



Notre plan d'action: Bilan d'impact 2022 au Canada



KPMG reconnaît que les peuples autochtones sont les gardiens traditionnels de cet extraordinaire pays que nous appelons aujourd'hui le Canada. Nous sommes reconnaissants de pouvoir vivre et travailler ici, et nous soutenons humblement les efforts des communautés de toute la nation, qui sont fondés sur la dignité, la confiance et l'entraide. Nous nous engageons à en apprendre davantage sur notre passé commun et à poursuivre notre démarche vers un avenir plus inclusif et respectueux, reposant sur la collaboration.

Sommaire

4 Message du chef de la direction

5 Présentation du rapport

7 Points saillants

90 Mot de la fin de notre leader, Impact social



Réduire notre impact sur l'environnement pour bâtir un avenir plus durable et résilient.



Instaurer une culture bienveillante et inclusive, guidée par notre raison d'être et fondée sur nos valeurs, pour tout notre personnel.



Adopter des pratiques commerciales réfléchies et une solide responsabilité sociale.



Mettre notre raison d'être et nos valeurs au cœur de toutes nos actions. Faire ce qui est juste, de la bonne façon, toujours.

Un message du chef de la direction

Merci de prendre le temps de lire **Notre plan d'action : Bilan d'impact 2022 au Canada**. Je suis fier de présenter les progrès accomplis par notre personnel vers un monde plus équitable, durable et prospère, tant au sein de notre cabinet que dans nos communautés.

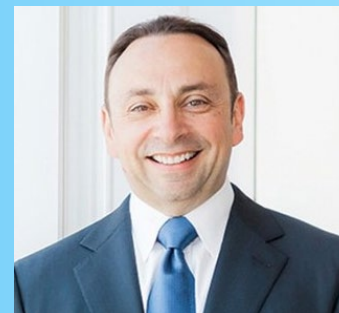
Ce rapport a la particularité d'être le premier bilan exhaustif de KPMG au Canada sur les facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG). Il marque de ce fait une étape importante dans l'histoire de notre cabinet, qui depuis 150 ans maintenant sert les Canadiens et Canadiennes, inspire confiance et favorise le changement. Et à mesure que nous progresserons, nous continuerons d'améliorer la façon dont nous suivons et communiquons nos efforts à l'égard de nos engagements ESG.

Nous avons une foule d'engagements et d'exemples à présenter. Dans ce qui suit, vous verrez notre progression à l'égard de nos objectifs, notamment l'atteinte de la carboneutralité d'ici 2030, l'accroissement la diversité au sein de notre direction et de nos équipes, et la promotion de changements sociaux positifs et durables par l'entremise de groupes internes tels que le comité directeur de Notre plan d'action, le Conseil sur l'environnement et le conseil Inclusion, diversité et équité. De plus, vous en apprendrez davantage sur les nombreuses initiatives que nous avons mises en place afin d'assumer une plus grande responsabilité à l'égard de questions sociales et environnementales clés, que ce soit par l'entremise d'activités écologiques, de

programmes de santé et de bien-être pour les employés, de notre engagement et nos alliances communautaires, ou du lancement de notre Plan d'action pour la vérité et la réconciliation, que nous avons élaboré en consultation avec le Réseau des peuples autochtones de KPMG et avec des communautés autochtones.

Nous vivons dans une ère de plus en plus complexe, où le chemin vers la durabilité est constamment redessiné. Bien que nous ayons réalisé des progrès quantifiables dans la dernière année, nous savons que notre travail est loin d'être terminé. Crier victoire signifierait ignorer la réalité, à savoir que les besoins de notre personnel, de nos communautés et de notre planète ne cessent d'évoluer. Nous sommes déterminés à suivre cette voie, où qu'elle mène, et nous espérons que vous prendrez part à notre réflexion sur les mesures significatives que nous avons prises au cours de la dernière année.

Merci.



Elio Luongo
Chef de la direction et
associé principal
KPMG au Canada

Présentation du rapport

KPMG au Canada (« KPMG ») poursuit sa démarche vers des pratiques commerciales plus réfléchies et une plus grande responsabilité sociale. Nous sommes conscients que pour réaliser de véritables progrès, nous devons placer les principes environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) au cœur de ce que nous faisons. C'est essentiel pour que nous puissions jouer un rôle de premier plan dans la création de milieux de travail et de communautés prospères, résilients, diversifiés et inclusifs.

Les informations fournies dans le présent rapport s'alignent sur les mesures de l'International Business Council (IBC) du Forum économique mondial (FEM), notamment en ce qui a trait aux quatre piliers clés : planète, personnes, prospérité et gouvernance.

Notre plan d'action vise à partager la vision de KPMG en matière d'ESG, à renforcer notre responsabilité et à illustrer les progrès que nous avons réalisés en regard de chaque pilier dans nos domaines d'intervention : notre personnel, nos clients et nos communautés. Il présente des mises à jour ESG provenant d'équipes à l'échelle de notre cabinet, dont nos équipes régionales et nationale Impact social, notre comité directeur sur l'impact, notre conseil Inclusion, diversité et équité, nos équipes de gouvernance, La Fondation KPMG ainsi que nos équipes d'exploitation commerciale.

Enjeux importants

Nous avons énoncé nos engagements à l'égard des quatre piliers sur les enjeux qui sont les plus importants pour nos parties prenantes internes et externes. Les voici :

Planète

- Durabilité environnementale

Personnes

- Raison d'être, culture, valeurs
- Inclusion, diversité et équité
- Bien-être des employés
- Perfectionnement du personnel

Prospérité

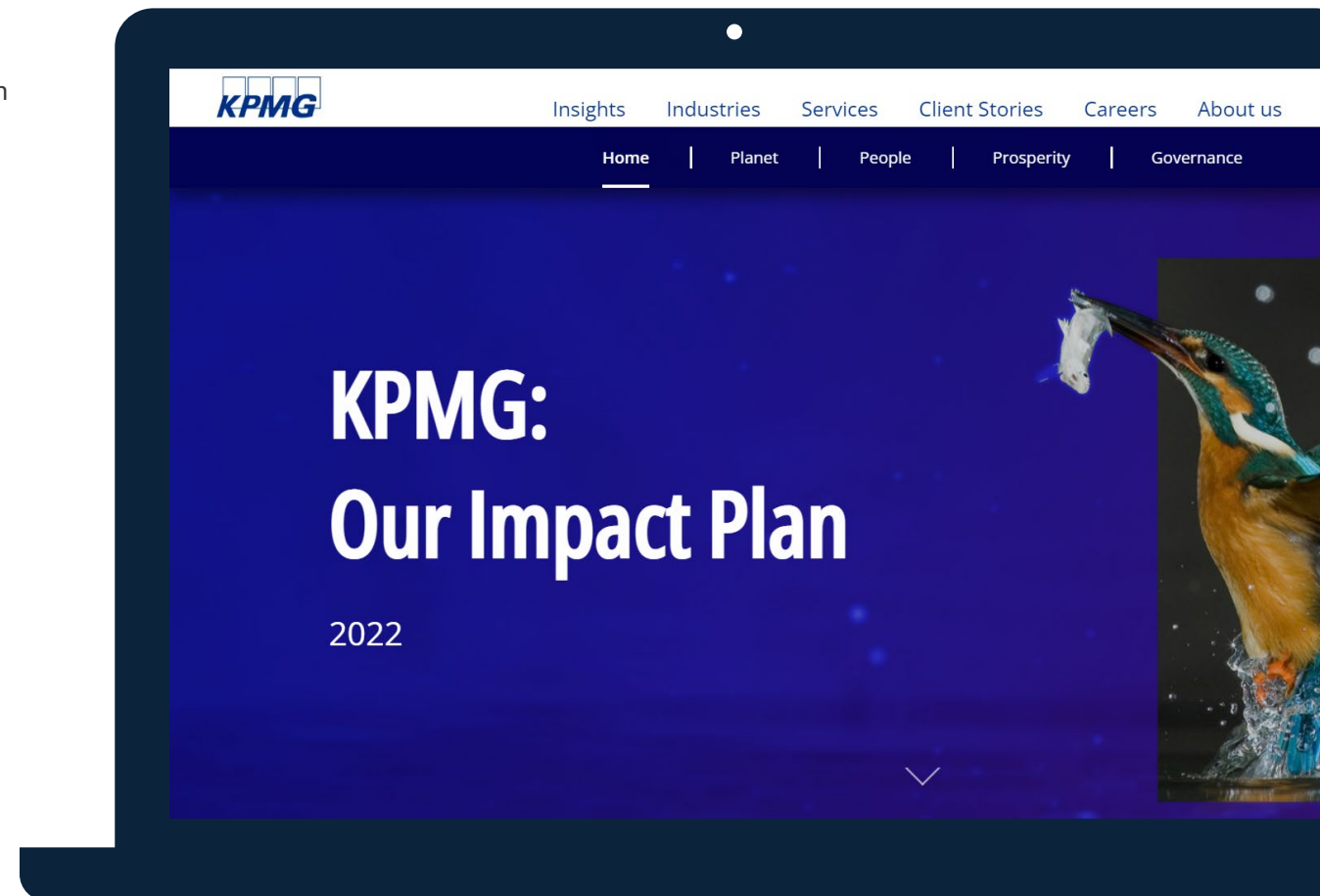
- Pratiques commerciales réfléchies
- Technologie et innovation
- Impact dans nos communautés

Gouvernance

- Éthique, intégrité, indépendance
- Confiance

Un sommaire de nos données et une liste des informations fournies sont présentés en [annexe](#). Afin de démontrer nos progrès continus, ces informations s'accroîtront à mesure que nos engagements et notre suivi en matière d'ESG évolueront.

Le présent rapport porte sur les activités de KPMG et se distinguera, s'il y a lieu, de l'organisation mondiale KPMG International. Sauf indication contraire, il couvre les activités de KPMG allant du 1^{er} octobre 2020 au 30 septembre 2021, abrégées aux présentes à « exercice 2021 » ou « 2021 ». L'information contenue dans ce rapport s'aligne sur le plan d'action « [Our Impact Plan](#) » de KPMG International, et comprend des précisions et des engagements complémentaires, le cas échéant.



Points saillants

Planète

Engagement à atteindre la **carboneutralité** d'ici 2030

100 % d'électricité renouvelable
à compter de 2022

Établissement d'un **prix du carbone à l'interne**

16 % de réduction des émissions
nettes depuis 2019

29 % de réduction de nos émissions nettes par
personne depuis 2019, notre année de référence

Personnes

Lancement de notre

Plan d'action pour la vérité et la réconciliation

Cibles établies pour accroître la représentation au sein de notre
effectif d'ici 2026 : **1,7 % d'Autochtones, 5 % de personnes
noires et 6 % de personnes handicapées**

Cibles relevées à **33 % de femmes et 26 % de personnes
de couleur** parmi nos associés d'ici 2025

2000 \$ en prestations de santé mentale pour
chacun de nos employés et leur famille

Points saillants

Prospérité

1,5 G\$ US en investissement mondial dans les 3 prochaines années pour les changements ESG

9,5 M\$ CA en investissement dans la communauté

36 422* heures de bénévolat, y compris le travail pro bono

8 760 employés à temps plein à l'exercice 2021; croissance de 12 % par rapport à 2020. Croissance additionnelle de 20 % à l'exercice 2022.

Cocréation d'une stratégie mondiale pour l'autonomisation économique de **10 millions** de jeunes défavorisés d'ici 2030

** comprend les heures de bénévolat parrainées par le cabinet et celles effectuées dans les temps libres des employés.*

Gouvernance

Comité de direction composé de :

57 % de femmes, 14 % de personnes de couleur

Création d'un **comité directeur sur l'impact** et d'un **conseil sur l'environnement**, qui s'ajoutent au **conseil Inclusion, diversité et équité** pour réaliser nos engagements ESG

99 % de nos associés et employés ont suivi une formation sur le Code de déontologie de KPMG et sur les politiques et procédures anticorruption

Planète

Réduire notre impact sur l'environnement pour bâtir un avenir plus durable et résilient.



Nos engagements

- **Atteindre la carboneutralité d'ici 2030**
- **S'approvisionner à 100 % en électricité renouvelable à compter de 2022**
- **Fixer un prix du carbone à l'interne à compter de 2023**
- **Faire état de notre performance en matière de durabilité**
- **Favoriser la sensibilisation et l'action de notre personnel à l'égard de l'environnement pour susciter le changement dans nos communautés**

Diriger le changement

Les ressources naturelles de la terre et la capacité de celle-ci à alimenter la vie sont exploitées jusqu'à leurs limites. Chaque année, les grands titres nous informent de catastrophes climatiques et d'effondrements écologiques qui menacent notre avenir en tant qu'espèce. L'humanité approche d'un point de bascule, voire d'un point de non retour – mais nous sommes loin d'être impuissants.

Aujourd'hui, nombreux sont ceux qui travaillent à renverser la vapeur, et les cabinets membres de KPMG sont fiers d'être de ce nombre. En tant qu'organisation mondiale, nous avons un rôle manifeste à jouer dans une transition juste vers la carboneutralité. En 2020, nous nous sommes engagés à établir des objectifs basés sur la science et alignés sur la cible de 1,5 °C. Notre objectif mondial de réduction des émissions de carbone, validé par la Science Based Targets initiative (SBTi) en 2021, est de 50 % d'ici 2030. Au Canada, nous visons également une réduction de 50 % de nos émissions. Nous adoptons des pratiques plus durables et équitables dans l'ensemble de nos activités et de nos communautés afin de créer un avenir plus sain et plus résilient. Cela se traduit par notre démarche vers l'atteinte de la carboneutralité d'ici 2030; par la réévaluation constante de notre approche face aux changements climatiques, à la pollution de l'eau, à la déforestation et à la perte de biodiversité; ainsi que par la sensibilisation à ces enjeux auprès de notre personnel, de nos collaborateurs et de nos marchés respectifs.

Les engagements de KPMG au Canada en matière d'environnement reflètent ces ambitions mondiales. À l'instar de nos homologues à l'échelle internationale, nous avons établi nos propres engagements et stratégies connexes pour suivre la voie de la carboneutralité.

Stratégie environnementale de KPMG

Voici les cinq piliers de notre stratégie nationale :

Mobilisation du personnel

Mettre à disposition de nos employés des technologies écologiques, de la formation et des initiatives de sensibilisation afin de les impliquer dans nos engagements environnementaux.

Gouvernance

Établir des structures et des politiques internes qui favorisent des pratiques exemplaires à l'échelle de notre cabinet.

Décarbonation

Mettre en œuvre les pratiques exemplaires, la formation et les technologies nécessaires pour réduire les émissions, tant au sein de nos opérations que dans le cadre de nos missions.

Nature et biodiversité

Explorer des façons de réduire notre impact environnemental, forger des collaborations à visées écologiques et accroître la sensibilisation des employés.

Économie circulaire

Explorer et élaborer des stratégies pour nos bureaux et des pratiques pour réduire les déchets.

Les gens de KPMG : Emily Martins



En 2020, Emily Martins a pris la barre de notre Comité environnement au Québec, animée par son désir d'améliorer la planète et d'outiller ses pairs à faire de même. Elle a assumé ce nouveau rôle au début de la pandémie, alors que les activités de développement durable de KPMG étaient encore limitées. Au cours de cette période, elle et ses coéquipiers dévoués ont saisi l'occasion de raviver l'intérêt du personnel au sujet des questions environnementales en organisant des dîners-conférences sur le développement durable et des activités de nettoyage dans la communauté, en lançant des initiatives de recyclage et en créant un jardin sur le toit de leur bureau pour en faire un espace plus vert, tout en faisant don des produits à des organismes locaux.

La volonté d'Emily de susciter des changements positifs pour l'environnement s'étend au-delà du comité. Elle a également eu l'occasion de collaborer avec nos équipes ESG pour élaborer des stratégies et des méthodes afin d'aider nos clients à être plus responsables en matière de durabilité et à réduire leur impact environnemental.

« Quand j'y pense, je me rends compte qu'il y a encore tellement à faire pour changer le monde... et c'est ce qui me motive. J'encourage ceux qui veulent aider la planète à poser de petits gestes, quels qu'ils soient. On ne sait jamais combien de personnes cela peut encourager à faire de même. »

– Emily Martins, directrice, Stratégie – Services-conseils transactionnels

Mobilisation du personnel

Notre personnel est le pilier de nos engagements environnementaux. C'est pourquoi KPMG continue de lui fournir des outils, de la formation et des occasions pour lui permettre d'apprendre et de relever les défis pressants sur le plan de la durabilité. Pour ce faire, nous utilisons divers canaux, que ce soit des assemblées du personnel, des activités virtuelles et en personne, des initiatives de bénévolat, des communications multimédias, des rapports et autres.

Durabilité connectée

En 2022, nous avons mis en œuvre deux nouvelles plateformes technologiques (KPMG Your Cause par Blackbaud et Impact durable) afin de faciliter pour nos employés la prise de mesures pour protéger l'environnement. La plateforme KPMG YourCause répertorie des occasions de bénévolat, tandis que la plateforme Impact durable permet de prendre des engagements et de passer à l'action, tout en incitant d'autres personnes à faire de même. Nous continuerons de mettre à profit ces plateformes pour aider nos employés à devenir des agents de changement dans la communauté.

Jour de la Terre et Journée mondiale des océans 2022

Nos engagements environnementaux reposent sur la mobilisation de notre personnel. En 2022, nous avons suscité cette mobilisation avec plusieurs initiatives à l'occasion du Jour de la Terre et de la Journée mondiale des océans.

Conférences inspirantes : À l'occasion du Jour de la Terre 2022, nous avons invité l'explorateur polaire et écologiste de renommée mondiale Robert Swan, OBE, à prendre la parole lors de notre assemblée du personnel. Robert a parlé de ses expéditions polaires, qui lui ont fait comprendre l'urgence, le leadership et la collaboration nécessaires pour lutter contre les changements climatiques, ainsi que le rôle que nous jouons tous sur le plan personnel et professionnel dans la préservation de notre planète. Au nom de tous ceux qui ont assisté à la conférence, nous avons fait un don à la [2041 Foundation](#), qui vise à mobiliser les entreprises et la communauté autour de la science du climat, du leadership individuel et de la promotion de pratiques durables. Nous avons demandé à notre personnel de prendre des engagements par l'entremise de notre plateforme Impact durable et de passer à l'action.

Lors de la Journée mondiale des océans, nous avons invité des experts du domaine à nous renseigner sur la protection de nos océans et de leurs écosystèmes. Plus de 1 000 employés de KPMG ont assisté avec grand intérêt à cet événement, ce qui nous encourage à continuer d'offrir des occasions de sensibilisation et de bénévolat afin de poursuivre nos efforts.

