



Plan d'action pour la vérité et la réconciliation de KPMG au Canada



kpmg.com/ca/fr





Avant-propos

La Commission de vérité et réconciliation (CVR) du Canada a publié en 2015 son rapport final, lequel contient 94 appels à l'action auprès d'un large éventail d'institutions et de communautés pour faire progresser le processus de réconciliation entre les Autochtones et les personnes non autochtones au Canada.

L'appel à l'action n° 92, intitulé « Les entreprises et la réconciliation », demande aux entreprises canadiennes de prendre part au processus de réconciliation et présente trois mesures claires pour contribuer à la compréhension et au respect des droits des peuples autochtones et favoriser l'avancement économique de leurs communautés.

KPMG s'engage à établir des relations solides et durables avec les communautés autochtones afin de faire avancer le processus de réconciliation grâce à divers efforts, tels que des investissements dans la communauté et les nouvelles entreprises,

l'embauche d'un plus grand nombre d'employés autochtones, l'accroissement de l'impact social du cabinet, l'élargissement de l'accès à l'apprentissage, et l'amélioration des relations d'affaires et de collaboration entre KPMG et les clients et les communautés autochtones.

Le Plan d'action pour la vérité et la réconciliation sert de base et de cadre pour la réalisation de cette vision. Il présente des objectifs mesurables ainsi que des mesures à prendre qui se rattachent à trois piliers.

Le Plan d'action pour la vérité et la réconciliation de KPMG cadre avec ces priorités et est guidé par l'appel à l'action n° 92 de la CVR.

KPMG invite les peuples autochtones, ses pairs du secteur et tous les Canadiens à soutenir ces efforts dans le cadre de la réconciliation.

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 un 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.





Message de notre cadre responsable

Notre Plan d'action pour la vérité et la réconciliation est une étape importante dans la démarche de KPMG au Canada afin de contribuer à l'avancement de la réconciliation. Personnellement, ce plan est aussi une source de réussite, d'ambition et de fierté.

En effet, tout au long de ma vie, l'héritage et l'incidence continue des relations entre colonisateurs et Autochtones au Canada ont été formateurs.

Je suis membre de la Première Nation de Shawanaga et d'ascendance mixte : anglaise-irlandaise du côté paternel et ojibwée du côté maternel. Faire la promotion des peuples autochtones et de leur culture est une occasion et une responsabilité que j'assume avec le plus grand soin et le plus grand respect.

Depuis sa création en 2019, j'ai eu le privilège de parrainer notre Réseau national des peuples autochtones, regroupant parmi notre personnel des centaines d'Autochtones et d'alliés engagés et passionnés. Nous sommes unis dans notre engagement à promouvoir l'inclusion et l'appartenance des peuples autochtones au sein de notre cabinet et à l'extérieur de celui-ci.

Bien que notre réseau et notre cabinet aient un impact positif depuis de nombreuses années, nous sommes prêts, en tant que cabinet, à poursuivre et à accélérer nos progrès.

Lorsque nous avons entamé l'élaboration de notre plan, nous avions à cœur d'investir le temps nécessaire pour aller de l'avant de façon réfléchie et respectueuse. Pour nous, cela signifiait prendre le temps de consulter des Autochtones et des alliés parmi les membres du personnel et les dirigeants pour nous assurer de faire entendre des voix de

partout au pays. Nous avons également consulté des communautés, des clients et des organisations autochtones à l'externe, dont le cabinet-conseil Acosys, détenu et dirigé par des Autochtones, qui nous a aidé à concrétiser notre plan grâce à son expertise.

Alors que nous franchissons cette étape, nous sommes motivés à poursuivre et à approfondir notre impact. Je suis extrêmement chanceuse d'être une leader dans un cabinet qui a réalisé ces progrès et pris ces engagements.

Si notre expérience peut être utile à d'autres organisations qui cherchent à approfondir leur rôle dans la réconciliation, nous sommes heureux de la communiquer. Notre succès ne se mesurera pas seulement à l'impact que nous avons en tant que cabinet, mais aussi à la façon dont nous pouvons nous réunir à l'échelle du milieu des affaires canadien pour reconnaître le rôle que les entreprises peuvent jouer dans la réconciliation.

