont il est question dans ce rapport.

Ensemble, nous pouvons assurer un avenir plus inclusif et plus équitable pour nous tous.



Notre stratégie d'inclusion,  
de diversité et d'équité

Une approche axée sur la  
collaboration

Nos réseaux d'employés

Pleins feux sur la vérité et  
la réconciliation

Diversité@KPMG

Nos objectifs collectifs

Investir dans l'attraction  
des talents

Évaluer notre culture

Pleins feux sur les  
nouveaux arrivants au  
Canada

Favoriser l'alliance  
inclusive : mobiliser et  
informer notre personnel

Nouveaux avantages  
sociaux favorisant  
l'inclusion

Promouvoir la santé  
mentale au travail

Pleins feux sur la  
progression de la lutte  
contre le racisme



## [home.kpmg/ca/inclusionetdiversite](https://home.kpmg/ca/inclusionetdiversite)

L'information publiée dans le présent document est de nature générale. Elle ne vise pas à tenir compte des circonstances de quelque personne ou entité particulière. Bien que nous fassions tous les efforts nécessaires pour assurer l'exactitude de cette information et pour vous la communiquer rapidement, rien ne garantit qu'elle sera exacte à la date à laquelle vous la recevrez ni qu'elle continuera d'être exacte à l'avenir. Vous ne devriez pas y donner suite à moins d'avoir d'abord obtenu un avis professionnel se fondant sur un examen approfondi des faits et de leur contexte.

© 2023 KPMG s.r.l./s.e.n.c.r.l., société à responsabilité limitée de l'Ontario et cabinet membre de l'organisation mondiale KPMG de cabinets indépendants affiliés à KPMG International Limited, société de droit anglais à responsabilité limitée par garantie. Tous droits réservés. KPMG et le logo de KPMG sont des marques de commerce utilisées sous licence par les cabinets membres indépendants de l'organisation mondiale KPMG.