Pleins feux sur : le bénévolat lors du Jour de la Terre



Nettoyage le long du canal Lachine

KPMG a organisé des activités de bénévolat, comme des opérations de nettoyage communautaire et de plantation d'arbres. Mentionnons notamment les efforts déployés par le Comité environnement de KPMG au Québec pour organiser une activité de nettoyage de groupe le long du canal Lachine. Plus de 100 employés de toutes les fonctions ont ramassé 256 kg de déchets en 2 heures, et ont recyclé la majorité des déchets trouvés (y compris des mégots de cigarettes).



Des membres du Comité de développement durable de la RGT ont nettoyé deux parcs de Toronto lors du Jour de la Terre 2022.

En Ontario, le Comité de développement durable de la région du Grand Toronto (RGT) s'est réuni pour planifier de nombreux événements tout au long de l'année, dont une activité de nettoyage dans les parcs locaux lors du Jour de la Terre. Une trentaine de participants ont ramassé des déchets dans plusieurs parcs de la RGT dans le but de garder les espaces verts propres et de protéger la faune contre l'ingestion de déchets potentiellement mortels.

Gouvernance et politiques en matière de durabilité

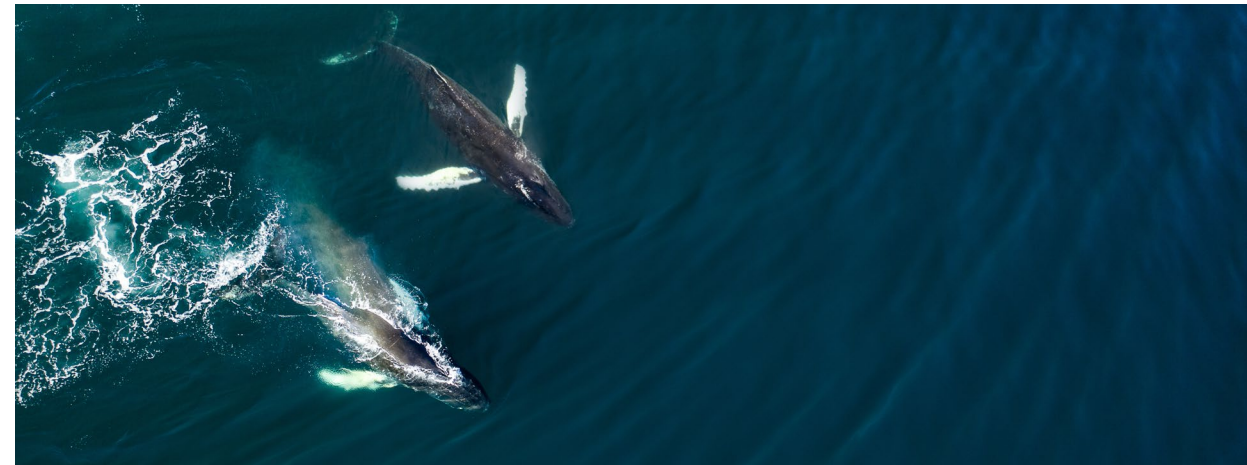
Une bonne gouvernance permet une gestion plus rigoureuse des activités d'une entreprise. Elle tient l'entreprise et ses employés responsables de leurs actions et de leurs comportements. En 2022, KPMG a mis sur pied son Conseil sur l'environnement, qui réunit des professionnels du cabinet dont les responsabilités ont une grande influence sur l'impact environnemental que nous avons par le biais de nos immeubles, de nos déplacements et de notre approvisionnement. Ce conseil élaborera et pilotera diverses initiatives de développement durable pour aider le cabinet à atteindre ses objectifs en matière d'ESG.

Politiques de durabilité

Cette année, nous avons revu et mis à jour notre politique environnementale, qui énonce notre engagement et les mesures nécessaires pour réduire notre impact environnemental. Cette politique couvre divers aspects, comme le personnel, les clients, l'énergie, les émissions, la chaîne d'approvisionnement, les déchets et l'utilisation de l'eau, les exigences juridiques et autres, ainsi que l'investissement dans les communautés.

En raison de la réduction des déplacements pendant la pandémie de COVID-19, nos émissions à ce chapitre ont diminué de près de 98 % en 2021 par rapport à 2019. Avec la levée des restrictions liées à la pandémie à l'échelle du pays et l'augmentation

prévue de la demande pour les voyages d'affaires, nous avons décidé en mars 2022 d'apporter des changements à notre politique de voyages. Ces changements visaient à rendre les déplacements chez KPMG plus durables et en phase avec notre engagement à réduire nos émissions d'au moins 50 % par rapport aux niveaux pré-pandémiques. Nous demandons à nos employés de voyager de façon réfléchie et ciblée, ce qui se traduit par des interactions de qualité, et de garder en tête la nécessité de réduire notre impact environnemental en prenant des décisions avisées quant à notre façon de voyager.



Décarbonation : La route vers la carboneutralité

En tant qu'organisation nationale, notre atteinte de la carboneutralité aura une incidence significative sur la santé de la planète. Afin de diminuer notre impact sur l'environnement, il nous faut un plan structuré comportant une série d'étapes guidées par des objectifs basés sur la science. Les mesures actuelles et futures que nous prenons mettent notre cabinet sur la voie de la carboneutralité d'ici 2030.

Réduction de notre empreinte carbone : En 2020, KPMG au Canada s'est joint à des cabinets membres de KPMG du monde entier pour s'engager à atteindre la carboneutralité d'ici 2030. Plus précisément, nous visons à compenser 100 % de l'électricité non renouvelable que nous utilisons par l'achat de certificats d'énergie renouvelable en 2022, et à réduire davantage nos émissions par le biais d'initiatives d'économie d'énergie dans nos bureaux à plus fortes émissions de carbone.

Électricité entièrement renouvelable : L'abondance des ressources renouvelables au Canada en fait un chef de file dans la production et l'utilisation d'énergie renouvelable. Pourtant, l'énergie renouvelable ne représente actuellement que 18,9 % de l'approvisionnement total en énergie primaire du pays.

Total des émissions de carbone

	2019	2020	2021
Émissions de portée 1 (brutes) en tCO ₂ éq	3143	1771	1429
Émissions de portée 2 (installations) (brutes) en tCO ₂ éq	2640	2558	2279
Émissions de portée 3 (brutes) en tCO ₂ éq	79810	71030	68359
Total des émissions de carbone (brutes) en tCO ₂ éq	85593	75359	72067

Émissions par ETP

	2019	2020	2021
Émissions nettes en tCO ₂ éq par ETP	11658	9678	8227
Nombre d'employés à temps plein (ETP)	7342	7787	8760

L'hydroélectricité est la ressource renouvelable prédominante, suivie par la bioénergie et l'énergie éolienne. Le Québec, la Colombie-Britannique et l'Ontario sont les provinces les plus propices pour ces formes d'énergie, en raison de leur hydrographie et de leur géographie. La bioénergie est également appelée à être développée davantage dans des régions ayant d'importantes activités forestières, comme la Colombie-Britannique et l'Alberta.

À l'avenir, d'autres formes d'énergie telles que l'énergie solaire, géothermique et océanique pourraient créer des possibilités d'avancement dans le domaine des énergies renouvelables. Le contexte politique représente un atout supplémentaire pour le développement rapide de projets d'énergie propre dans l'Ouest canadien et contribue à propulser le Canada vers un avenir durable et respectueux de l'environnement.

En 2022, nous avons acheté des certificats d'énergie renouvelable pour atteindre notre engagement à utiliser une électricité entièrement renouvelable. À l'avenir, KPMG explorera des occasions de conclure des accords d'achat d'électricité afin d'investir dans des projets d'énergie propre et d'ajouter de nouvelles sources d'énergie renouvelable à son réseau.

Établissement d'un prix du carbone à l'interne : Le 1^{er} octobre 2022 (exercice financier 2023), KPMG a fixé un prix interne du carbone à 40 \$ par tonne métrique pour couvrir ses voyages d'affaires et ses activités commerciales. Ce prix sur les émissions que nous produisons nous aidera à financer des améliorations à l'échelle de notre chaîne de valeur. Il influencera également les décisions d'investissement en créant un effet incitatif et, dans certains cas, en fournissant les fonds nécessaires pour investir

dans de nouvelles technologies et solutions. Cette mesure nous aidera à déterminer les changements nécessaires pour atteindre les cibles de carboneutralité dans l'ensemble de notre réseau.

Réduction des émissions de la chaîne d'approvisionnement : KPMG International fait rapport chaque année au Carbon Disclosure Project (CDP) sur notre performance et notre gestion collective des questions liées au climat. En 2021, nous avons maintenu la cote B, reflétant notre action coordonnée sur les questions climatiques. Afin de hausser notre cote à B+, nous avons mis davantage l'accent sur l'assurance de la qualité, la chaîne d'approvisionnement et l'évaluation plus approfondie des risques liés au climat.

Un groupe de travail mondial sur les facteurs ESG dans l'approvisionnement a été mis sur pied dans le but de veiller à ce que nos fournisseurs nous aident à respecter nos engagements et nos valeurs. La priorité initiale du groupe est de déployer et de renforcer les efforts de nos cabinets en vue d'atteindre une chaîne d'approvisionnement carboneutre.

En 2022, KPMG au Canada s'est joint à KPMG International pour prendre part au programme de chaîne d'approvisionnement du CDP, s'engageant à développer une chaîne d'approvisionnement à faible intensité de carbone. Nous avons communiqué avec nos principaux fournisseurs et les avons engagés dans ce programme de divulgation. À la fin de 2022, les fournisseurs participants recevront leur note et des commentaires afin que nous puissions établir en collaboration des principes plus généraux de décarbonation de la chaîne d'approvisionnement.

Partager notre planète : Respect de la nature et biodiversité

Nous assumons notre responsabilité de sensibiliser notre personnel à des concepts comme le respect de la nature, la conservation et la biodiversité, et de les rassembler pour avoir une incidence positive sur la nature.



KPMG contribue bénévolement à soutenir la biodiversité de notre acre adopté au parc Stanley en retirant des plantes envahissantes.

Étude de cas : Soutenir la biodiversité, un acre à la fois

Le Comité de développement durable de la région du Grand Vancouver s'est associé à la Stanley Park Ecology Society dans le but de préserver et de restaurer les écosystèmes du parc Stanley, lieu phare de Vancouver. Afin de contribuer à la surveillance de la faune et à la gérance de la biodiversité, nous avons pris part au programme « Adopt an Acre » de l'organisme. Plus de 35 employés se sont portés volontaires pour retirer du lierre envahissant et en apprendre davantage sur la restauration écologique. En aidant à éliminer les espèces envahissantes lors de cette activité, nous avons contribué à soutenir la biodiversité et la santé des écosystèmes dans le parc Stanley.

Étude de cas : Encourager le respect de la nature et de la biodiversité



KPMG au Québec
8,895 followers
1 yr • Edited •

En ce Jour de la Terre, nous sommes très fiers d'annoncer l'installation d'un jardin urbain sur le toit de notre bureau de la Rive-Sud, en collaboration avec [Devimco Immobilier](#). Les récoltes de légumes et de fines herbes seront distribuées à un organisme communautaire de la région.

La gestion du jardin urbain sera prise en charge par l'organisme [MicroHabitat](#), une entreprise d'ici qui s'engage à créer des villes plus vertes grâce à l'agriculture urbaine. Apprenez-en plus sur l'organisme : <https://bit.ly/2Qhhr3u>

Ensemble, [#RéalisonsLe](#)
[#JourDeLaTerre](#)

[See translation](#)



Chez KPMG, nous sommes parfaitement conscients de notre capacité et de notre responsabilité à améliorer la durabilité de la planète pour tous les êtres vivants qui l'habitent. À cette fin, nous sommes fiers de mener des initiatives qui soutiennent la biodiversité et le respect de la nature.

De nombreuses initiatives de ce genre ont été réalisées au cours de la dernière année. À Toronto, notre Comité de développement durable s'est associé aux apiculteurs urbains d'Alveole pour parrainer une ruche KPMG à Cabbagetown, qui accueille aujourd'hui plus de 22 000 abeilles. Dans le cadre de cette collaboration, le comité a invité les employés de KPMG à suivre les progrès de la ruche par l'entremise d'une plateforme en ligne et d'ateliers. À la fin de la saison, nous avons reçu 100 pots de miel à l'effigie de KPMG qui ont été remis aux membres de notre équipe ainsi qu'aux abeilles pour les aider à hiberner.

La biodiversité est aussi le facteur qui a motivé l'installation d'un jardin urbain sur le toit du bureau de KPMG à Brossard, au Québec. Cette initiative est l'occasion d'écologiser l'empreinte urbaine du cabinet et de redonner à la communauté grâce à l'agriculture urbaine. Au cours des trois prochaines années, KPMG travaillera avec les spécialistes de l'agriculture urbaine de MicroHabitat et le propriétaire de l'immeuble pour donner vie à ce projet. Le jardin produit des légumes et des herbes fraîches qui sont récoltés et distribués à des organismes communautaires et à des banques alimentaires de la région.

Boucler la boucle : Notre vision de la circularité

La promotion de l'économie circulaire est essentielle à la réalisation de nos objectifs de carboneutralité. Pour ce faire, il faut prendre des mesures pour veiller à ce que les produits et les matériaux utilisés soient autant que possible réutilisés ou reconvertis, plutôt qu'envoyés aux sites d'enfouissement.

Qu'est-ce que cela signifie pour une société de services professionnels qui ne crée pas de produits physiques? Cela signifie qu'il faut aborder la question de la circularité dans nos opérations, particulièrement dans les domaines suivants :

Technologie

La technologie représente l'une des principales dépenses de KPMG à l'échelle mondiale et a une incidence importante sur notre empreinte écologique. Le matériel informatique est composé de nombreuses ressources essentielles, dont bon nombre se font de plus en plus rares. Face à cette situation, nous nous efforçons continuellement d'accroître la circularité de notre chaîne d'approvisionnement. Par exemple, notre équipe de TI au Canada travaille en étroite collaboration avec notre principal fournisseur d'ordinateurs portables à un programme de récupération afin d'éviter que les ordinateurs en fin de vie ne se retrouvent dans des sites d'enfouissement. Elle collabore également avec nos Services de bureau pour repérer d'autres possibilités d'initiatives de circularité et améliorer l'efficacité de l'approvisionnement en matériel afin de réduire les déchets.

Services de traiteur et d'accueil

En 2022, KPMG a mis sur pied un comité de champions de l'environnement qui travaille conjointement avec les comités de développement durable et les équipes des bureaux régionaux afin d'accroître le nombre d'initiatives d'action environnementale et de circularité, par exemple en tenant compte de facteurs environnementaux dans les services de traiteur.

Bureaux et services immobiliers

À l'échelle mondiale, KPMG développe son approche circulaire pour atténuer l'impact des changements climatiques et atteindre ses objectifs de carboneutralité d'ici 2030. L'adoption d'une approche par étapes permet à KPMG de jeter de solides bases à sa transition circulaire.

Au Canada, nous avons fait des progrès dans la diminution de l'utilisation de matières premières vierges dans nos bureaux. Bien que chaque bureau ait adopté des stratégies pour réduire les déchets ou passer à des matériaux recyclés, nous envisageons d'élaborer des modèles de bureaux circulaires qui tiennent compte du cycle de vie du mobilier, des critères de sélection des immeubles de bureaux et des certifications.

Personnes

Instaurer une culture bienveillante et inclusive, guidée par notre raison d'être et fondée sur nos valeurs, pour tout notre personnel.



Nos engagements

KPMG s'engage à favoriser une culture bienveillante, guidée par sa raison d'être et fondée sur ses valeurs pour tout son personnel. Notre mission est guidée par nos priorités :

Promouvoir
**l'inclusion, la
diversité et l'équité**
dans tout ce que
nous faisons

Accorder la
priorité à la **santé**
et au **bien-être**

Promouvoir une
culture
**d'apprentissage
continu**

Défendre et respecter
les **droits de la
personne** dans notre
travail et dans nos
communautés

Montrer la voie en
matière **d'attraction,
de perfectionnement
et de fidélisation des
talents**

Notre proposition de valeur de l'employeur

KPMG est une organisation fondamentalement axée sur les gens. Et lorsque les meilleurs talents décident de bâtir leur carrière dans nos cabinets, tout le monde en bénéficie – nos clients, notre personnel, nos communautés et notre planète.

Quand les gens pensent à KPMG, nous voulons qu'ils voient les personnes talentueuses, engagées, motivées et diversifiées qui font de notre cabinet ce qu'il est. C'est ce qui nous motive à faire en sorte que les professionnels les plus performants se sentent chez nous à leur place. C'est aussi pour cette raison que nous sommes heureux d'introduire un nouveau cadre de proposition de valeur de l'employeur (PVE) qui articule ce qui fait de KPMG un employeur et une entreprise citoyenne uniques. Ce cadre repose sur cinq piliers :

Faites un travail qui compte

Chaque jour, de mille et une façons, votre travail aura une incidence positive sur les clients, les gens et les communautés que nous servons. Vous contribuez à créer des occasions dans un monde de plus en plus complexe.

Soyez vous-même

Votre expérience et vos points de vue uniques sont les bienvenus. Tant individuellement qu'en équipe, nous valorisons et comprenons les différences qui nous permettent d'innover et de repousser nos limites.

Brillez avec nous

Tissez des liens avec des collègues qui prennent soin les uns des autres. L'équipe KPMG est là pour vous soutenir afin que vous puissiez donner le meilleur de vous-même.

Apprenez pour la vie

Évoluez à votre façon dans un environnement où vous apprenez constamment. Nourrissez votre curiosité, travaillez avec les meilleurs sur des pratiques et des technologies émergentes et acquérez des atouts pour la vie.

Faites votre marque

Vos aspirations et vos efforts font de KPMG un cabinet meilleur. Peu importe où vous travaillez, vous serez reconnu pour votre apport, votre leadership et le succès que vous générez avec les autres.

Pleins feux sur : le Cercle des leaders de demain



Le Cercle des leaders de demain 2022 de KPMG en compagnie du chef de la direction Elio Luongo

Notre Cercle des leaders de demain est l'une des nombreuses façons dont KPMG met en œuvre son cadre PVE. Ce groupe est composé d'employés de toutes nos régions et fonctions qui agissent comme conseillers auprès de notre chef de la direction, Elio Luongo. Dans le cadre de réunions mensuelles, les membres du groupe échangent leurs points de vue sur les initiatives du cabinet et contribuent à façonner l'avenir de KPMG.