Ensemble, nous pouvons avoir un impact réel et durable.



Tammy Brown

Cadre responsable de la vérité et de la réconciliation et du Réseau national des peuples autochtones de KPMG, associée en audit, leader nationale du groupe Marchés industriels et vice-présidente du Conseil d'administration de KPMG

Déclaration de la haute direction

En vertu de l'appel à l'action n^o 92, la CVR demande aux entreprises canadiennes « d'adopter la *Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones* en tant que cadre de réconciliation et d'appliquer les normes et les principes qui s'y rattachent dans le cadre des politiques organisationnelles et des principales activités opérationnelles touchant les peuples autochtones, leurs terres et leurs ressources ».

Le présent Plan d'action pour la vérité et la réconciliation de KPMG au Canada répond officiellement à cet appel.

En tant que cabinet de services professionnels et de comptabilité, nous ne mettons pas en application ce plan qu'en raison de notre engagement envers une économie de marché saine et dynamique, qui elle, dépend d'une population aux mêmes qualités. Nous l'appliquons, car il s'agit de la bonne chose à faire.

Tout comme il ne peut y avoir de réconciliation sans vérité, nous croyons qu'aucune mesure significative ne peut être mise en place sans un plan. Comme on dit : ce qui est mesuré est accompli. Ce plan est fondé sur des indicateurs clés de performance clairs qui nous permettront de suivre notre progrès et d'en rendre compte annuellement.

Le plan ne concerne pas qu'un groupe de personnes; il mobilisera l'ensemble du cabinet. Telle est notre intention. Après tout, faire les choses ensemble, pour le mieux, s'inscrit dans nos valeurs fondamentales. En outre, nous sommes d'avis qu'en plus de nous unir en tant qu'individus et membres d'une équipe, ces valeurs sont universelles.

Nous demandons donc à nos collègues, à nos pairs du secteur et aux Canadiens de faire leur part. Contribuer à l'avancement de la vérité et de la réconciliation est un parcours collectif et une responsabilité commune; nous avons tous un rôle à jouer.

Ce plan n'est ni la première ni la dernière étape du cheminement de KPMG au Canada. Toutefois, il s'agit d'une importante étape pour cette cause plus grande que nous. C'est ce qui, nous croyons, permettra de mesurer son succès.