Grâce au travail de la cohorte de 2021, nous mettons actuellement en œuvre une application externe de bénévolat pour offrir à nos employés des occasions de bénévolat encore plus significatives et enrichissantes. En 2022, le groupe est demeuré à l'affût des tendances émergentes concernant l'avenir du travail et a pris part à des décisions clés, notamment pour l'initiative Vague d'été de KPMG.

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

L'inclusion, la diversité et l'équité (IDE) revêtent une grande importance, car elles favorisent un sentiment d'appartenance pour tous nos employés. Une culture inclusive nous permet d'être entièrement nous-mêmes au travail, sans hésiter à nous exprimer, afin d'atteindre notre plein potentiel.

La stratégie IDE de KPMG repose sur trois grands piliers :

01 Un milieu de travail équitable et inclusif

Nous favorisons l'alliance inclusive et faisons tomber les barrières afin que tous nos employés puissent être complètement eux-mêmes au travail, se sentir à leur place et avoir un accès égal aux possibilités.

02 Une équipe résiliente et saine mentalement

Nous réduisons les préjugés et fournissons les ressources, la formation et le soutien nécessaires pour aider les membres de notre personnel à gérer de façon proactive leur santé mentale et celle de leurs collègues et des membres de leur famille.

03 Des chefs de file reconnus en matière d'inclusion, de diversité et d'équité

Nous faisons activement la promotion de l'inclusion auprès de notre personnel, de nos clients et de nos communautés, et nous collaborons avec des organisations externes pour réaliser nos objectifs d'inclusion et d'impact social.

Personnes
handicapées

Autochtones

Personnes de
couleur

Personnes
noires

Personnes
2SLGBTQIA+

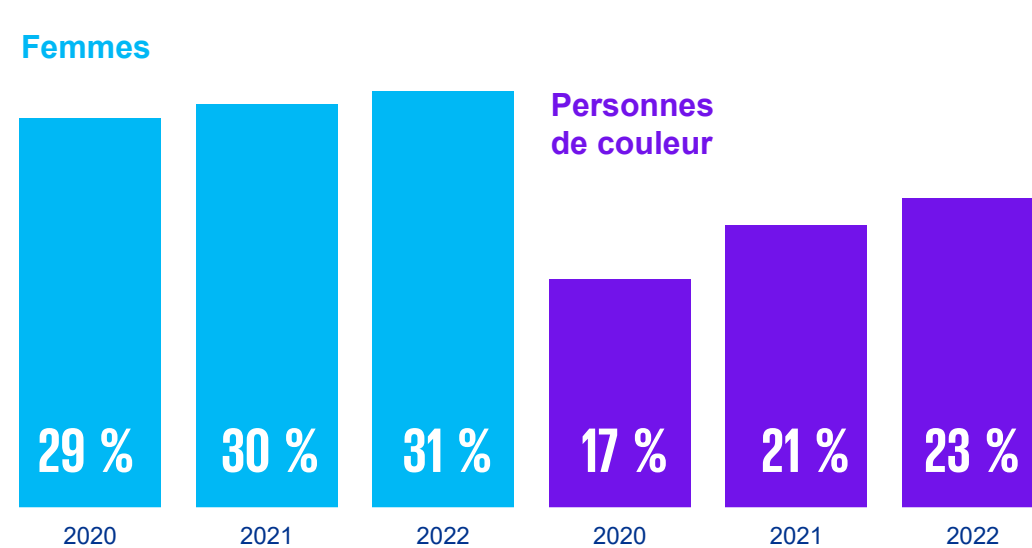
Fxmmes

Nouveaux
arrivants

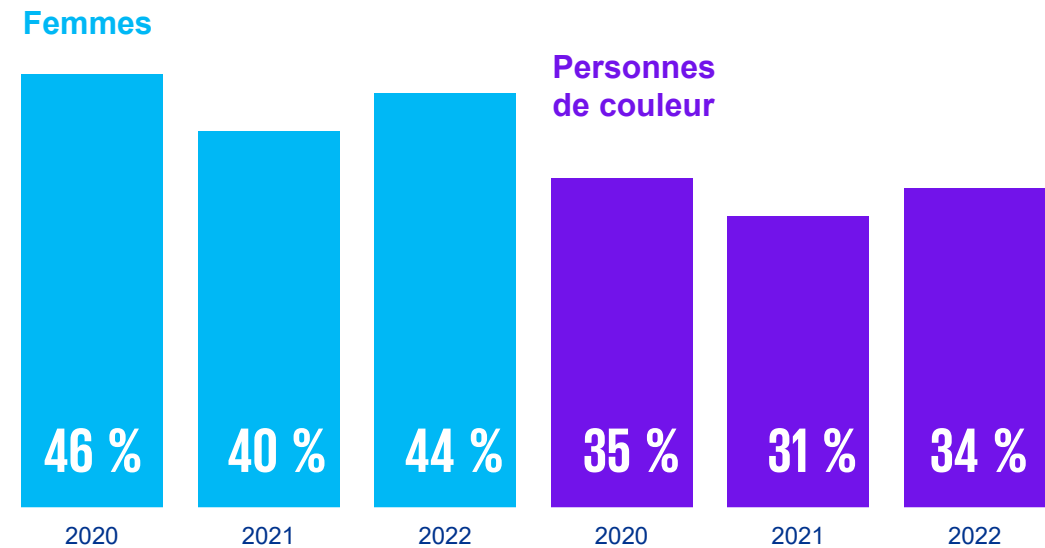
La force de la diversité

KPMG est bien placé pour savoir à quel point la diversité des compétences, des expériences et des points de vue nous rend plus pertinents pour notre personnel et nos clients. Nous sommes fiers d'annoncer que nous avons atteint notre objectif visant à compter 30 % de femmes et 20 % de personnes de couleur parmi nos associés avant 2022. Notre nouvel objectif est d'aller plus loin pour atteindre une proportion de 33 % de femmes et de 26 % de personnes de couleur.

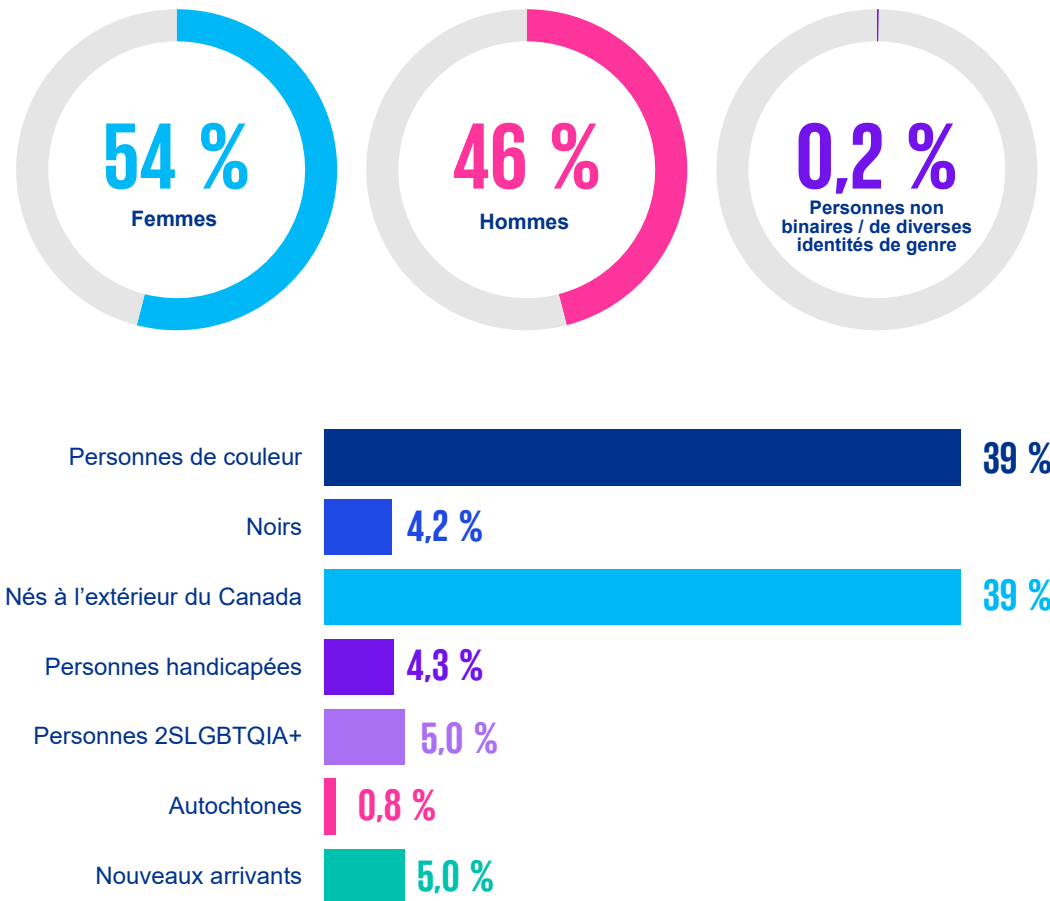
Diversité parmi les associés



Promotions au rang d'associé



Diversité de notre personnel*



* Au 1^{er} octobre 2022

Notre nouvel objectif en matière de diversité du personnel est d'accroître la représentation des groupes où nous n'avons pas observé de progression récente, qui sont sous-représentés par rapport au marché ou pour lesquels nous avons pris des engagements à l'externe. Cela comprend les Autochtones (1,7 %), les Noirs (5 %) et les personnes handicapées (6 %).

L'IDE de haut en bas

KPMG reconnaît l'importance de donner le ton et de faire preuve de leadership en matière d'IDE depuis la haute direction. C'est pourquoi nous avons nommé un nouveau chef, Inclusion, diversité et équité, qui préside également notre Conseil d'administration et siège au comité de haute direction pour veiller à ce que les considérations d'IDE soient intégrées à toutes les décisions du cabinet. Par ailleurs, notre chef de la direction copréside notre conseil Inclusion, diversité et équité et s'engage fermement à créer un milieu de travail inclusif dans l'ensemble du cabinet.

En 2022, nous avons demandé à tous nos associés et leaders d'établir au moins un objectif lié à l'attraction, à la fidélisation et à l'avancement de talents diversifiés au cabinet. Les membres de notre conseil national Inclusion, diversité et équité et de notre comité de direction ont pris les devants et se sont fixés des objectifs d'IDE personnels et significatifs qui cadrent avec leurs rôles.

Les gens de KPMG : Rob Davis



« Mon élection à titre de président du Conseil d'administration de KPMG au Canada marque une étape importante d'un long parcours depuis mon départ de la Jamaïque pour venir au Canada quand j'étais jeune. Je suis entré au cabinet tout de suite après l'université, et même si mes mentors disaient sans cesse qu'ils me voyaient devenir associé, quand je regardais les dirigeants du cabinet, je ne voyais personne qui me ressemblait. Avec le temps, l'équipe de direction s'est fait un point d'honneur d'être représentative de tous les Canadiens et Canadiennes. En tant que président du Conseil d'administration et chef, Inclusion, diversité et équité de KPMG au Canada, j'ai la possibilité de faire en sorte que mon point de vue et mon expérience – qui reflètent ceux de millions de Canadiens à l'échelle du pays – soient entendus et pris en compte dans le processus décisionnel. Ces rôles m'ont non seulement donné un siège à la table des décisions, mais ils m'ont permis de diriger par l'exemple et de promouvoir l'inclusion et la diversité. Et cela envoie un message très puissant à l'ensemble du personnel. »

– Rob Davis, chef, Inclusion, diversité et équité; associé, Fiscalité – Prix de transfert; et président du Conseil d'administration de KPMG au Canada

**En juillet 2022,
KPMG a été nommé
par Forbes parmi les
meilleurs employeurs
pour la diversité au
Canada.**

Se tenir responsable

Récemment, KPMG a instauré un indicateur clé de performance sur la diversité parmi les associés afin d'établir formellement la responsabilité des dirigeants à l'égard de cet objectif du cabinet. Cet indicateur est directement lié à la rémunération des membres de la direction et représente un engagement important à l'égard de la reddition de compte. Cette responsabilité signifie que les leaders régionaux doivent tenir tous les associés de leur bureau responsables du succès et du soutien du programme.

Un processus en constante évolution

Notre vision de l'IDE n'est jamais statique. En 2022, KPMG a continué de promouvoir l'inclusion, la diversité et l'équité dans son milieu de travail et la communauté en général en investissant dans des processus de recrutement inclusifs, en faisant progresser l'accessibilité et la lutte contre le racisme et en intégrant la responsabilité à tous les niveaux.

Réseaux d'employés de KPMG

Les réseaux d'employés de KPMG favorisent l'inclusion et amplifient la voix des diverses communautés au sein du cabinet. En plus de favoriser le sentiment d'appartenance de leurs membres, ces réseaux offrent de l'éducation et de la sensibilisation, font progresser les efforts de recrutement et de fidélisation, soutiennent l'alliance inclusive et motivent le personnel à prôner un milieu de travail plus inclusif.

Les réseaux d'employés de KPMG regroupent plus de 2 000 membres de la famille KPMG, et de nouveaux réseaux sont créés chaque année. Voici quelques-uns de nos réseaux actuels :

Communauté Femmes en technologie

Groupe coréen

Réseau chrétien

Réseau de soutien aux proches aidants

Réseau des femmes de KPMG (KNoW)

Réseau des femmes en droit

Réseau des nouveaux arrivants au Canada

Réseau des parents qui travaillent

Réseau des professionnels noirs

Réseau est-asiatique

Réseau ibéro-américain

Réseau indien

Réseau ismaélien

Réseau juif

Réseau national des peuples autochtones

Réseau pour l'inclusion des personnes handicapées

Réseau Pride@KPMG

Réseau Salam

Réseaux de services de santé mentale

Réseaux Thrive

Women's Interchange Networks

Nos employés en action

Tout le monde a une voix chez KPMG. Tout au long de 2021, nos employés se sont réunis pour organiser de nombreuses activités et initiatives IDE au cabinet. En voici un aperçu :

Réseau national des peuples autochtones de KPMG

Le Réseau national des peuples autochtones de KPMG est dirigé par quatre Autochtones. Depuis sa création en 2019, le réseau a accueilli plus de 200 membres qui ont tous à cœur d'éduquer et de sensibiliser les gens, de recruter et de soutenir la prochaine génération de jeunes Autochtones et d'apporter une contribution positive aux communautés autochtones. Les dirigeants du réseau ont joué un rôle déterminant dans l'élaboration du Plan d'action pour la vérité et la réconciliation de KPMG en offrant leurs conseils quant à la mission, aux valeurs et aux objectifs, et en veillant à ce que nous établissions des mesures qui répondent aux objectifs du plan. Veuillez consulter la [section Prospérité](#) pour obtenir de plus amples renseignements sur le Plan d'action pour la vérité et la réconciliation de KPMG.

L'éducation est l'un des objectifs phares du réseau, car c'est le premier pas de notre cheminement vers la vérité et la réconciliation. Les membres du réseau ont organisé des séances d'information sur l'histoire et la culture autochtones, et ont formé des groupes d'étude pour guider les quelque 150 employés qui ont décidé de suivre le cours approfondi de l'Université de l'Alberta sur les Autochtones au Canada. KPMG a fait un don de 50 000 \$ à True North Aid au nom de tous les membres du personnel qui ont suivi le cours.

Nos employés en action

Le 30 septembre 2021, KPMG a fermé ses bureaux partout au pays pour souligner la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation. L'objectif était de donner l'occasion aux employés d'en apprendre plus sur la vérité de notre histoire commune, de prendre des mesures pour promouvoir la réconciliation, et de panser les plaies laissées par le traumatisme intergénérationnel qu'ont été les pensionnats autochtones. Cette journée de réflexion et d'apprentissage a aussi eu lieu en 2022.

Il ne s'agissait pas d'un jour de congé rémunéré que les employés pouvaient utiliser à leur guise. Nous avons demandé à tout le personnel de replanifier toute réunion interne ou non essentielle avec les clients et de consacrer cette journée à l'apprentissage et à l'action, que ce soit individuellement ou en équipe.

En 2021, 5 828 employés de KPMG ont consigné plus de 38 900 heures de réflexion, d'apprentissage et d'action en faveur de la réconciliation à l'occasion de la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation.



Nos employés en action

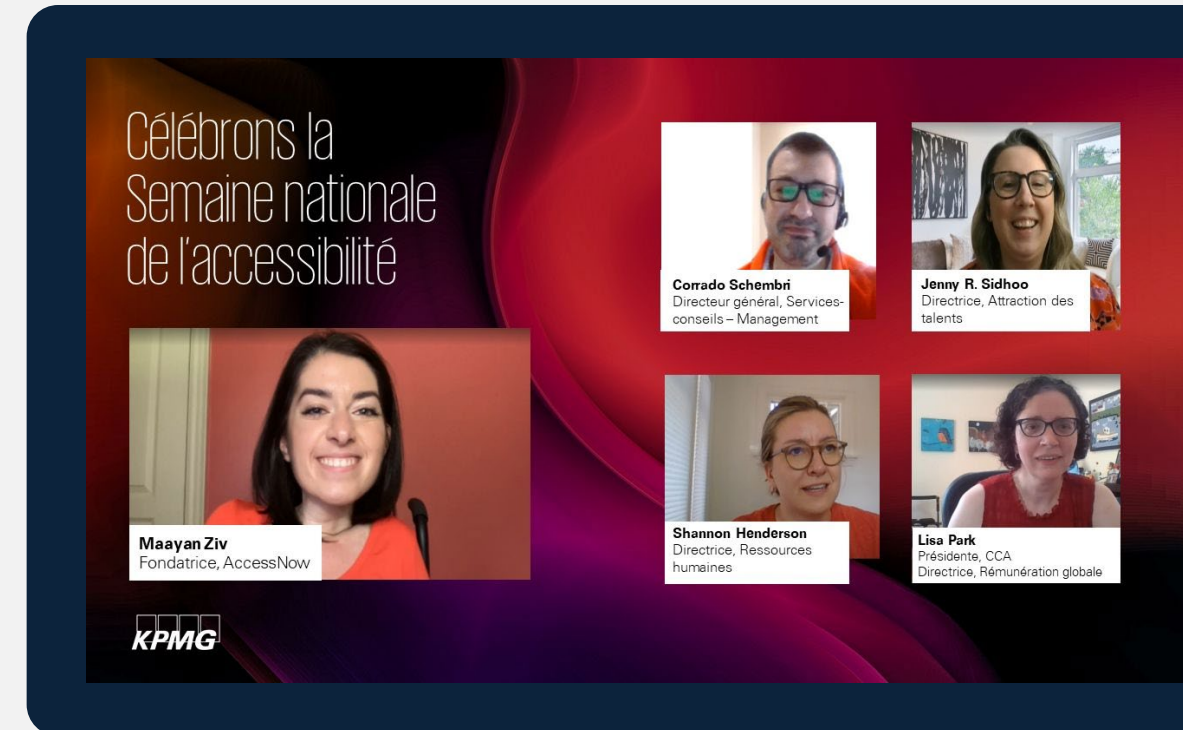
Semaine nationale de l'accessibilité

Le 3 juin 2021, le Comité consultatif sur l'accessibilité de KPMG a animé, dans le cadre de la Semaine nationale de l'accessibilité, une séance informative à l'échelle du cabinet sur l'accessibilité et l'inclusion.

Programme de mentorat des directeurs principaux noirs

En 2021, le Réseau des professionnels noirs (RPN) de KPMG a créé un programme de mentorat à l'intention des directeurs principaux et directrices principales noir(e)s afin d'investir dans la prochaine génération de talents noirs et de les soutenir dans leur parcours pour devenir associé(e)s. Dans le cadre d'une série de trois séances de mentorat de deux heures, nos associés directeurs canadiens et nos directeurs principaux noirs se sont réunis pour échanger leurs expériences, leurs points de vue et leurs conseils sur le développement de carrière, tout en discutant de façons d'améliorer l'inclusion au sein du cabinet. Les directeurs principaux ont ensuite été invités à se joindre à un programme de mentorat individuel de neuf mois dans le cadre duquel ils ont été jumelés à un mentor associé pour soutenir leurs objectifs de carrière.

La première cohorte de notre programme de mentorat comptait 23 participants, et tous ont affirmé que le mentorat avait fait progresser leurs objectifs de carrière. Pour poursuivre sur cette lancée, nous avons répété le programme en 2022 avec 27 paires de mentors-mentorés.



Nos employés en action

Accueil de nouveaux Canadiens et Canadiennes

KPMG sait que l'embauche de talents internationaux renforce le cabinet, tout en aidant des communautés diversifiées. C'est pourquoi nous sollicitons continuellement la rétroaction et le point de vue des nouveaux arrivants qui se joignent à notre cabinet sur la façon d'éliminer les obstacles auxquels ils font face lorsqu'ils intègrent notre équipe.

Parcours d'orientation : Nous offrons à tous les nouveaux arrivants et à leurs conseillers en rendement un parcours d'orientation spécialisé dès leur entrée au cabinet. Tous deux peuvent utiliser notre outil Culture Wizard, qui leur permet de s'autoévaluer sur diverses dimensions culturelles. Nous avons également créé un guide de discussion pour aider les nouveaux arrivants et leurs conseillers en rendement à savoir comment s'adapter pour une collaboration optimale et ainsi mettre toutes les chances de réussite de leur côté.

The Hub : Nous avons récemment créé un nouveau site Teams, The Hub – New To Canada, qui se veut un lieu permettant aux nouveaux venus de se regrouper et de réseauter entre eux, de poser des questions et d'obtenir du soutien à la réinstallation.

Réseau des nouveaux arrivants au Canada : En 2021, nous avons mis sur pied un comité qui invite les nouveaux arrivants à faire part de leurs commentaires sur la façon dont le cabinet peut renforcer la culture d'inclusion et de soutien pour tous les nouveaux immigrants. Les membres de ce groupe témoignent de leur propre installation au Canada, des défis qu'ils ont dû relever et des mesures concrètes qu'ils ont prises pour s'adapter et s'intégrer à leur nouvelle vie.

Formation interculturelle : Nous offrons une formation sur les compétences interculturelles aux nouveaux arrivants et aux gestionnaires de personnel sur une base trimestrielle afin de les renseigner et de leur fournir les compétences nécessaires pour s'adapter à la culture canadienne et surmonter les différences culturelles.



Santé et bien-être

L'un de nos principaux objectifs stratégiques consiste à créer un environnement de travail plus équitable, inclusif et favorable à la santé mentale et physique de tous. Tout le monde a un rôle à jouer dans la réalisation de cet objectif, tant les leaders que les membres du personnel.

En 2017, KPMG a nommé Denis Trottier comme responsable de la promotion de la santé mentale au travail, le premier rôle de ce genre au pays. Le leadership de Denis pour favoriser la santé mentale et la résilience au sein du cabinet a contribué à maintenir la santé mentale à l'avant-plan tout au long de l'année. Son leadership s'est aussi étendu à l'extérieur de KPMG dans le cadre de conférences, de séminaires et de documents d'orientation pour sensibiliser le milieu des affaires à l'importance d'accorder la priorité à la santé mentale.

Les gens de KPMG : Denis Trottier



« J'ai vécu ma première dépression clinique il y a plus de 15 ans. Elle était si profonde, que pendant des mois, j'avais du mal à manger et à dormir, et tout ce à quoi je pensais, c'était que je laissais tomber mon équipe. J'ai voulu démissionner, pensant que ma dépression découlait de mon travail, mais mon associé directeur de bureau de l'époque m'a dit que nous allions surmonter ça ensemble. Aujourd'hui, je suis le responsable de la promotion de la santé mentale au travail de KPMG au Canada, le premier poste du genre au pays. Mon travail est de faire tomber les préjugés entourant les problèmes de santé mentale et d'ouvrir les horizons au sein des entreprises, de faire prendre conscience aux employés que la santé mentale est une question de santé tout court, que personne ne doit souffrir en silence et que l'appel à l'aide est le premier pas vers la guérison. Mon but est que la maladie mentale soit traitée de la même façon qu'une maladie physique, comme le cancer, et qu'elle soit prise aussi au sérieux. Nous nous rapprochons d'un monde où il est possible de parler ouvertement de santé mentale à la machine à café. J'en vois la preuve chaque jour. »

– Denis Trottier, responsable de la promotion de la santé mentale de KPMG au Canada

Santé et bien-être

KPMG a poursuivi la réalisation de son objectif de former une équipe résiliente et saine mentalement. Nous le faisons en investissant dans des programmes, des initiatives et des ressources qui créent un environnement sécuritaire et favorable dans lequel les membres de notre équipe sont à l'aise de discuter des défis et des solutions possibles en matière de santé mentale.

Nos objectifs en matière de santé mentale :

- Offrir l'accès à des outils, de l'information et du soutien en santé mentale
- Mettre à la disposition de nos gestionnaires de personnel des outils et des formations pour appuyer leurs équipes
- Créer une culture dans laquelle les membres de notre personnel sont à l'aise de parler ouvertement de santé mentale
- Bâtir et soutenir un réseau d'alliés qui font la promotion de la santé mentale et se soutiennent mutuellement
- Prendre des mesures pour passer d'un modèle réactif à un modèle préventif
- Mener des conversations sur la santé mentale auprès de nos pairs, de nos collaborateurs et de notre communauté

Des avantages sociaux qui vont plus loin

KPMG entend faire en sorte que tous ses employés aient accès à des ressources et à du soutien qui leur permettent de s'épanouir, car c'est ce qui compte le plus. C'est pourquoi nos avantages sociaux vont au-delà de l'offre traditionnelle de garanties médicales et de bien-être. En voici les points saillants :

Un Compte de dépenses bien-être à utiliser pour couvrir les frais de produits et services qui soutiennent le bien-être de notre personnel, comme de l'équipement de conditionnement physique, un abonnement à un centre de sport, des frais de voyage, des produits et services pour animaux de compagnie, et plus encore.

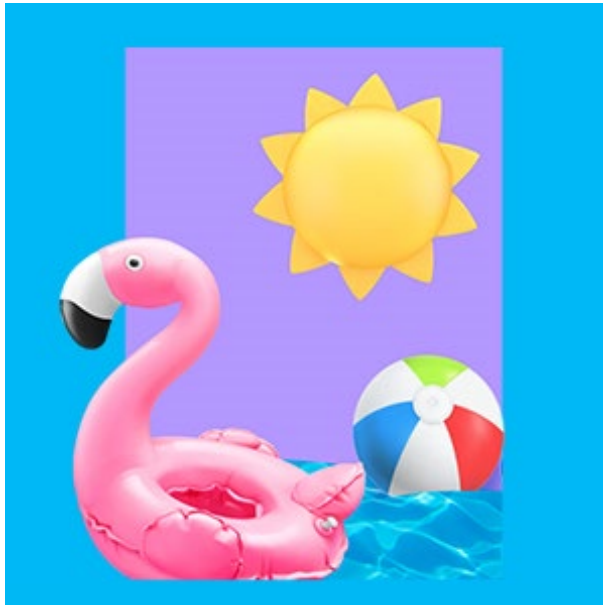
Une prestation de santé mentale de 2 000 \$ pour les membres de notre personnel et leur famille, à utiliser pour payer les services d'un large éventail de professionnels en santé mentale, ainsi que l'accès en tout temps aux professionnels du Programme d'aide aux employés et à leur famille.

50 heures de congé pour obligations personnelles en cas d'imprévu ou pour favoriser la santé mentale ou le bien-être.

Un soutien inclusif au congé parental, qui comprend l'aide à l'adoption et à la maternité de substitution.

Un Programme d'aide aux employés et à leur famille offrant une ligne de soutien au bien-être gratuite, virtuelle et confidentielle à l'intention des employés et de leur famille. Quand ils appellent, les employés parlent directement à un conseiller qui peut les aider ou les diriger vers les bonnes ressources en français ou en anglais.

Pleins feux sur : du temps à consacrer au bien-être



Les membres de notre personnel nous ont dit qu'avoir du temps avec leurs proches était très important pour eux; et nous les avons écoutés. Nous avons lancé des initiatives comme le Vent de fraîcheur d'été et la Pause hivernale, offrant des jours de congé rémunéré supplémentaires à des moments clés de l'année.

En 2022, nous avons poussé encore plus loin le Vent de fraîcheur d'été en lançant la Vague d'été, offrant les vendredis de congé à tout le personnel en juillet et en août, sauf les semaines comptant déjà un jour férié fédéral ou provincial.

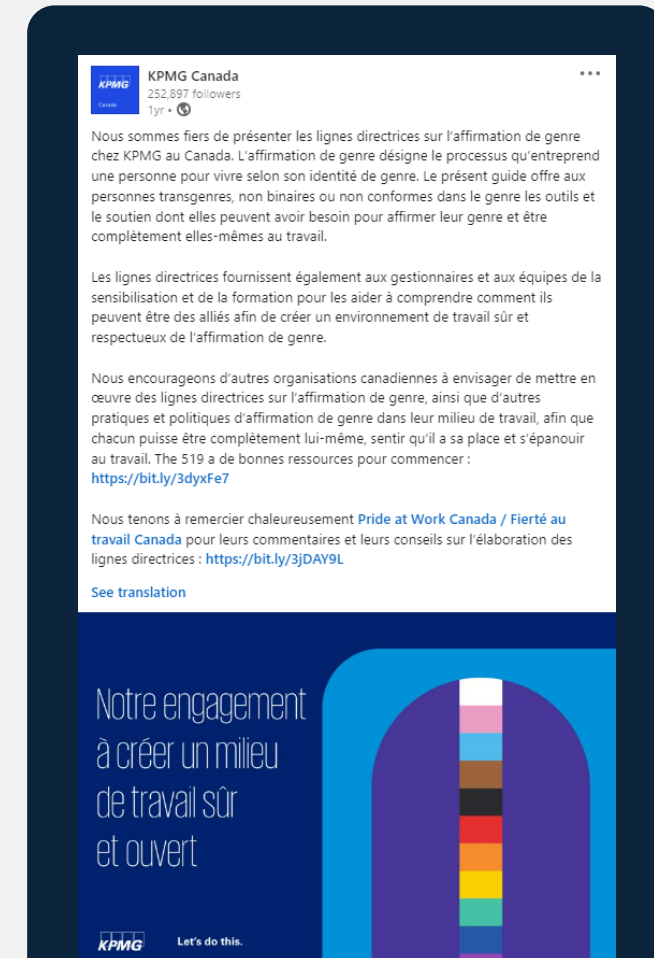
« Tous nos employés ont pu profiter de week-ends prolongés tout au long de l'été pour se concentrer sur ce qui leur importe le plus : leur famille, leurs amis, leurs animaux de compagnie, les activités estivales et, surtout, leur bien-être », explique Elio Luongo, chef de la direction.

Soutenir l'affirmation de genre

Pour que tous nos employés puissent s'épanouir, chacun doit se sentir en sécurité, accueilli et respecté au travail. En ce sens, KPMG a élaboré des lignes directrices sur l'affirmation de genre afin de fournir aux personnes transgenres, non binaires ou non conformes dans le genre les outils et le soutien dont elles peuvent avoir besoin pour affirmer leur genre et être complètement elles-mêmes au travail.

Avantages sociaux liés à l'affirmation du genre

Nous sommes fiers d'offrir à nos employés un régime d'avantages sociaux à la carte qui comprend, entre autres, une prestation d'affirmation du genre. Cette couverture de premier plan sur le marché comprend un montant de remboursement maximum à vie de 10 000 \$ et couvre une vaste gamme d'opérations chirurgicales appuyant la transformation de genre. Elle est offerte à nos employés et à leurs personnes à charge admissibles en complément de la couverture provinciale admissible pour la réassignation sexuelle. En plus de cette prestation, notre régime d'avantages sociaux à la carte comprend le congé parental inclusif et l'aide à l'adoption et à la maternité de substitution.



Soutenir l'affirmation de genre



Toilettes neutres : Les toilettes ne font pas de discrimination – alors pourquoi devrions-nous en faire?

Depuis octobre 2021, dans les bureaux où KPMG est le seul utilisateur des installations, l'affichage de toutes les toilettes désignées de façon binaire pour femmes ou pour hommes a été remplacé par un affichage qui invite les gens à utiliser les toilettes qui correspondent à leur identité ou expression de genre.

Nous avons reconnu que les toilettes traditionnelles ne convenaient pas à tout le monde : les personnes transgenres, non binaires et non conformes dans le genre ne se sentaient pas bienvenues dans nos toilettes. En fait, une proportion de 57 % de transgenres au Canada affirme éviter d'utiliser les toilettes, de peur de se faire harceler, et jusqu'à 70 % d'entre eux ont fait face à des réactions négatives dans les toilettes publiques.

En consultation avec nos réseaux Pride@KPMG partout au pays et notre conseil national Inclusion, diversité et équité, notre cabinet s'est engagé à prendre des mesures pour tenir compte de cette réalité et assurer la sécurité et l'inclusion de tous.

Apprentissage continu

KPMG s'engage à offrir aux membres de son personnel de la formation continue et du perfectionnement professionnel à chaque étape de leur carrière. À cet effet, nous favorisons le développement professionnel, encourageons les occasions de mentorat, créons des activités d'apprentissage au quotidien et favorisons une culture d'apprentissage continu.

L'accès à des technologies de pointe et à des occasions d'apprentissage permettant d'acquérir des compétences numériques, qui s'inscrit dans notre engagement « Apprendre pour la vie », est un facteur clé qui distingue de plus en plus notre expérience employé. Autrement dit, nous visons à fournir à nos employés tout ce dont ils ont besoin pour donner le meilleur d'eux-mêmes.

En novembre 2021, nous avons lancé un nouveau portail d'apprentissage pour aider nos employés à améliorer leurs compétences dans trois catégories clés : compétences fonctionnelles, compétences en affaires et en technologie numérique, et perfectionnement en leadership. À cela s'ajoute la migration vers un nouveau portail intranet, qui comprend une interface et des fonctions de recherche améliorées, une plus grande convivialité sur appareil mobile et une expérience utilisateur globale considérablement améliorée. Nous avons également mis au point des outils et des ressources exhaustives au sujet des facteurs ESG, dont des nouvelles, des ressources d'apprentissage et du contenu rédactionnel.

La plateforme d'apprentissage Degreed : Degreed permet aux employés d'accéder à un certain nombre de bibliothèques de contenu, y compris LinkedIn Learning, Pluralsight, Intuition et Udemy for Business. Les formations offertes à nos employés comprennent une variété de formats, comme des cours en salle de classe réelle ou virtuelle, des cours d'actualisation des connaissances, de l'autoformation, des microséances d'apprentissage et du contenu en ligne. Les solutions d'apprentissage sont classées selon leur complexité, en fonction des niveaux hiérarchiques visés et des besoins en formation.

Soutenir le perfectionnement professionnel : KPMG s'engage à favoriser l'apprentissage continu et le perfectionnement professionnel de ses employés à toutes les étapes de leur carrière. Nous offrons un soutien financier pour le perfectionnement professionnel, le remboursement des frais de scolarité et des cotisations professionnelles, des programmes d'apprentissage à l'interne, des programmes de mentorat et des primes financières pour l'obtention d'accréditations professionnelles et l'achèvement de cours de perfectionnement.

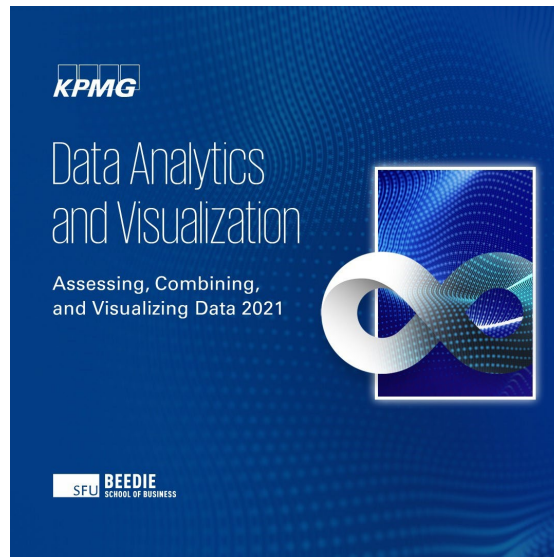
572 \$

Coût de formation moyen par personne à l'exercice 2021

34,5

Nombre moyen d'heures de formation par personne à l'exercice 2021

Pleins feux sur : le microprogramme en analyse et en visualisation de données



Ce cours est offert en anglais seulement.

À l'automne 2021, KPMG et la Beedie School of Business de l'Université Simon Fraser ont mis sur pied un nouveau microprogramme en analyse et en visualisation de données. Ce programme vise à aider les membres de notre personnel à acquérir les compétences nécessaires en collecte, en nettoyage, en analyse et en visualisation de données pour fournir à leurs clients des conseils fondés sur les données et demeurer à l'avant-garde de leurs domaines respectifs.