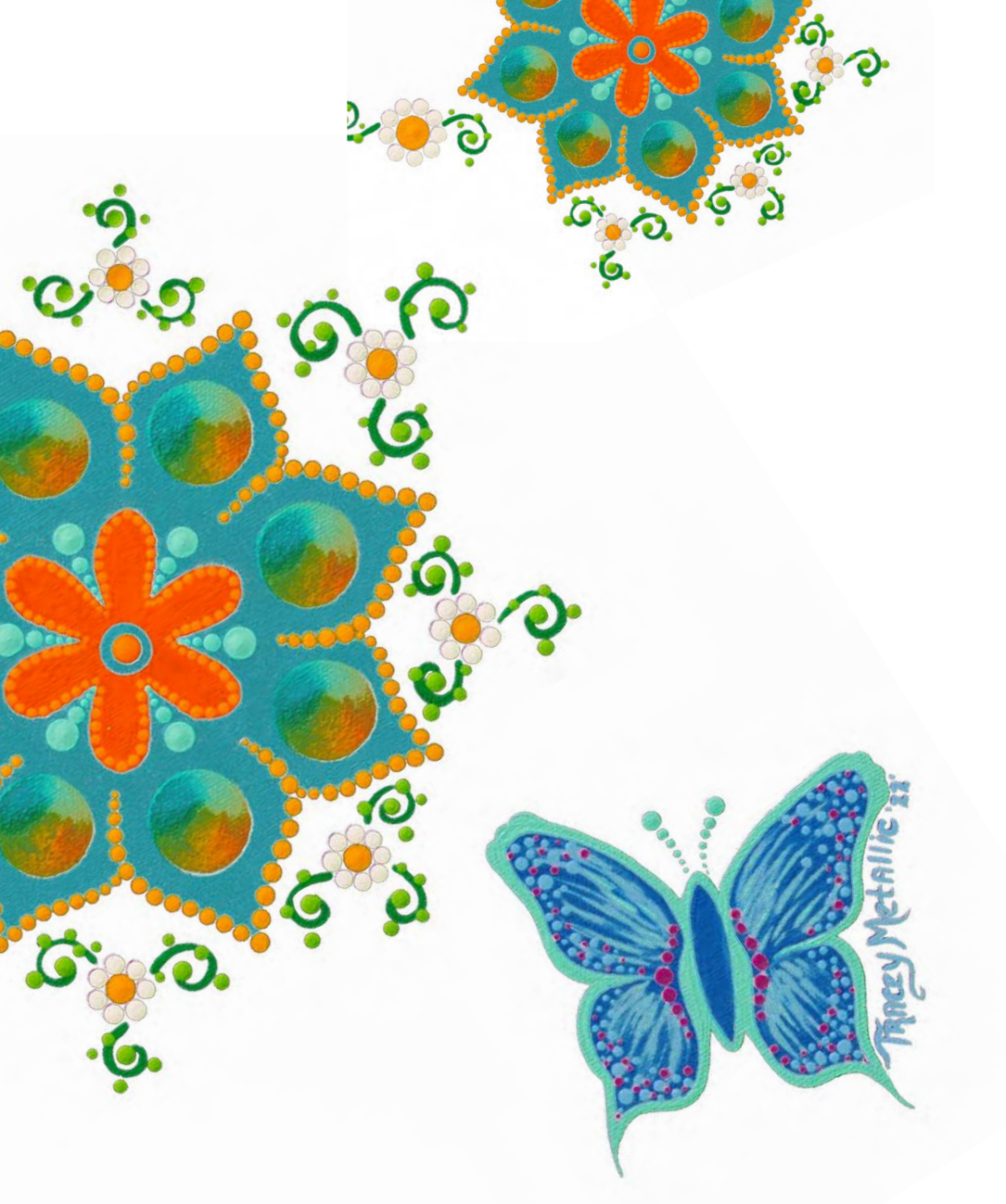
Robert Davis

Chef, Inclusion, diversité et équité, associé, Fiscalité et président du conseil d'administration de KPMG au Canada



Elio Luongo

Chef de la direction et associé principal



À propos de l'artiste : Tracey Metallic

L'artiste micmaque Tracey Metallic est née et a grandi sur les rives de la rivière Restigouche. Son talent a éclaté au sein du groupe de tambour à main Pugwalesg, qu'elle a cofondé avec d'autres femmes micmaques. Tracey s'est d'abord adonnée à la peinture pour son effet thérapeutique, peignant des personnages de dessins animés pour ses petits-enfants. Puis, après avoir publié ses œuvres sur les médias sociaux, elle a commencé à recevoir des commandes de tableaux abstraits. Grâce à ces premières pièces qui lui ont insufflé de la confiance, ses créations ont évolué. Dès que son pinceau s'est posé sur la toile, une étincelle

s'est allumée en elle. Elle s'est aussitôt sentie liée à son art et n'a jamais cessé de peindre depuis. Les œuvres de Tracey sont le reflet de son propre cheminement. Elle croit que les gens empruntent tous un parcours personnel à la recherche d'une vie meilleure et remettent en perspective l'ensemble de leur vécu. Résidant dans sa communauté natale de Listuguj, sur le territoire de Gespe'gewa'gi, Tracey détient un baccalauréat ès arts et un baccalauréat en service social de l'Université St. Thomas ainsi qu'une maîtrise en service social de l'Université Wilfrid Laurier. Découvrez les œuvres de Tracey en visitant traceymetallic.com.