Cette expérience d'apprentissage unique et flexible de premier plan est conçue pour être réalisée en 15 à 20 heures réparties sur 6 à 8 semaines. Les cours et les styles d'enseignement sont adaptés aux fonctions des employés et conçus pour accélérer l'acquisition des capacités de données recherchées dans l'ensemble de notre organisation.

La Beedie School of Business et KPMG sont reconnus pour les expériences d'apprentissage novatrices de premier plan qu'ils créent conjointement. En 2018, cette collaboration a donné naissance au premier programme canadien d'amélioration des compétences pour nos professionnels en audit, que nous appelons aujourd'hui l'Académie numérique de KPMG.

L'avenir du travail

Le monde du travail évolue. Au sein de chaque organisation et dans tous les secteurs d'activité, les gens remettent en question comment, quand, où et même pourquoi ils exercent leurs fonctions. Nous savons que les employeurs qui évoluent avec ces préférences et ces comportements sont ceux qui continueront d'attirer et de fidéliser les talents. C'est pourquoi nous sommes déterminés à être un cabinet qui façonne l'avenir du travail.

Nouvelles méthodes de travail

Durant la pandémie, nous avons appris qu'il n'existait pas de modèle universel en ce qui concerne les politiques, les technologies et les modalités de travail. Nous avons ainsi créé nos Nouvelles méthodes de travail, une approche qui offre à nos employés la souplesse et l'adaptabilité nécessaires pour travailler là où ils sont les plus efficaces afin de répondre aux besoins des clients, du cabinet et des équipes.

Nos nouvelles méthodes de travail sont ancrées dans une culture de confiance et fondées sur nos principes directeurs que sont le service à la clientèle, la flexibilité, l'esprit d'équipe, le bien-être du personnel et la technologie. Dans le cadre de conversations bidirectionnelles, nos employés communiquent avec leurs leaders pour convenir des méthodes de travail qui leur permettent d'être les plus efficaces.

Outils pour le nouvel environnement de travail

En 2019, KPMG a lancé le portail Outils de télétravail, qui fournit au personnel des outils et des capacités pour améliorer la productivité et la collaboration, ainsi que des conseils utiles, des vidéos d'apprentissage et des séances de formation en direct. Nous avons également créé un portail d'apprentissage où nos leaders et nos employés peuvent accéder à des ressources sur la transition à nos nouvelles méthodes de travail, à des foires aux questions et à des séances d'apprentissage sur la façon de créer des liens intentionnels dans un milieu de travail hybride. Le portail Outils de télétravail est mis à jour de façon proactive afin d'y ajouter des conseils en fonction des besoins des utilisateurs et des nouvelles technologies.

Allocation pour bureau à domicile

KPMG accorde aux nouveaux employés une Allocation pour bureau à domicile de 375 \$ pour l'achat d'articles destinés à leur bureau à domicile.

Pleins feux sur : notre programme de travail à distance et à l'étranger



Le programme de travail à distance et à l'étranger de KPMG offre à nos employés plus de souplesse quant aux endroits d'où il est possible de travailler. Ces derniers peuvent voyager pour travailler à partir de plusieurs destinations admissibles pendant une durée totale de huit semaines au cours d'un même exercice financier. Cette durée comprend à la fois les jours de travail dans une autre province canadienne et ceux dans un pays étranger approuvé (maximum de quatre semaines à l'étranger).

Droits de la personne

KPMG International et ses cabinets membres, y compris KPMG au Canada, se sont engagés publiquement à respecter les [Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations Unies](#), comme indiqué dans notre [Énoncé mondial des droits de la personne et des entreprises](#). Cet énoncé reflète le respect collectif des droits de la personne par nos cabinets membres et poursuit notre [appui de longue date au Pacte mondial](#) des Nations Unies, dont nous sommes signataires. À cet effet, nous nous engageons à :

- Défendre la protection des droits de la personne
- Éviter d'être complice de violations des droits de la personne (y compris dans le cadre de relations d'affaires)
- Aider à éliminer toutes formes de travail forcé, obligatoire et/ou de travail d'enfants

Se pencher sur les enjeux

En 2020, KPMG International a travaillé à cerner, dans l'ensemble du réseau mondial de KPMG, les secteurs présentant un risque potentiel de travail des enfants, de travail forcé ou de travail obligatoire. Nous avons effectué une évaluation diagnostique ciblée tenant compte des processus, systèmes et contrôles propres à KPMG International

pour gérer les risques liés à l'esclavage moderne. L'évaluation et les activités connexes que nous avons entreprises constituent une base pour les cabinets membres de KPMG du monde entier qui souhaitent perfectionner leurs processus et leurs pratiques. Afin de démontrer de manière transparente nos progrès par rapport à nos engagements, KPMG International rendra compte chaque année de ses résultats à l'égard des trois piliers du contrôle diligent des droits de la personne, tels qu'ils sont énoncés dans les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations Unies.

Une approche unifiée

En 2021, KPMG International a travaillé avec Banarra, cabinet-conseil australien spécialisé en droits de la personne en affaires, afin d'évaluer l'alignement de sa propre politique sur les bonnes pratiques en matière de contrôle diligent des droits de la personne, en mettant l'accent sur la gestion des risques liés à l'esclavage moderne. L'évaluation a fourni des orientations sur la manière de renforcer nos engagements politiques et de les utiliser pour soutenir les cabinets membres de KPMG dans la mise en œuvre de leurs propres politiques et processus de gestion des risques liés à l'esclavage moderne. KPMG International est en train d'élaborer des lignes directrices pour ses cabinets membres et une série d'outils et de modèles afin de les aider à respecter continuellement leur engagement en matière de droits de la personne.

Au Canada, nous collaborons avec notre groupe ESG pour réaliser nos engagements en matière de droits de la personne et d'esclavage moderne, notamment en créant une feuille de route pour l'élaboration d'une politique en matière de droits de la personne.

Prosperité

Adopter des pratiques commerciales réfléchies et une solide responsabilité sociale.



Nos engagements

Toujours agir dans un but précis

Inspirer confiance et favoriser le changement en :

- rehaussant notre fiabilité, notre intégrité et notre pertinence auprès des organisations canadiennes;
- contribuant à la prospérité des Canadiens;
- étant une organisation bienveillante, inclusive et fondée sur des valeurs, où les gens peuvent s'épanouir.

Être des as de la qualité de l'audit

Favoriser une pratique fiscale responsable

Soutenir les communautés dans lesquelles nous exerçons des activités

Promouvoir l'éducation et l'apprentissage continu

Pratiques commerciales réfléchies

L'année 2021 a été marquée par d'importants défis sociaux, économiques, environnementaux et géopolitiques, dont beaucoup étaient systémiques et de longue date. Comptant plus de 10 000* employés répartis dans 47 bureaux au Canada, nous sommes bien placés pour relever ces défis et nous avons la responsabilité de mobiliser notre communauté de professionnels pour bâtir un monde meilleur.

Au cours de l'exercice 2021, KPMG a déclaré des revenus de 1,9 G\$ CA, soit une croissance de 11 % par rapport à l'exercice 2020. De plus, notre cabinet travaille auprès de clients dans environ 200 communautés d'un bout à l'autre du pays.

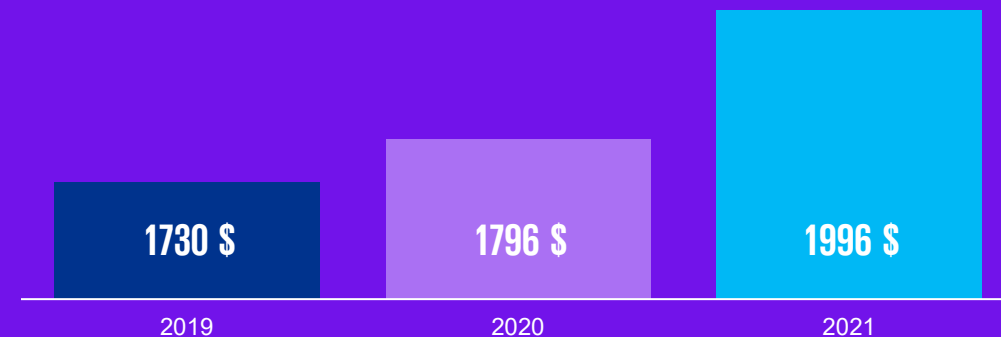
Guidés par notre raison d'être et nos valeurs, nous avons gagné la confiance dans les marchés financiers, aidé à renforcer l'économie canadienne et contribué à une société durable.

Notre impact repose sur notre personnel. Aussi nous engageons-nous à créer une culture organisationnelle où tous les membres du personnel peuvent être complètement eux-mêmes et faire un travail en phase avec leurs convictions. Nous sommes fiers de fournir des services qui ont une incidence sociale et de pouvoir faire un travail utile qui contribue positivement à la société.

* À l'exercice 2022

Produits

Total des produits de KPMG au Canada pour les trois derniers exercices (se terminant le 30 septembre).



Les montants exprimés sont en millions de dollars canadiens.

Facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG)

Les facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) transforment le milieu des affaires et ont des répercussions sur la performance financière et la réussite à long terme des entreprises. Compte tenu de la pression accrue des parties prenantes et des autorités de réglementation pour créer de la valeur à long terme en misant sur la durabilité, nous aidons les organisations à intégrer les objectifs ESG à leurs activités et à gérer efficacement les changements complexes, les défis et les occasions à chaque étape de leur parcours ESG.

Ça commence avec nous : formation ESG 101 aux employés

Les facteurs ESG constituent une priorité mondiale pour notre cabinet. Alors que nous continuons à renforcer nos capacités pour aider nos clients à réaliser leurs ambitions à ce chapitre, nous nous devons de diriger par l'exemple. Il importe plus que jamais d'assumer une responsabilité collective et individuelle afin de contribuer à bâtir un avenir durable pour nos clients, nos employés et les communautés que nous servons. C'est pourquoi, dans le cadre de l'engagement mondial du cabinet pour [renforcer ses mesures en matière d'ESG](#), KPMG au Canada a lancé ESG 101, un programme d'apprentissage en trois modules permettant aux employés d'améliorer leurs connaissances en matière d'ESG et de comprendre pourquoi c'est important, en quoi consiste l'engagement de KPMG et comment ils peuvent avoir un impact positif.

Placer les facteurs ESG au cœur de nos activités

En 2021, KPMG International a annoncé son intention d'investir plus de 1,5 M\$ US au cours des trois prochaines années pour mettre davantage l'accent sur les changements relatifs aux enjeux ESG. Notre stratégie ESG vise à aider nos clients à avoir une incidence positive dans la société et repose sur notre propre engagement envers la durabilité.

Le programme ESG 101 n'est que la première partie d'un parcours d'apprentissage pluriannuel sur les facteurs ESG qui permettra aux membres de notre personnel d'en apprendre davantage sur un large éventail de questions et de sujets qui y sont liés*.

Université de Cambridge et Université de New York

Grâce à des collaborations avec la Judge Business School de l'Université de Cambridge et la Stern School of Business de l'Université de New York, KPMG investit dans la formation de ses professionnels en vue de développer leurs compétences spécialisées liées aux enjeux ESG*.

* Exercice 2022

ESG 101 pour les clients

Alors que bon nombre de nos clients commencent à réfléchir à l'intégration des enjeux ESG dans leurs décisions d'affaires, la première étape consiste à en comprendre les principes de base. C'est pour cette raison que KPMG a créé [ESG 101 : Fondements](#), un cours d'apprentissage autonome en ligne admissible aux crédits de perfectionnement professionnel continu (PPC) qui jette les bases des principaux défis ESG auxquels les organisations font face aujourd'hui*.

Solutions ESG

L'équipe ESG de KPMG est un groupe multidisciplinaire de professionnels dévoués dotés d'un éventail de compétences et d'expériences pertinentes dans des domaines comme la stratégie liée aux enjeux ESG, la finance durable, les changements climatiques et la décarbonation, l'évaluation de l'incidence sociale et économique, la présentation de l'information et la certification.

TROIS PILIERS	1. Transformation ESG			2. Communication de l'information ESG	3. Certification de l'information ESG
	Fournir des conseils en matière de stratégie ESG, de transition et de mise en œuvre, notamment dans des domaines précis comme le changement climatique et les droits de la personne			Aider les clients à évaluer leur état de préparation et à se familiariser avec les rapports ESG	Fournir une certification externe à l'égard des rapports ESG à présenter
	Stratégie ESG	Finance durable	Changement climatique	Présentation de l'information	Certification

* Exercice 2022

Les gens de KPMG : Josh Hasdell



Spécialiste des enjeux ESG, Josh Hasdell est un biologiste de la vie marine et un passionné de plongée autonome. Plus qu'un travail, les enjeux ESG représentent pour lui une façon de voir le monde et d'envisager notre avenir.

Transposant ses connaissances océaniques des fonds marins à la salle du conseil, Josh aide ses clients à concevoir et à mettre en œuvre des stratégies ESG qui améliorent leur écosystème organisationnel.

« La façon dont les employés, les clients et les actionnaires envisagent les enjeux ESG a changé. Ils ne demandent plus des pratiques d'affaires durables, ils les exigent. Les enjeux ESG sont devenus un impératif d'affaires, et les dirigeants les considèrent comme un investissement dans leur avenir et un engagement envers la croissance durable à long terme. »

– Josh Hasdell, directeur principal, Enjeux ESG

Investir dans la qualité de l'audit

La qualité et l'intégrité sont les fondements qui renforcent la confiance des clients que nous servons. La qualité de l'audit est essentielle et constitue la mesure clé sur laquelle repose notre réputation professionnelle.

Nous nous engageons à faire en sorte que notre approche en matière de qualité de l'audit évolue au même rythme que l'audit se transforme avec de nouvelles technologies et méthodes qui améliorent l'expérience pour les clients.

Alors que nous nous préparons pour les normes de qualité révisées à l'échelle mondiale, nous avons adopté un nouveau [Cadre de référence mondial](#) pour la qualité afin de mieux définir comment nous offrons des services de qualité chez KPMG et comment tous nos professionnels en sont responsables. Nous élargissons l'accès à des technologies et à des outils de pointe pour nos équipes de mission, comme [KPMG Clara](#), notre plateforme d'audit intelligent, ainsi qu'à des formations connexes, afin de favoriser l'uniformité, la collaboration et l'efficacité.



La promesse fondamentale de KPMG en matière de qualité de l'audit

Pour en savoir plus sur la façon dont KPMG respecte sa promesse fondamentale de qualité de l'audit au service de l'intérêt public, téléchargez le [Rapport sur la transparence 2021 de KPMG](#).

Favoriser une pratique fiscale responsable

Notre leadership en matière de fiscalité responsable englobe la façon dont nous nous comportons, la façon dont nous fournissons nos services aux clients, ainsi que les affaires fiscales de KPMG au Canada et de tous nos associés. Consultez les [Principes canadiens d'une pratique fiscale responsable](#) pour en savoir plus.

Nous nous engageons à agir dans le respect de la loi et avec intégrité, en fournissant des conseils de grande qualité et en établissant des relations de confiance mutuelle avec les autorités fiscales. Tous les aspects de notre comportement et de notre travail doivent respecter en tous points les normes juridiques, réglementaires et professionnelles pertinentes. Ces principes sont basés à la fois sur nos valeurs et notre [Code de déontologie mondial](#).





Favoriser la confiance et la transformation commerciale

Les organisations de tous les secteurs font face quotidiennement à de nouveaux défis complexes, qu'il s'agisse des progrès numériques, des changements réglementaires, de l'augmentation des risques ou des attentes sur le plan social et environnemental. Ces défis les poussent à envisager différemment la façon dont elles créent de la valeur à long terme par l'entremise de pratiques durables.

Les équipes des Services-conseils de KPMG travaillent avec les clients pour suivre le rythme des enjeux ESG pressants, tout en les aidant à améliorer leur performance, à renforcer la confiance des parties prenantes et à générer des résultats. Nos équipes diversifiées mettent à profit leur expérience, leurs points de vue et leur passion pour aider les clients à intégrer des stratégies ESG à leurs activités.

Nous transformons les enjeux ESG en plans d'affaires et en plans d'action clairs en aidant les organisations à mettre en œuvre des solutions comme des programmes pluriannuels **d'inclusion, de diversité et d'équité**; à renforcer l'**intégrité ESG** au moyen de programmes d'éthique et de conformité; à tirer parti **de l'analyse de données, de l'IA et des technologies exponentielles** pour innover et communiquer efficacement l'information ESG; à créer des stratégies avec des **modèles d'exploitation cibles ESG**; et à favoriser la **décarbonation de la chaîne d'approvisionnement** et l'économie circulaire.

JNF de World of Women

Au début de 2022, l'équipe des Services-conseils de KPMG a facilité l'acquisition d'un jeton non fongible (JNF) de la collection d'art numérique World of Women (WoW), marquant notre première incursion dans cette catégorie d'actifs en pleine croissance. Les femmes sont sous-représentées dans le monde des cryptomonnaies, ce qui nous rend d'autant plus fiers d'avoir fait notre première acquisition de JNF dans une collection qui soutient les femmes.

Par l'achat de ce JNF, nous reconnaissons la valeur de WoW et sa mission à l'appui de causes axées sur les femmes et l'environnement partout dans le monde – des enjeux qui sont tout aussi importants chez KPMG.



Investir dans la technologie

Les investissements continus dans la technologie nous aident à suivre le rythme du changement, à outiller nos employés pour réussir, à atteindre et à dépasser les attentes des parties prenantes, et à nous attaquer aux questions sociales et environnementales.

Voici nos trois priorités technologiques :

Infonuagique

Récemment, KPMG a mis en œuvre une plateforme infonuagique moderne qui permet au cabinet et à ses clients de profiter des avantages de la numérisation infonuagique. Nous continuons de développer des applications infonuagiques novatrices qui tirent pleinement parti du nuage.

Modèle de travail hybride

Au cours de la pandémie, KPMG a adopté de rapides avancées technologiques pour appuyer ses nouvelles méthodes de travail et de collaboration, tant à distance qu'au bureau. Nous continuerons de favoriser de nouveaux modèles de travail et d'adopter des technologies et des processus qui soutiennent, outillent et rassemblent nos équipes, peu importe où elles travaillent.

Sécurité des données

Afin de maintenir la confiance de nos clients, nous avons mis en place des contrôles de cybersécurité améliorés pour assurer un niveau de protection élevé de nos données et de celles de nos clients. Nous procédons à l'élaboration de nos normes de sécurité mondiales et au maintien de la conformité de KPMG au Canada, et nous sensibilisons activement nos employés aux protocoles de cybersécurité appropriés.

Étude de cas : Accélérateur de lutte contre les changements climatiques



En 2022, KPMG et MaRS Discovery District ont lancé l'accélérateur de lutte contre les changements climatiques, une nouvelle façon d'aider nos clients à commercialiser des innovations en matière de changements climatiques et au-delà. Le programme met en relation des clients de KPMG en quête de solutions technologiques à la crise climatique avec de jeunes entreprises de technologies vertes qui font partie de l'écosystème de MaRS et qui sont prêtes à prendre de l'expansion. L'objectif est de mettre rapidement en œuvre des solutions d'innovation climatique à grande échelle en tissant des réseaux étroits entre les jeunes pousses, les grandes entreprises et les administrations publiques.

Responsabilité sociale

Nous nous faisons un point d'honneur d'être une entreprise socialement responsable. Maintenant plus que jamais, le Canada et le monde ont besoin que le secteur privé, le secteur public, le secteur à but non lucratif, le monde universitaire et la société civile unissent leurs efforts pour mettre au point des stratégies de développement durable et responsable afin de changer les choses pour de bon.

Notre mission d'impact social

Faire appel à l'ensemble de nos compétences, de nos expériences et de nos passions pour instiller un changement social favorable en faisant la promotion de la santé et du mieux-être, en valorisant une éducation de qualité, en réduisant les inégalités et en agissant sur le front des changements climatiques.

Viser les objectifs de développement durable de l'ONU

KPMG dispose d'une stratégie d'impact depuis environ 15 ans. En 2019, nous avons remanié notre stratégie pour l'harmoniser avec les Objectifs de développement durable des Nations Unies (ODD), un plan de référence pour traiter les questions sociales, économiques et environnementales les plus pressantes du monde. Les ODD sont aussi le fondement de nos objectifs en matière d'impact social, qui visent à bâtir et à favoriser un avenir plus inclusif, durable et prospère. En tirant parti de notre taille, de nos ressources et de notre réseau, nous prenons des mesures concrètes à l'égard d'enjeux qui passionnent nos équipes partout au Canada, et où nous pouvons avoir le plus grand impact collectif possible. Ces enjeux sont les suivants :



Accès accru aux soins de santé, y compris de santé mentale



Éducation permanente et littératie numérique



Accès à l'emploi, lutte contre la pauvreté



Réduction des émissions de carbone et des déchets, investissement dans les collectivités durables

Notre impact collectif

En 2021, nous avons fait d'importants investissements axés sur l'impact social par le biais de commandites, de collectes de fonds, de contributions à la communauté et de dons par l'entremise de La Fondation KPMG.

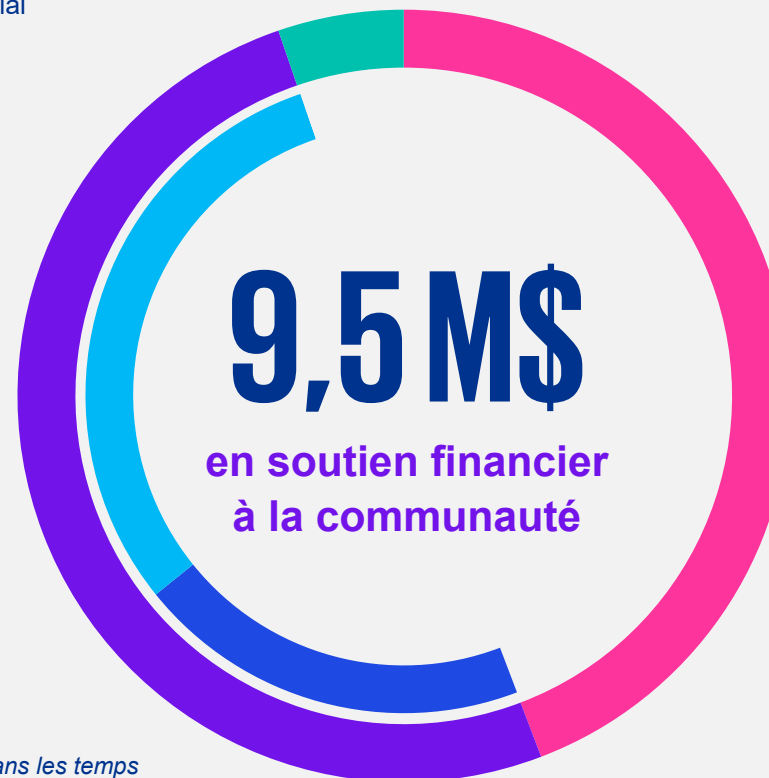
36 422

heures de bénévolat
et de travail pro bono
effectuées par les
employés de KPMG*

1 180

bénévoles de
KPMG

* comprend les heures de bénévolat parrainées par le cabinet et celles effectuées dans les temps libres des employés.



4,2 M\$

en dons de collectes
parrainées par KPMG

4,8 M\$

en commandites

1,9 M\$

par La
Fondation
KPMG

2,9 M\$

en contributions
à des organismes
communautaires

500 000 \$

en mandats pro bono

Étude de cas : Comptoirs d'information fiscale des banques alimentaires



La faim et l'insécurité alimentaire au Canada sont des problèmes bien réels dans les meilleurs moments, et il n'y a jamais eu de période plus difficile que maintenant pour les banques alimentaires du Canada. En 2019, KPMG s'est allié à Banques alimentaires Canada (BAC) dans le cadre d'un projet pilote de comptoirs d'impôts bénévoles visant à aider les utilisateurs de banques alimentaires à produire leur déclaration de revenus et à obtenir l'aide financière à laquelle ils ont droit. Ce projet s'inscrit dans le Programme communautaire des bénévoles en matière d'impôt (PCBMI) de l'Agence du revenu du Canada. Grâce à lui, nos employés ont contribué à l'amélioration de l'efficacité des processus et des technologies pour les comptoirs d'information fiscale, ont travaillé bénévolement aux comptoirs, ont aidé à l'amélioration de la littératie financière et ont collaboré avec BAC pour élargir son programme.

Cette année a marqué un jalon important de ce projet. Grâce à notre appui, les comptoirs d'information fiscale de Saskatoon, Mississauga, Windsor et White Rock ont remis 18,2 millions de dollars aux clients et à la communauté locale, et ont rempli 4 492 déclarations de revenus, soit le double de l'année précédente.

En 2021

9,3 M\$

remis aux clients des
banques alimentaires et à la
communauté

2 094

déclarations de revenus
remplies

2

banques alimentaires
participantes

En 2022

Près de

18,2 M\$

remis aux clients des
banques alimentaires et à la
communauté

4 492

déclarations de revenus
remplies

4

banques alimentaires
participantes

Accroître l'autonomie économique des jeunes défavorisés

L'engagement « 10by30 » de KPMG International vise à accroître l'autonomisation économique de 10 millions de jeunes issus de milieux défavorisés d'ici 2030 grâce à la formation, à l'emploi et à l'entrepreneuriat. KPMG au Canada est fier de contribuer à cette initiative en offrant un cadre dont les objectifs sont les suivants :

- Doter les étudiants des compétences nécessaires pour réussir sur le marché du travail
- Soutenir la transition d'emploi en fournissant des connaissances aux étudiants
- Offrir du mentorat et des occasions d'accéder au marché du travail
- Contribuer à la transformation de l'écosystème d'éducation en aidant à améliorer les compétences des enseignants et à créer des établissements d'enseignement plus efficaces

KPMG International renforce ses collaborations mondiales avec l'UNESCO, Junior Achievement et Enactus, et se rallie à une initiative pour aider les filles et les femmes à acquérir des compétences technologiques. Pour élargir sa portée, le réseau de KPMG mettra à profit ses technologies, fera des dons et élargira les occasions de bénévolat et de travail pro bono.

Le tournoi de la réussite avec Junior Achievement

Depuis de nombreuses années, Junior Achievement Canada inspire et aide les jeunes à réussir en leur offrant des occasions d'apprentissage en littératie financière, en entrepreneuriat et en préparation au travail grâce à des programmes et à un soutien bénévole.

Au cours de l'exercice 2022, KPMG dans la région du Grand Toronto (RGT) a parrainé le tournoi de golf de JA (Swing for Success) ainsi que des programmes de jour (Economics for Success), au cours desquels deux journées de bénévolat ont été organisées pour offrir des ateliers sur l'économie à des élèves de 8^e année de Toronto et de Vaughan. Le programme a réuni 44 bénévoles et 509 élèves de 20 classes dans 5 écoles de Toronto, Scarborough et Woodbridge. Tous les étudiants sondés ont dit avoir appris à identifier des objectifs pour leur avenir après avoir participé au programme.

Finalement, le tournoi de golf a permis d'amasser 110 000 \$ pour JA Central Ontario. Cela permet à 1 511 jeunes d'acquérir les connaissances, les compétences et la confiance nécessaires pour saisir les occasions et faire face aux réalités du travail, de l'école et de la vie grâce aux expériences de JA.

Le programme Familles pour l'alphabétisation a fourni quelque 650 livres à plus de 400 élèves en 2021-2022



Familles pour l'alphabétisation de KPMG

Le programme Familles pour l'alphabétisation de KPMG est un programme phare qui a pour mission d'éradiquer l'analphabétisme chez les enfants en leur donnant accès à des livres. Notre bureau de la région du Grand Vancouver (RGV) gère le programme en collaboration avec First Book Canada, un organisme sans but lucratif qui s'engage à améliorer l'accès aux possibilités d'apprentissage.

Selon First Book Canada, près de 25 % des ménages canadiens ne possèdent aucun livre. Grâce au programme, l'équipe de KPMG dans la RGV est fière d'offrir un livre à tous les élèves d'une école primaire participante et de passer une journée dans leurs classes pour partager le plaisir de lire.

Cette initiative s'est poursuivie même pendant la pandémie. Durant les périodes de confinement, notre équipe de bénévoles a rencontré les élèves virtuellement et a enregistré ses séances de lecture. Les enseignants ont souligné qu'il a été bénéfique pour les élèves de continuer à lire et à être en contact avec les bénévoles, car cela leur procurait un sentiment de normalité pendant une période stressante.



Soutenir les femmes entrepreneures

Au début de 2022, l'équipe de KPMG à Calgary s'est associée à Movement51 et [The51](#), une plateforme financière féministe par laquelle des investisseurs actuels et futurs (en particulier des femmes* et des personnes de diverses identités de genre) s'unissent pour démocratiser l'accès au capital pour les personnes issues de ces groupes.

Dans le cadre de cette collaboration, The51 aura recours à nos services officiels (p. ex., fiscalité, services-conseils et comptabilité) et à notre soutien pour aider à créer une nouvelle communauté financière féministe, ainsi que pour permettre la participation à ses programmes de compétences financières Movement51. Notre partenariat permettra également la tenue d'événements destinés à un public commun, dont le concours HerStory 2022 de The51 et la réception du réseau Women's Interchange Network de KPMG.

« Les valeurs organisationnelles de KPMG sont étroitement liées aux nôtres, et nous nous réjouissons de collaborer sur des initiatives qui contribueront à accroître l'impact des femmes et des personnes de diverses identités de genre dans les secteurs du capital de risque, des finances et de l'entrepreneuriat », ont affirmé Shelley Kuipers et Judy Fairburn, cofondatrice et coprésidente de The51.

Depuis sa création, The51 a activé un capital de 17 M\$ (incluant le préfinancement et le fonds The51 Ventures Fund 1), a financé 38 entreprises et sert une communauté de plus de 21 000 personnes. Avec cette collaboration, KPMG compte aider l'organisation à accroître sa portée et son impact.

** inclut toutes les personnes qui s'identifient comme des femmes*

Étude de cas : Lifeline Afghanistan

Au cours de l'exercice 2021, KPMG s'est engagé à soutenir le programme Pathways to Success de Lifeline Afghanistan afin de guider les réfugiés afghans sur le marché du travail canadien. Fondé par le Diversity Institute de la Ted Rogers School of Management, ce projet national vise à encourager les Canadiens à entreprendre des parrainages privés et à aider les nouveaux arrivants afghans à créer des liens dans leur communauté locale.

Bien que le flux de réfugiés afghans au Canada soit plus lent que prévu, avec seulement 20 000 arrivants à ce jour (soit 50 %), les travaux ont commencé et engendré les résultats suivants :

- En 2022, Lifeline Afghanistan a orienté 15 réfugiés afghans vers le programme avancé de formation professionnelle et numérique (ADaPT) et le centre d'entrepreneuriat pour les nouveaux arrivants, ce qui a mené à l'embauche de trois participants de cette cohorte.
- Cette année, jusqu'à 50 nouveaux arrivants afghans participeront à ADaPT. Lifeline Afghanistan, en partenariat avec Magnet, offrira une plateforme reliant les employeurs et les chercheurs d'emploi afghans grâce à une technologie unique de correspondance par l'IA.
- Lifeline Afghanistan a tenu plus de 20 séances d'information avec plusieurs organismes d'établissement.
- Jusqu'à présent, 64 nouveaux arrivants afghans bénéficient d'un accès à des ressources utiles, des articles et des services complets et reçoivent des possibilités d'emploi correspondant à leurs compétences.
- 15 chercheurs d'emploi ont postulé à un emploi proposé par la plateforme afin de faire progresser leur carrière au Canada.

Parrainage de familles ukrainiennes fuyant la guerre

L'invasion de l'Ukraine a entraîné une crise humanitaire ayant des répercussions majeures sur les populations et les familles de la région.

KPMG s'est joint à un groupe de 18 entreprises au Québec dirigé par le chef de la direction de Stingray, une société mondiale de musique, de médias et de technologie. Le groupe parrainera plus de 1 000 familles ukrainiennes pour les aider à se trouver un emploi, un logement et des moyens de subsistance à leur arrivée au Québec.

Cette initiative s'ajoute à l'appel mondial lancé par KPMG International et appuyé par de nombreux cabinets membres, dont KPMG au Canada, en vue de soutenir les efforts de secours immédiats et d'aide humanitaire. Nos bureaux locaux ont aussi mené des initiatives de bénévolat dans leurs communautés.

Aide en cas de crise

Dans la foulée de la pandémie et des catastrophes naturelles qui se produisent partout dans le monde – intensifiées par les changements climatiques –, les populations vulnérables sont exposées à des risques disproportionnés. Ces enjeux nous touchent tous et, lorsqu'une crise survient, nous avons la responsabilité d'aider là où nous le pouvons.

Lutte contre la pandémie

Lorsque l'Inde a fait face à une deuxième vague mortelle de COVID-19 en 2021, les hôpitaux étaient débordés et avaient besoin d'un soutien vital. KPMG International a lancé une collecte de fonds coordonnée mondiale avec 12 cabinets membres, dont KPMG au Canada, dans le but d'amasser plus de 600 000 \$ US. La plupart des dons ont servi à appuyer des initiatives de la Croix-Rouge, notamment pour fournir de l'oxygène, des services d'ambulance, des premiers soins et de l'équipement de protection individuelle.

Aide à la suite de catastrophes naturelles

KPMG a versé plus de 225 000 \$ en dons pour fournir des secours et du soutien après ces catastrophes naturelles en 2021 et en 2022 :

- Inondations catastrophiques en Colombie-Britannique
- Crise humanitaire après les inondations au Pakistan
- Ravages de la tempête tropicale Fiona dans le Canada atlantique

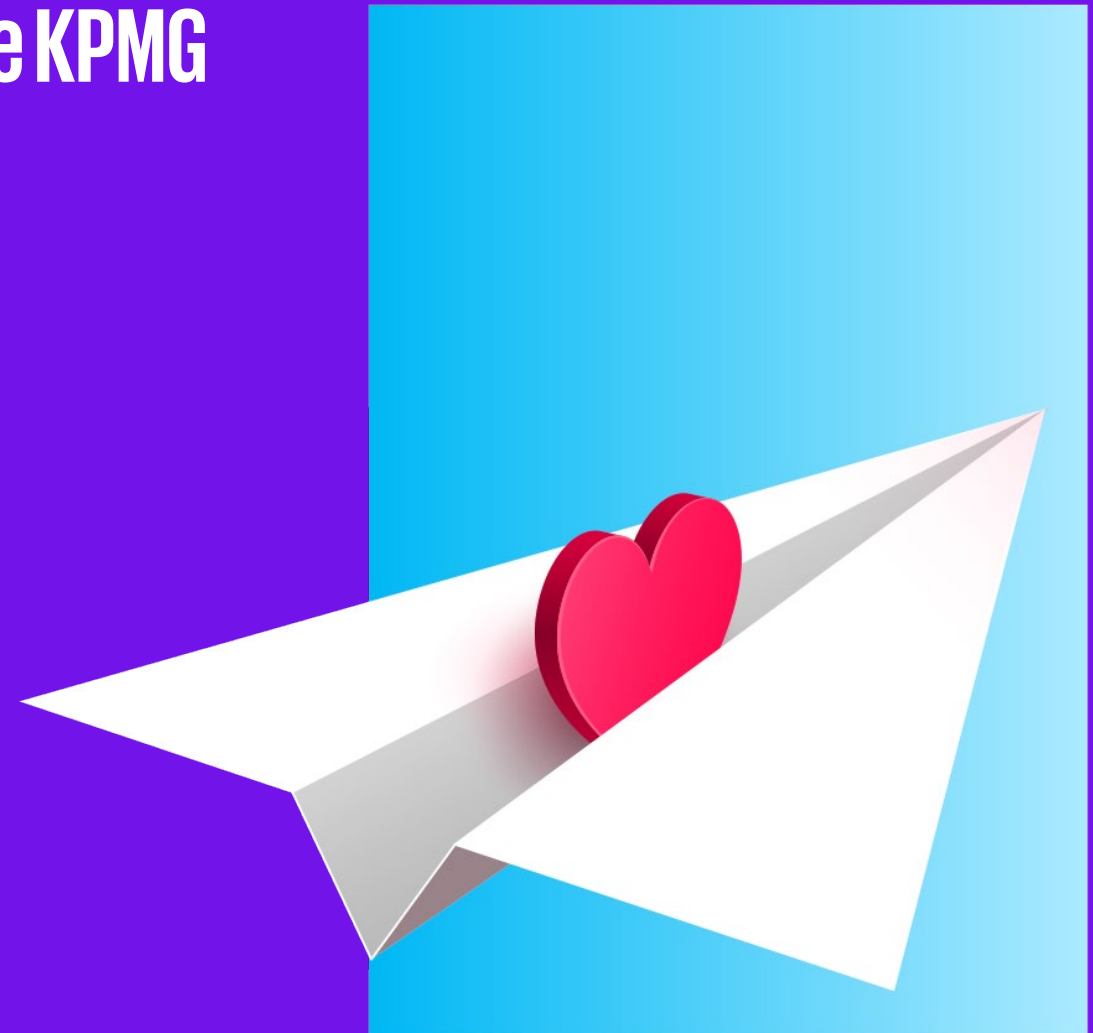
À cela s'ajoutent les dons personnels faits par nos employés et les initiatives d'aide locale menées par de nombreux bureaux.