Table des matières

Avant-propos	3
Reconnaissance du territoire	4
Message de notre cadre responsable	6
Déclaration de la haute direction	7
Énoncé de vision	10
Énoncé de mission	11
Pilier N° 1 – Promouvoir une culture d'équité et d'inclusion	12
Objectif n° 1 Un milieu de travail équitable et inclusif	13
1.1 Assurer une gouvernance équitable et inclusive	13
1.2 Soutenir le bien-être des Autochtones	13
1.3 Amplifier la portée des points de vue et des voix autochtones	13
Objectif n° 2 Recrutement, avancement et croissance	14
2.1 Augmenter le recrutement et l'embauche des Autochtones	14
2.2 Collaborer avec les organisations et les communautés autochtones	14
2.3 Concentrer nos efforts sur la fidélisation et l'avancement des talents autochtones	14
Pilier N° 2 – Bâtir l'alliance inclusive	16
Objectif n° 3 Affectation, mobilisation et inspiration	17
3.1 Affecter des ressources	17
3.2 Mobiliser des organisations autochtones pour obtenir des indications	17
3.3 Inspirer les autres	17
Objectif n° 4 Éducation et sensibilisation	18
4.1 Éduquer et former proactivement	18
4.2 Offrir des formations données par des Autochtones	18
Pilier N° 3 – Agir à titre de collaborateur actif en ce qui a trait au développement et à l'autonomisation autochtone	20
Objectif n° 5 Collaboration et parrainage	21
5.1 Soutenir l'éducation des jeunes Autochtones	21
5.2 Déployer des efforts afin d'être reconnu comme un leader national et d'entretenir activement nos relations	21
5.3 Mobiliser les clients, les communautés et les organisations autochtones afin d'approfondir notre compréhension et nos relations	21
Objectif n° 6 Autonomisation économique	22
6.1 Offrir de la formation et du mentorat axés sur les compétences	22
6.2 Soutenir le renforcement des capacités des entreprises autochtones	22



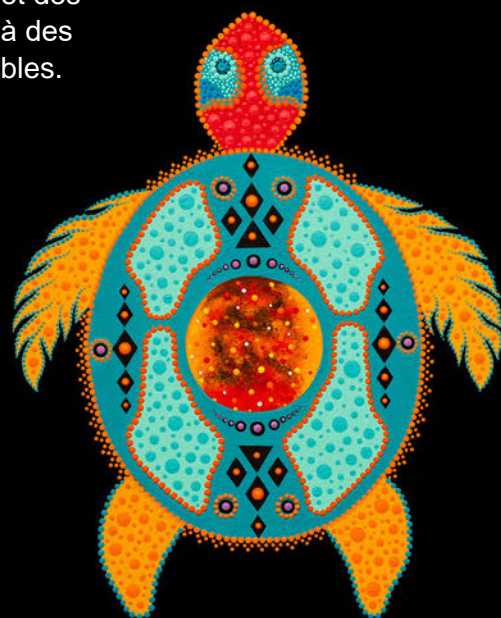
● Énoncé de vision

Notre vision consiste à avoir une incidence à grande échelle sur l'avancement de la vérité et de la réconciliation en établissant avec les peuples autochtones des relations solides, durables et respectueuses. Nous souhaitons aussi mobiliser des ressources et procéder à des investissements qui font progresser le savoir et contribuent 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.



Énoncé de mission

Notre mission consiste à promouvoir une culture d'équité et d'inclusion où les peuples autochtones bénéficient du soutien nécessaire pour s'épanouir et atteindre leurs objectifs professionnels. Pour ce faire, nous souhaitons sensibiliser les gens à la vérité sur l'histoire commune de notre pays pour favoriser l'alliance inclusive et agir à titre de collaborateur actif auprès des communautés et des organisations autochtones afin de contribuer à des avantages socioéconomiques positifs et durables.





Pilier N°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.

Conformément à l'appel à l'action n° 92 de la CRV :

Veiller à ce que les peuples autochtones aient un accès équitable aux emplois, à la formation et aux possibilités de formation et à ce que les communautés autochtones retirent des avantages à long terme des projets de développement économique.