Reconnaissance des bénévoles de KPMG

Les prix Impact KPMG et le Soutien financier au bénévolat sont deux programmes nationaux qui récompensent les employés pour leur dévouement au bénévolat et leur contribution à la communauté.

Les prix Impact KPMG récompensent des agents de changement social et des champions de la santé mentale, de l'environnement et de l'inclusion, de la diversité et de l'équité. Au cours des exercices 2021 et 2022, nous avons remis près de 140 000 \$ en dons aux organismes de bienfaisance choisis par nos lauréats.

Le Soutien financier au bénévolat récompense les membres du personnel de KPMG qui font de 25 à plus de 50 heures de bénévolat par année en versant des dons aux organismes pour lesquels ils sont bénévoles. Au cours des exercices 2020 et 2021, nous avons remis plus de 66 000 \$ en dons aux organismes choisis par les bénévoles de KPMG. Au moment de rédiger le présent rapport, nous étions à traiter les dons pour l'exercice 2022.



Les gens de KPMG : Lauréats nationaux des prix Impact 2022

Dans le cadre des prix Impact KPMG 2022, nous avons décerné 47 prix nationaux et régionaux en tout et remis près de 70 000 \$ en dons aux organismes de bienfaisance choisis par les lauréats.



Anne Labbé

Prix national Agent de changement social

Anne est membre du conseil d'administration de la Fondation du Centre Jeunesse de Québec. Ancienne intervenante en protection de la jeunesse, elle est fermement engagée à aider les enfants victimes de négligence, d'abus, de violence et de mauvais traitements, et à les voir guérir et prospérer.

Les lauréats du prix Impact KPMG incarnent notre valeur « Pour le mieux » en tant qu'agents de changement social et champions de la santé mentale, de l'environnement et de l'inclusion, de la diversité et de l'équité. Nous sommes fiers de vous présenter quelques-uns de nos lauréats nationaux de 2022.



Derek Earl

Prix national Champion de l'environnement

Derek a fondé et préside BizforClimate, un organisme sans but lucratif dirigé par des entreprises qui a pour mission de promouvoir l'action climatique en mobilisant et en incitant les entreprises à appuyer les politiques climatiques.

Les gens de KPMG : Lauréats nationaux des prix Impact 2022



Réseau est-asiatique

Prix national Champion de la santé mentale et de l'inclusion, de la diversité et de l'équité

L'équipe de direction du Réseau est-asiatique de KPMG a un impact positif grâce à la communauté croissante de plus de 540 membres qu'il constitue afin d'offrir un espace sécuritaire pour entrer en contact, apprendre et échanger. Sa toute première campagne à l'occasion du Mois du patrimoine asiatique en mai 2022 coïncidait avec la Semaine de sensibilisation à la santé mentale, et a mis en lumière les préjugés associés aux cultures asiatiques et l'importance de la santé mentale. Ce prix est partagé entre les membres de l'équipe de direction du réseau : Shirley Lee, Wayne Yeung, Vivian Chen, Joan Wong, Elaine Wong, Chelsea Wong, Terry Liu, Jessica Zhang, Lyndon Fung et David Yung.



Jacqueline Connolly

Prix national du plus grand nombre d'heures de bénévolat

Jacqueline a reçu le prix du plus grand nombre d'heures de bénévolat pour les 325 heures qu'elle a consacrées au bénévolat cette année. Amatrice de baseball de longue date, elle fait du bénévolat pour plusieurs ligues de baseball junior du Québec, ainsi que pour un organisme municipal de défense des droits civils et d'action sociale.

Soutenir la santé mentale des jeunes

KPMG a amorcé une collaboration pluriannuelle avec jack.org, un organisme qui a pour but d'outiller les jeunes au Canada pour révolutionner la santé mentale. Nos investissements appuient les programmes [Présentations Jack](#) et [Être là](#), qui visent à sensibiliser les communautés canadiennes aux problèmes de santé mentale. KPMG a également fait appel à jack.org pour donner des séances d'information et de sensibilisation sur la santé mentale au sein du cabinet et sur les campus.



Cyclo-défi contre le cancer

Depuis plus d'une décennie, KPMG appuie le Cyclo-défi contre le cancer, l'un des plus importants événements cyclistes de collecte de fonds qui vise à sensibiliser la population et à amasser des fonds fort nécessaires aux progrès de la recherche et du traitement contre le cancer. Au fil des ans, plus de 2 600 cyclistes de l'équipe KPMG ont amassé un total cumulé de plus de 8,4 millions de dollars*. En 2021, KPMG et les 238 membres de son personnel qui ont effectué ce courageux périple ont amassé plus de 429 400 \$*.

En 2022, le Cyclo-défi s'est transformé en événements régionaux distincts : la RTCC Ride à Toronto, le Tour Alberta en Alberta, et le Tour de Cure en Colombie-Britannique. L'équipe de KPMG a collectivement amassé plus de 557 000 \$* à l'échelle du pays.

** Les sommes remises au Cyclo-défi sont une combinaison des fonds de commandite de KPMG et des collectes de fonds personnelles de nos cyclistes.*



Inspirer les enfants à être des agents de changement

KPMG à Saskatoon a parrainé le Nutrien Children's Festival of Saskatchewan, qui encourage les enfants à bâtir de meilleures communautés grâce à l'art et au jeu. Ce festival inclusif offre une programmation multiculturelle qui rassemble des gens de tous horizons. Le festival 2022 a enregistré le plus grand nombre de participants en personne, soit plus de 11 000. Pour assurer l'inclusion de tous les enfants, les performances du festival étaient offertes en ligne, et des participants se sont connectés de partout en Saskatchewan et d'autres régions du Canada, ainsi que des États-Unis, de l'Inde et du Royaume-Uni.



Le festival international pour enfants du nord de la Saskatchewan, connu sous le nom du Nutrien Children's Festival of Saskatchewan, vise à inspirer les enfants à bâtir de meilleures communautés grâce à l'art et au jeu. En donnant aux enfants l'occasion d'échanger et d'apprendre ensemble, ces derniers repartent du festival avec une meilleure compréhension d'eux-mêmes, de leur communauté et du monde qui les entoure, et avec le désir d'avoir un impact positif sur le monde en général.

Renforcer la résilience des communautés

KPMG soutient Centraide depuis longtemps à l'échelle du Canada. Cet appui s'est poursuivi à l'exercice 2021 : notre personnel a collectivement versé 3,9 millions de dollars à l'organisme pour l'aider à réduire les inégalités dans nos communautés. Nos dons, combinés à tous les autres dons reçus, ont aidé Centraide à soutenir plus de 5 800 programmes communautaires, notamment entourant la pauvreté, les enfants et la création de communautés fortes et en santé.

Les gens de KPMG : Vicki Ng et Katie DenBok



En 2021, malgré les restrictions liées à la COVID, Vicki et Katie ont mené l'une des meilleures campagnes Centraide de KPMG dans l'est du Canada. Elles ont fait augmenter les fonds amassés et le nombre de leaders mobilisés, générant un taux de participation global de 64 %. Leur énergie et leur dévouement les ont distinguées parmi une foule de bénévoles exceptionnels, et elles ont été reconnues par Centraide.

« Ces deux personnes travaillent fort dans les coulisses pour inspirer et mobiliser leurs collègues auprès de Centraide. Vicki et Katie sont dévouées à leur communauté et font tout leur possible pour rendre leur campagne en milieu de travail amusante et significative – que ce soit en invitant des conférenciers, en organisant des visites virtuelles, en recueillant des promesses de don ou en recrutant des coéquipiers pour StairClimb. Elles sont réellement passionnées à aider les personnes dans le besoin. »

– Centraide

Bâtir un avenir exempt de racisme

KPMG soutient activement des organismes communautaires afin de s'implanter solidement dans les collectivités que nous servons. Nous avons choisi de soutenir ces organismes, tant financièrement que bénévolement, parce qu'ils fournissent des services salutaires et contribuent à sensibiliser la population aux questions de diversité.

Voici quelques-unes de nos alliances communautaires :

ICON Talent Partners : Entre 2021 et 2022, nous avons offert 5 000 \$ en bourses d'études et en stages à 10 étudiants postsecondaires de la communauté noire.

Alliance for the Black Employee Experience & Leadership : En 2022, nous avons entamé un nouveau parrainage avec l'Alliance for the Black Employee Experience & Leadership (ABEEL), un réseau d'employés noirs d'EllisDon. Plus de 100 élèves du secondaire de 3 provinces tentent d'obtenir des bourses d'études de KPMG en créant une œuvre d'art qui illustre leur vision de l'équité. Les membres du Réseau des professionnels noirs de KPMG offrent du mentorat et accueillent des stagiaires d'été rémunérés.

Le Moulin Microcrédits : À l'exercice 2022, nous avons commencé à appuyer le programme Moulin Microcrédits, qui aide les immigrants et les réfugiés à réussir leur carrière au Canada. Ces microprêts les aident dans leurs études et leur accréditation, et contribuent à leur intégration au marché du travail afin de décrocher un emploi en tant que professionnels dans les secteurs des affaires, des soins de santé et de l'ingénierie. Des bénévoles de KPMG participent au programme à titre de mentors pour aider ces nouveaux arrivants à prospérer au Canada.

Notre démarche vers la vérité et la réconciliation

En octobre 2022, nous avons publié le [Plan d'action pour la vérité et la réconciliation de KPMG au Canada](#) en réponse à l'appel à l'action 92 de la Commission nationale de vérité et de réconciliation à l'intention des entreprises.

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.

Ce plan pluriannuel s'inscrit dans un engagement global qui touche tous les aspects de notre cabinet et qui s'harmonise avec notre stratégie d'inclusion, de diversité et d'équité.

Nous participons à des programmes qui soutiennent les étudiants autochtones depuis déjà plusieurs années et, par le biais de notre nouveau plan d'action, nous élargirons la portée et l'étendue de nos efforts.

Investir dans les étudiants autochtones

KPMG est vivement déterminé à investir dans l'éducation de la prochaine génération de jeunes autochtones par l'entremise des bourses d'études KPMG pour les Autochtones. Depuis 2012, nous avons soutenu l'organisme Indspire en offrant 114 bourses d'études à des Autochtones aspirant à une carrière en administration des affaires, en administration publique, en comptabilité, en technologies de l'information, en ressources humaines, en communications et en marketing. En 2021, quatre de nos récipiendaires Indspire ont participé au programme de mentorat de KPMG. Cette année, nous remettrons 58 bourses d'études supplémentaires, que nous annoncerons au début de 2023.



De jeunes autochtones construisent un canot en écorce de bouleau

Au cours de l'exercice 2021, KPMG a commencé à parrainer [Focus Forward for Indigenous Youth](#) (FFFIY), un organisme de bienfaisance enregistré qui travaille avec les communautés autochtones à créer des occasions d'emploi et de perfectionnement culturellement pertinentes pour les jeunes inuits, métis et des Premières Nations. Il collabore avec des participants de la communauté afin d'élaborer conjointement des programmes qui offrent aux jeunes Autochtones des occasions de développer de nouvelles compétences, de se connaître davantage, de créer des liens et d'élargir leurs horizons concernant leurs futurs parcours académique et professionnel. Il travaille en collaboration avec de nombreux organismes sur la santé mentale, les compétences en emploi, l'entrepreneuriat et le partage de connaissances traditionnelles. À l'été 2022, FFFIY s'est associé à [KIP Canada et le programme de mentorat pour les jeunes de Wiingashn](#) pour construire un canot traditionnel en écorce de bouleau selon les connaissances qui ont été transmises et en utilisant seulement des matériaux de la terre. Ce travail a été guidé par des gardiens du savoir de Blackwolf et a été réalisé par des jeunes autochtones de la région du Grand Toronto.



Gouvernance

Notre raison d'être et nos valeurs sont au cœur de toutes nos actions. Nous faisons ce qui est juste, toujours.



Nos engagements

Il y a une différence entre simplement faire son travail et savoir pourquoi il est important. Chez KPMG, notre raison d'être et nos valeurs animent et motivent nos employés à fournir des services de premier plan qui profitent à nos clients et à nos communautés. Quel que soit le rôle ou le lieu du mandat, nous concentrer sur notre raison d'être nous aide à faire une différence dans l'immédiat et à long terme.

Ce n'est qu'en demeurant concentrés sur ce qui compte vraiment et en agissant comme gardiens pour la prochaine génération que nous pouvons incarner notre raison d'être : inspirer confiance et favoriser le changement.

Pour réaliser ces objectifs, il nous faut tenir compte de l'impact économique, environnemental et social de nos activités et orienter notre performance financière et sociétale vers le capitalisme des parties prenantes. En outre, il nous faut avoir en place une solide structure de gouvernance pour surveiller toutes nos activités.

Agir de façon conforme à la loi et à l'éthique

Notre structure et notre gouvernance

KPMG est une société canadienne à responsabilité limitée constituée en vertu des lois de l'Ontario et détenue en propriété exclusive par ses associés. Nous faisons partie de l'organisation mondiale de KPMG, dont les cabinets membres offrent des services professionnels en audit et en fiscalité ainsi que des services-conseils à diverses organisations des secteurs public et privé. Cette structure organisationnelle favorise une qualité de service uniforme et l'adhésion à un ensemble de valeurs que partagent les cabinets membres de KPMG aux quatre coins du monde.

La structure de direction de KPMG est composée d'un conseil d'administration et d'un comité de direction. Il y a également un leader à la tête de chacune de nos régions administratives ainsi qu'un leader régional dans chaque domaine de prestation.

Au 3^e trimestre de l'exercice 2022, notre Conseil d'administration comptait 18 associés de l'ensemble du cabinet, dont 41 % étaient des femmes et 29 % des personnes de couleur.

807

**Nombre moyen d'associés de KPMG
au Canada durant l'exercice clos le
30 septembre 2021**

Notre structure et notre gouvernance

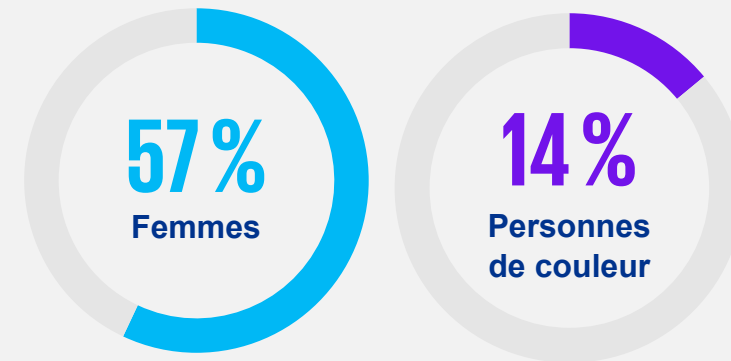
Les membres de notre **Comité de direction** assurent le leadership stratégique et opérationnel du cabinet. Sous la gouverne du chef de la direction, il compte :

- les associés directeurs canadiens des fonctions Audit, Fiscalité et Services-conseils du cabinet;
- l'associé directeur canadien, Clients et marchés;
- l'associée directrice canadienne, Services habilitants et gestion opérationnelle;
- l'associée directrice canadienne, Qualité et gestion des risques.

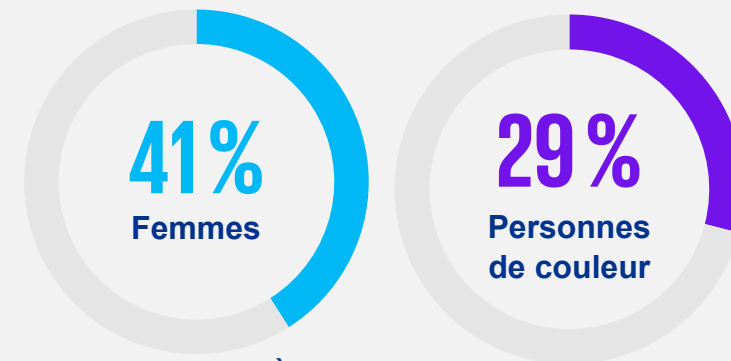
Au 3^e trimestre de l'exercice 2022, notre Comité de direction était constitué à 57 % de femmes et à 14 % de personnes de couleur.

KPMG compte **deux principaux documents constitutifs** : le Contrat de société et les Procédés et méthodes. Ensemble, ces documents établissent la structure et les principaux procédés et méthodes de gouvernance de KPMG.

Comité de direction



Conseil d'administration



À l'exercice 2022

Modèle multidisciplinaire de KPMG

Nous adhérons à un modèle multidisciplinaire parce que nous croyons que c'est ce qu'il y a de mieux pour notre personnel, nos clients, notre cabinet, l'économie et la société.

Mieux pour notre personnel

En lui permettant de se développer, de se perfectionner et de s'épanouir dans diverses disciplines, en créant des occasions nouvelles et diversifiées. Cela nous aide à attirer des talents qualifiés sur le marché qui veulent changer les choses en faisant un travail qui compte.

Mieux pour nos clients

En leur donnant accès à un large éventail de services, de connaissances et d'idées lorsqu'ils en ont le plus besoin dans le cadre d'un modèle unique et entièrement intégré.