Objectif n°1 – Un milieu de travail équitable et inclusif

Favoriser continuellement un milieu de travail équitable et inclusif qui honore et célèbre l'histoire, la culture et les traditions autochtones tout en nous efforçant de répondre aux besoins et d'appuyer les valeurs des professionnels autochtones.

1.1 Assurer une gouvernance équitable et inclusive

Veiller à harmoniser les cadres avec le Plan d'action pour la vérité et la réconciliation.

- A. Veiller à ce que les politiques, les programmes et les processus soient équitables et inclusifs pour les peuples autochtones
 - i. Examiner les politiques, les programmes et les processus actuels de KPMG au Canada et les réviser au besoin afin qu'ils cadrent avec le Plan d'action pour la vérité et la réconciliation

1.2 Soutenir le bien-être des Autochtones

Accroître la fréquence et la facilité d'accès à des services de soutien en matière de santé et de bien-être dirigés par des Autochtones.

- A. Créer un environnement inclusif qui honore le bien-être des Autochtones
 - i. Revoir et adapter les méthodes actuelles d'imputation des heures pour tenir compte des pratiques culturelles des Autochtones
 - ii. Tenir plus de séances dirigées par des aînés autochtones et d'ateliers sur la santé et le bien-être pour les Autochtones
 - iii. Veiller à ce que les services de consultation autochtones autorisés soient couverts par les avantages sociaux des employés

1.3 Amplifier la portée des points de vue et des voix autochtones

Tirer parti du réseau de KPMG pour amplifier la portée des voix autochtones tant à l'interne qu'à l'externe.

- A. Veiller à ce que le Réseau national des peuples autochtones de KPMG au Canada ait une voix, une influence et des liens directs avec la direction
 - i. Officialiser le processus de rétroaction régulière et de communication directe avec la direction du Réseau national des peuples autochtones
 - ii. Accroître la participation de la direction de KPMG aux initiatives et aux activités organisées par des Autochtones et par le Réseau national des peuples autochtones
- B. Reconnaître les dates et les lieux importants dans le cadre de célébrations de la culture, de la langue et de l'histoire autochtones
 - i. Souligner les journées d'importance pour les Autochtones et y participer de façon appropriée
 - ii. Suivre les protocoles de reconnaissance des terres selon les indications des organisations autochtones locales



Objectif n° 2 – Recrutement, avancement et croissance

Mobiliser et outiller les peuples autochtones afin de les aider à s'épanouir au travail et à atteindre leurs objectifs professionnels.

2.1 Augmenter le recrutement et l'embauche des Autochtones

Créer du contenu réfléchi et respectueux qui présente les occasions de carrière pour les Autochtones chez KPMG.

- A. Élaborer des stratégies de recrutement qui offrent des cheminements diversifiés et mobilisent les peuples autochtones partout au Canada
 - i. Appuyer les programmes locaux d'enseignement secondaire, de transition et d'éducation préscolaire à l'intention des peuples autochtones
 - ii. Mettre en œuvre une stratégie de recrutement et de soutien pour les étudiants autochtones de niveau postsecondaire dans toutes les disciplines
- B. Décoloniser et autochtoniser le processus d'embauche
 - i. Communiquer davantage de postes à pourvoir par l'entremise d'organisations et d'organismes communautaires autochtones
 - ii. Offrir aux intervieweurs et aux recruteurs des formations supplémentaires sur la sensibilisation aux réalités autochtones et tenir compte des demandes de modification au processus d'entrevue des candidats potentiels autochtones

2.2 Collaborer avec les organisations et les communautés autochtones

Travailler avec des groupes autochtones pour soutenir le recrutement, l'avancement et la croissance des Autochtones.

- A. Élaborer des initiatives novatrices et stimulantes avec les communautés, les organisations et les établissements d'enseignement autochtones
 - i. Mobiliser des organisations et des communautés autochtones qui contribuent au perfectionnement professionnel des Autochtones
 - ii. Collaborer avec des leaders autochtones en ressources humaines pour éclairer notre stratégie de recrutement, d'avancement et de croissance

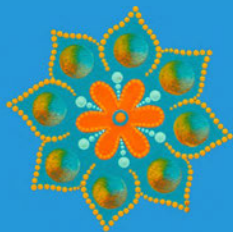
2.3 Concentrer nos efforts sur la fidélisation et l'avancement des talents autochtones

Veiller à ce que les employés autochtones se sentent inclus et valorisés, et à ce qu'ils voient les occasions d'avancement au sein de KPMG.

- A. Créer, pour les professionnels autochtones, un milieu de travail favorable à la réussite et à l'avancement professionnel où le processus de promotion est équitable
 - i. Proposer aux employés autochtones de tous les secteurs de service des occasions d'offrir leur soutien aux Services aux Autochtones en fonction de leurs intérêts, de leurs compétences et de leur stade de perfectionnement
 - ii. Offrir des possibilités de mentorat réciproque aux employés autochtones
 - iii. Tenir compte des demandes de modification au processus d'entrevue dans le cadre des promotions







Pilier N° 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.

Conformément à l’appel à l’action n° 92 de la CRV :
Offrir des formations sur l’histoire autochtone,
les compétences interculturelles, la résolution de conflits,
les droits de la personne et la lutte contre le racisme.

Objectif n° 3 – Affectation, mobilisation et inspiration

Affecter des ressources durables et établir des relations mutuellement respectueuses avec des organisations autochtones afin d'avoir une influence positive qui inspire nos employés, nos communautés et d'autres entreprises canadiennes.

3.1 Affecter des ressources

Reconnaître que la réconciliation exige une participation et une prise de mesures actives.

A. Affecter des ressources et veiller à ce que nous possédions les capacités et les structures nécessaires pour mettre en place le Plan d'action pour la vérité et la réconciliation de façon à générer des résultats positifs et à respecter nos engagements futurs

- i. Créer une équipe et une structure de gouvernance pour assurer la mise en œuvre et l'imputabilité au cours de la première année
- ii. Établir, aligner et suivre les indicateurs clés de performance internes liés au Plan d'action pour la vérité et la réconciliation

3.2 Mobiliser des organisations autochtones pour obtenir des indications

Veiller à ce que la perspective et l'inclusion des Autochtones façonnent les efforts de réconciliation de KPMG.

- A. Communiquer régulièrement avec les communautés et les organisations autochtones afin de collaborer et d'orienter les efforts de réconciliation de KPMG
- i. Mettre sur pied un conseil consultatif autochtone pour appuyer le Plan d'action pour la vérité et la réconciliation au cours de la première année

- ii. Explorer les possibilités d'approfondir nos relations existantes et d'établir de nouvelles collaborations avec des communautés autochtones et des organisations dirigées par des Autochtones
- iii. Obtenir une distinction au titre du programme Relations progressistes avec les Autochtones (RPA) du Conseil canadien pour l'entreprise autochtone (CCEA) au cours de la première année

3.3 Inspirer les autres

Communiquer les engagements de KPMG à l'égard de la réconciliation afin d'assurer la transparence, de favoriser la responsabilisation et de célébrer les réussites liées à la création de changements positifs.

- A. Travailler avec les entreprises canadiennes et d'autres intervenants pour accroître la sensibilisation, mettre en commun les connaissances et cultiver des occasions de collaboration pour faire avancer la réconciliation
- i. Organiser des tables rondes avec des pairs du secteur et des organisations autochtones
 - ii. Explorer les occasions de collaboration avec des entreprises et des communautés autochtones
 - iii. Fournir aux associations sectorielles, aux clients, à CPA Canada, aux autres organes directeurs et aux organismes d'accréditation une copie du Plan d'action pour la vérité et la réconciliation de KPMG

Objectif n° 4 – Éducation et sensibilisation

Favoriser le changement en sensibilisant la population à la vérité de notre histoire commune et à l'importance de faire avancer la réconciliation, et ce, d'une manière qui nous incite à nous engager à prendre nos responsabilités.

4.1 Éduquer et former proactivement

Reconnaître la valeur des points de vue autochtones et repérer les occasions d'apprentissage.

- A. Élaborer une formation ciblée à l'intention des membres de l'équipe et des membres de la haute direction afin de faire avancer la compréhension des cultures autochtones et l'importance de prendre part à la réconciliation
 - i. Revoir et améliorer le parcours d'apprentissage numérique de KPMG pour s'assurer que du contenu autochtone y est inclus
 - ii. Demander à la direction et aux membres de l'équipe de KPMG de cerner des domaines d'intérêt et des domaines où des activités d'apprentissage supplémentaires sont nécessaires
 - iii. Continuer de collaborer étroitement avec les organisations du réseau de l'éducation qui offrent des cours pertinents pour aider nos employés à mieux comprendre et apprécier les expériences passées distinctes, les enjeux contemporains et les différences culturelles des Autochtones, et ce, de leur point de vue
 - iv. Explorer d'autres cours et formations externes de sensibilisation aux réalités autochtones destinés aux dirigeants d'entreprise

4.2 Offrir des formations données par des Autochtones

Continuer d'offrir une plateforme pour les occasions de formation et de transmission du savoir données par des Autochtones.

- A. Exploiter le pouvoir de la tradition orale et des événements culturels dans le cadre de séances d'apprentissage novatrices et stimulantes qui élargissent les connaissances des membres de notre équipe de direction et du personnel
 - i. Accueillir régulièrement des conférenciers autochtones
 - ii. Offrir aux membres du personnel la possibilité de participer à des ateliers de formation donnés par des Autochtones et à des événements culturels, ainsi qu'à prendre contact avec les communautés et les organisations autochtones locales







Pilier N° 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.

Conformément à l'appel à l'action n° 92 de la CRV :

Veiller à ce que les peuples autochtones aient un accès équitable aux emplois, à la formation et aux possibilités de formation et à ce que les communautés autochtones retirent des avantages à long terme des projets de développement économique.

De plus, s'engager à tenir des consultations significatives, à établir des relations respectueuses et à obtenir le consentement libre, préalable et éclairé des peuples autochtones avant d'entreprendre ces projets de développement économique.



Objectif n° 5 – Collaboration et parrainage

Établir des collaborations à forte incidence dans le cadre d'un engagement authentique auprès des communautés et des organisations autochtones qui vise à soutenir et à parrainer leurs initiatives et leurs activités.

5.1 Soutenir l'éducation des jeunes Autochtones

Poursuivre nos efforts en prenant part à des initiatives de collaboration visant à faire progresser l'éducation des jeunes Autochtones et en les appuyant.

- A. Favoriser des occasions à l'interne et à l'externe pour soutenir la formation des jeunes Autochtones à l'échelle du pays
 - i. Continuer d'améliorer nos programmes de recrutement, d'embauche et de mentorat
 - ii. Mobiliser des organisations autochtones afin de soutenir la formation des jeunes Autochtones et de leur ouvrir la porte à davantage d'occasions
 - iii. Offrir sur une base annuelle des bourses d'études aux étudiants autochtones, et établir des exigences de présentation de demande claires et accessibles

5.2 Déployer des efforts afin d'être reconnu comme un leader national et d'entretenir activement nos relations

Accroître la mobilisation, la collaboration et le soutien relativement aux initiatives et aux activités dirigées par les Autochtones grâce à la participation, au bénévolat et au parrainage.

- A. Intensifier les efforts de collaboration, de soutien et de parrainage pour les initiatives et les activités dirigées par des Autochtones à l'échelle locale et nationale

- i. Continuer de soutenir les programmes externes qui contribuent à améliorer l'état global des communautés autochtones et d'y participer
- ii. Donner aux membres du personnel de KPMG l'occasion d'assister à des activités et à des séances d'apprentissage dirigées par des Autochtones à titre de participant ou de bénévole

5.3 Mobiliser les clients, les communautés et les organisations autochtones afin d'approfondir notre compréhension et nos relations

Communiquer avec eux pour comprendre leurs buts, leurs besoins et leurs intérêts, et se servir de ces renseignements pour améliorer nos relations, les services que nous offrons et la façon dont nous fournissons ces services.

- A. Faire preuve d'écoute afin de comprendre comment KPMG peut répondre aux besoins uniques des communautés et des organisations autochtones et établir des relations de confiance avec elles
 - i. Établir des relations avec les clients, les communautés et les organisations autochtones afin de comprendre leurs besoins particuliers et de cerner des occasions de collaborer et d'échanger des connaissances, en communiquant de manière à mettre l'accent sur les compétences culturelles

- B. Investir dans des ressources et du soutien qui favoriseront l'émergence du groupe Services aux Autochtones de KPMG comme conseiller de confiance et qui permettront d'offrir des services efficaces pour aider les communautés et les organisations autochtones à atteindre leurs objectifs socioéconomiques
 - i. Offrir une valeur ajoutée aux organisations et communautés autochtones avec lesquelles nous collaborons par notre action bénévole, notre participation à des activités et nos formations axées sur les compétences
 - ii. Élaborer, avec l'aide d'organisations autochtones, un guide des pratiques exemplaires des Services aux Autochtones afin de veiller à ce que les équipes fournissent des services de qualité et empreints de respect aux clients autochtones

Objectif n° 6 – Autonomisation économique

Soutenir la croissance et l'avancement de l'économie autochtone en créant des occasions qui contribuent à l'autonomisation économique et qui génèrent d'importants avantages économiques et sociaux pour les peuples, les communautés et les entreprises autochtones.

6.1 Offrir de la formation et du mentorat axés sur les compétences

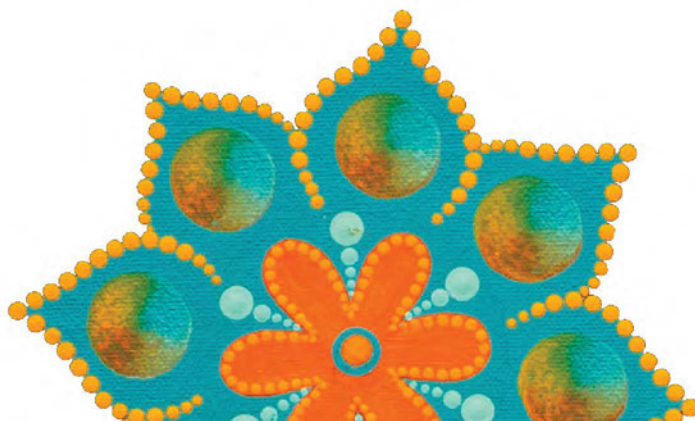
Accroître nos efforts visant à soutenir les entrepreneurs autochtones.

- A. Offrir aux entrepreneurs autochtones de la formation et des programmes de mentorat axés sur l'amélioration des compétences financières, le renforcement des capacités et la compréhension des possibilités de collaboration plus approfondie
 - i. Fournir sans frais un exemplaire du guide *Indigenous & Canadian Tax* aux établissements postsecondaires et aux institutions financières des Premières Nations.
 - ii. Repérer des occasions de formation et de mentorat, et y donner suite pour soutenir l'entrepreneuriat autochtone

6.2 Soutenir le renforcement des capacités des entreprises autochtones

Continuer de soutenir la viabilité des entreprises autochtones.

- A. Nouer des relations significatives avec des organisations et des entreprises autochtones afin de renforcer leurs capacités, de surmonter les obstacles systémiques et de libérer leur potentiel économique
 - i. Soutenir les organisations qui offrent de la formation et qui contribuent au renforcement des capacités et au développement des entreprises autochtones, et les mobiliser
 - ii. Explorer les possibilités de collaboration avec les organisations et les entreprises autochtones dans le cadre de services offerts aux clients





À propos de notre plan d'action pour la vérité et la réconciliation

Ce plan a été élaboré en consultation avec divers groupes internes et externes, dont le Réseau national des peuples autochtones de KPMG, des clients et communautés autochtones et Acosys, un cabinet de consultation détenu et dirigé par des Autochtones. Tous ont travaillé avec KPMG pour aligner le plan sur les cadres autochtones de réconciliation, la Commission de vérité et réconciliation du Canada et la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones.



kpmg.com/ca/fr



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.