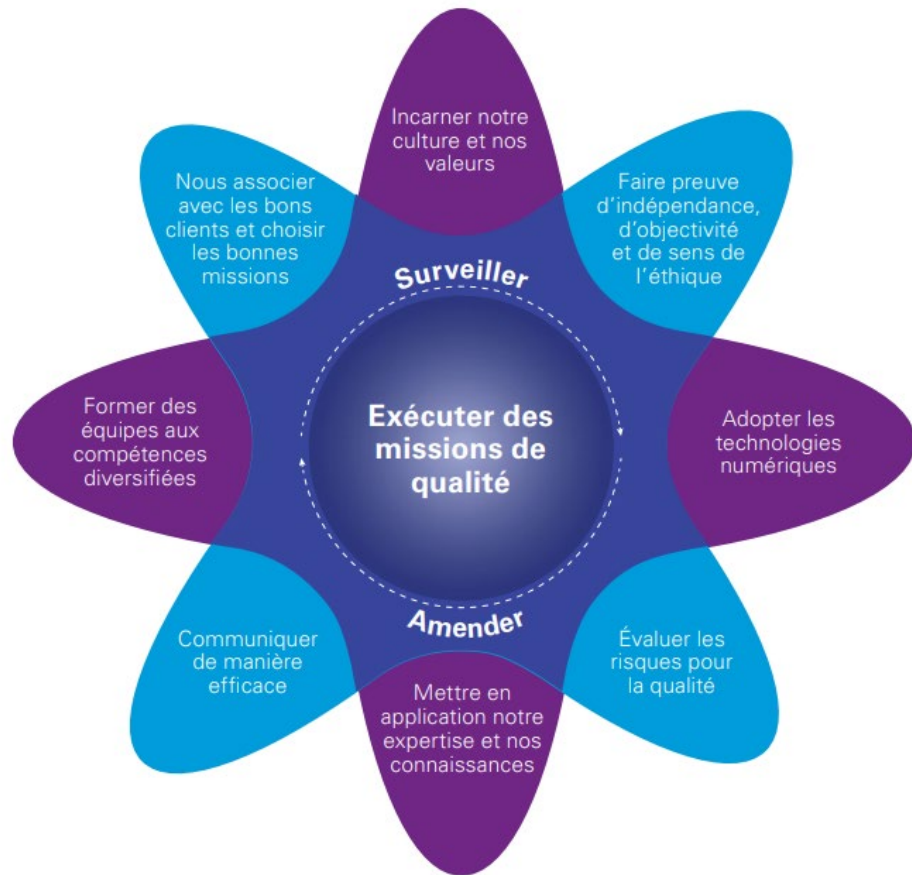
Mieux pour le cabinet

KPMG demeure solide et résilient, prêt à relever les défis d'aujourd'hui et de demain. Le modèle multidisciplinaire a fait ses preuves, apportant une valeur à long terme dans toutes les fonctions et les régions de KPMG.

Mieux pour l'économie et la société

En offrant aux plus importantes et complexes organisations du monde un accès à des services de grande qualité pour relever leurs plus gros défis; en réunissant un large éventail de compétences et de savoir-faire combiné à de solides connaissances sectorielles pour aider les entreprises tout en protégeant également l'intégrité des marchés financiers du monde.

Ce modèle assure à nos clients l'étendue de nos compétences, tout en nous procurant une confiance collective pour investir et innover dans l'ensemble des secteurs et des régions afin de réaliser nos ambitions en matière de confiance et de croissance.



Nous associer avec les bons clients et choisir les bonnes missions

Les systèmes et processus qui orientent les décisions d'acceptation et de reconduction des relations clients et des missions de KPMG sont conçus de manière à cerner et à évaluer tout risque éventuel pouvant survenir dans un mandat existant ou potentiel. Les cabinets membres de KPMG sont tenus d'avoir recours à ces systèmes et processus pour déterminer s'ils acceptent ou reconduisent une relation client ou une mission particulière. Lorsque des risques importants sont relevés, des approbations supplémentaires sont requises.

Pour en savoir plus, lisez notre [Rapport sur la transparence 2021](#).

Respecter les normes de déontologie les plus strictes

Ce que nous faisons chez KPMG est important; mais pourquoi et comment nous le faisons le sont tout autant. À cet effet, nous nous conformons aux normes déontologiques les plus strictes et embrassons des valeurs qui guident et harmonisent nos actions et nos comportements au quotidien. Nos valeurs sont les suivantes :

Intégrité

Nous faisons ce qui est juste

Excellence

Nous ne cessons jamais d'apprendre et de nous améliorer

Courage

Nous pensons et agissons avec audace

Ensemble

Nous nous respectons les uns les autres et puisons notre force dans nos différences

Pour le mieux

Nous faisons ce qui compte

Notre Code de déontologie

Le [Code de déontologie canadien](#) de KPMG (le Code) décrit les responsabilités que tous les membres de KPMG assument les uns envers les autres et envers nos clients et le public. Ce document phare décrit comment nos valeurs orientent nos plus grandes aspirations et guident tous nos comportements et nos actions. De plus, il définit ce que comportent le travail au sein du cabinet et l'appartenance à KPMG et décrit nos responsabilités individuelles et collectives.

À leur arrivée au cabinet et chaque année par la suite, tous les membres du personnel de KPMG sont tenus de confirmer qu'ils comprennent le Code et qu'ils s'y conforment. Nous surveillons le respect de cette exigence par nos employés, ainsi que l'achèvement de formations sur la corruption et la conformité aux lois, aux règlements et aux normes professionnelles. Toute personne engagée pour fournir des services à nos cabinets doit également suivre la formation applicable sur la déontologie.

99 % des associés et membres du personnel ont suivi une formation sur le Code de déontologie et les politiques et procédures anticorruption de KPMG en 2021.

The screenshot shows the KPMG Canada website page for the 'Code de déontologie de KPMG au Canada'. The page features the KPMG logo, navigation links (Analyses, Secteurs d'activité, Services, ESG, Numérique, Carrières), and a search icon. The main heading is 'Code de déontologie de KPMG au Canada', dated 10 novembre 2021. A subheading states: 'Le Code de déontologie présente les attentes en matière de comportement éthique qui s'appliquent à tout le personnel de KPMG.' Below this, there is a 'Contenu connexe' section with two articles: 'Quand utiliser la ligne directe Éthique et conformité' and 'Traitement de votre rapport'. To the right, there is a large image of three men in business suits shaking hands. Further right, there is a 'Communiquez avec nous' section with links to 'Trouvez des bureaux', 'Envoyez-nous un courriel', 'Médias sociaux @ KPMG', and 'Appel d'offres'. At the bottom right, there is a purple box with the text: 'Tenez-vous au courant de sujets qui vous intéressent. Inscrivez-vous aujourd'hui pour avoir accès à du contenu personnalisé en fonction de vos intérêts.'



Indépendance de l'auditeur

L'indépendance de l'auditeur est au cœur des normes professionnelles et des exigences réglementaires. Aussi, KPMG au Canada se conforme à des politiques et à des procédures d'indépendance détaillées qui intègrent les exigences du code de déontologie du Conseil des normes internationales de déontologie comptable (IESBA).

Ces exigences sont toutes énoncées dans le manuel Qualité et gestion des risques de KPMG International. De plus, nous avons recours à des outils automatisés qui doivent être utilisés pour chaque mission éventuelle afin de cerner tout conflit d'intérêts ou problème potentiel lié à l'indépendance, ce qui facilite le respect de ces exigences.

Ces politiques s'ajoutent à d'autres politiques et processus pour assurer la conformité aux normes professionnelles et à la réglementation du Canada ainsi qu'aux exigences de la Securities and Exchange Commission et du Public Company Accounting Oversight Board (PCAOB) des États-Unis, selon le cas. Ces politiques et procédures concernent des questions telles que l'indépendance du cabinet, l'indépendance personnelle, les liens financiers du cabinet, les relations d'emploi, la rotation des associés ainsi que l'approbation des services d'audit et des services non liés à l'audit.

Le Conseil de la qualité de l'audit

Présidé par l'associé responsable du Service de la pratique professionnelle (SPP), le Conseil de la qualité de l'audit donne son point de vue quant à l'identification et à l'analyse des enjeux et en assure la surveillance, et participe à l'établissement de mesures correctives en ce qui a trait aux plus importants problèmes relatifs à la qualité de l'audit. Cela comprend :

- la collecte d'informations liées aux questions portant sur la qualité de l'audit en temps opportun et de manière cohérente (p. ex., informations recueillies lors d'inspections internes et externes ou de la consultation du SPP, ou dans le cadre de litiges ou de l'étude de questions réglementaires);
- l'analyse de ces informations et l'identification des points communs et des causes profondes connexes;
- l'établissement de mesures correctives ciblées adéquatement en réponse à ces causes profondes;
- la mise en œuvre en temps opportun, l'exécution et l'efficacité des plans de mesures correctives.

Donner l'exemple en matière de déontologie

KPMG au Canada a désigné un associé responsable de la déontologie et de l'indépendance et un chef de la conformité qui ont pour responsabilité de communiquer et de mettre en place les politiques et les procédures de KPMG International. Ils veillent également à ce que les politiques et procédures locales soient établies et mises en œuvre efficacement lorsqu'elles sont plus strictes que les exigences de KPMG International.

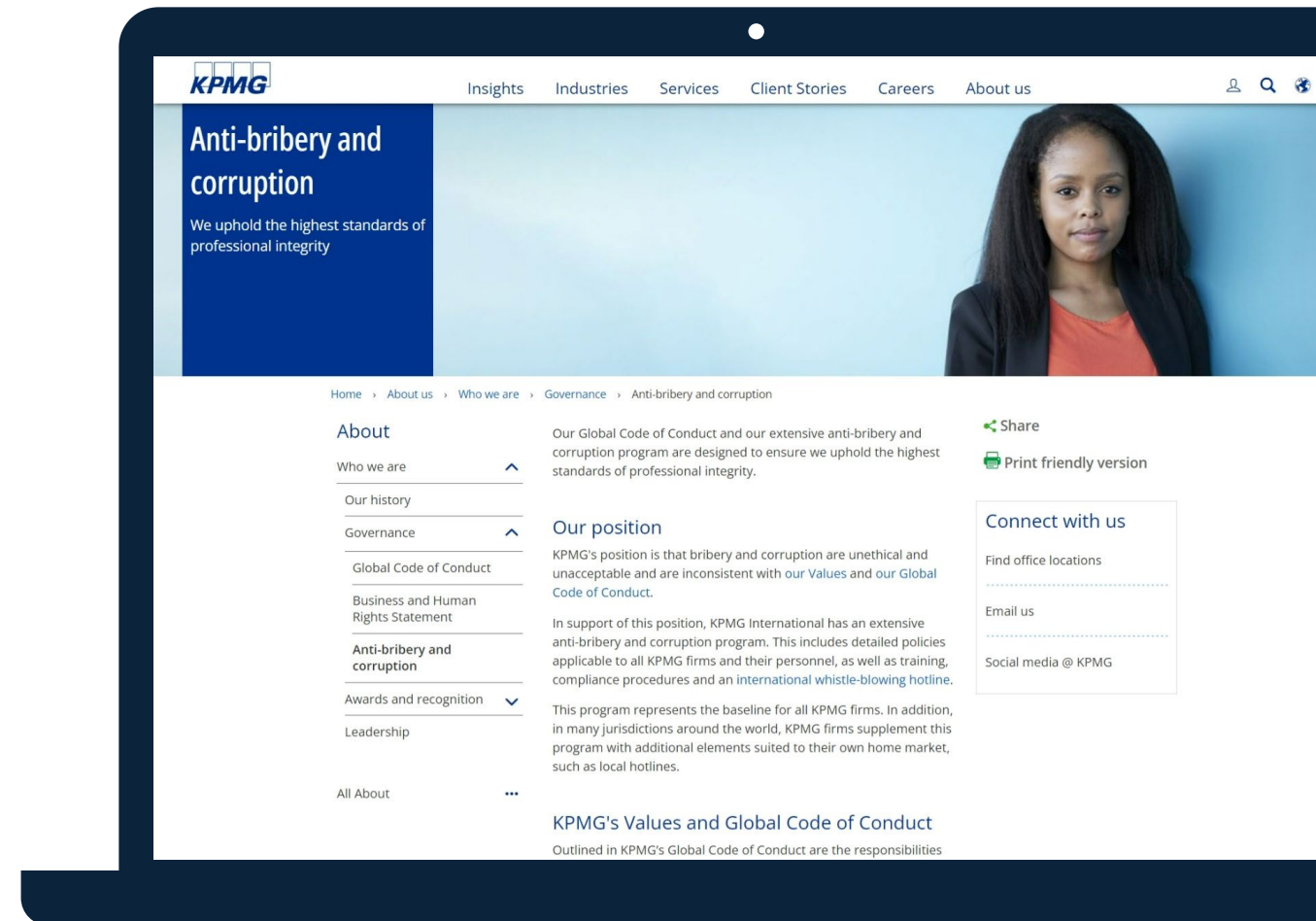
Pour ce faire, ces personnes s'acquittent des responsabilités suivantes :

- Mettre en œuvre / surveiller le processus et la structure de contrôle de la qualité de la déontologie et de l'indépendance au sein du cabinet;
- Superviser les processus liés à l'évaluation de certaines menaces à l'indépendance liées aux clients existants et potentiels;
- Participer à l'élaboration des documents de formation et à la présentation de leur contenu;
- Mettre en œuvre des procédures en réponse aux cas de non-conformité;
- Superviser le processus disciplinaire s'appliquant aux questions de déontologie et d'indépendance.

Tolérance zéro à l'égard de la corruption et des pots-de-vin

Tous les membres du personnel de KPMG doivent se conformer aux lois, aux règlements et aux normes en vigueur. Nous avons une tolérance zéro à l'égard de la corruption et nous interdisons toute forme de pot-de-vin, même si un tel comportement est légal ou permis en vertu des lois applicables ou de la pratique locale. De plus, nous ne tolérerons aucunement la corruption par des tiers, y compris nos clients, nos fournisseurs ou des représentants gouvernementaux.

Pour obtenir plus d'informations sur les politiques de lutte contre la corruption de KPMG, veuillez consultez notre [site web sur le sujet](#).



Les cabinets de KPMG exercent leurs activités dans 144 pays et territoires à l'échelle du globe. Le site web de KPMG International est en anglais seulement.

Diriger le changement

KPMG a mis sur pied un comité directeur de nos mesures d'impact, un conseil Inclusion, diversité et équité et un conseil sur l'environnement qui sont chargés de faire avancer les engagements pris dans le cadre de notre plan d'action.

La transformation continue du cabinet est également motivée par ce qui suit :

Adopter les technologies numériques

Nous nous engageons à servir l'intérêt public et à créer de la valeur par l'innovation continue. En tirant parti des technologies de pointe, nous transformons les diverses expériences pratiques de nos professionnels et de nos clients. Ces technologies permettent à nos équipes de fournir des services d'encore plus grande qualité en se concentrant davantage sur les questions importantes grâce aux données et aux informations qu'elles fournissent.

Former des équipes aux compétences diversifiées

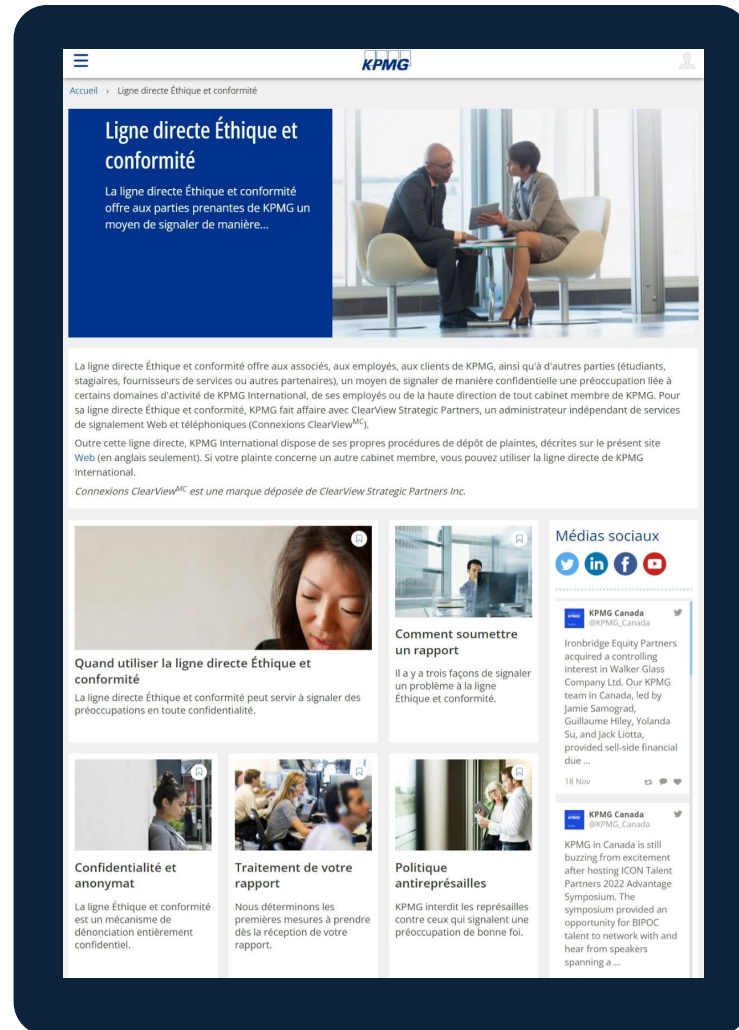
Nos professionnels changent véritablement les choses et jouent un rôle déterminant pour façonner l'avenir de l'industrie. Nous plaçons la qualité et l'intégrité au cœur de nos fonctions. Nos employés ont des compétences et des capacités variées leur permettant de résoudre des problèmes complexes.

Centre des leaders pour conseils d'administration (CLCA) de KPMG

Notre [CLCA](#) s'adresse aux administrateurs, aux membres d'un CA et aux dirigeants d'entreprise pour aborder des enjeux ponctuels et pertinents et offrir un leadership éclairé pratique sur divers sujets : risque et stratégie, talents et technologie, mondialisation et réglementation, information financière et plus encore. Il analyse les grands enjeux qui redéfinissent le contexte actuel de la gouvernance des sociétés ouvertes et fermées et présente les points de vue diversifiés d'experts techniques de KPMG pour aider à gérer les priorités du conseil d'administration.

Amener au Canada le Conseil des normes internationales d'information sur la durabilité (ISSB)

KPMG au Canada, conjointement avec une coalition de partenaires de CPA Canada, a fourni ressources et financement pour aider à établir le centre du Conseil des normes internationales d'information sur la durabilité (ISSB) à Montréal et à élargir la présence mondiale de l'ISSB. L'ISSB contribuera à accroître la transparence et l'uniformité des rapports sur les facteurs ESG à l'échelle mondiale.



Dénoncer en toute sécurité

Les membres du personnel de KPMG sont encouragés à signaler toute situation qui les met mal à l'aise ou qui n'est pas conforme au Code de conduite. De plus, ils ont la responsabilité et l'obligation de dénoncer toute activité qui pourrait être illégale ou contraire à nos valeurs, aux politiques de KPMG, aux lois, à la réglementation ou aux normes professionnelles applicables.

KPMG offre une [ligne directe Éthique et conformité](#) qui permet de signaler ces situations par l'intermédiaire d'un tiers fournisseur de services indépendant. Le cabinet encourage les associés et les employés à utiliser la ligne directe lorsqu'ils ne se sentent pas à l'aise de signaler des cas possibles de conduite contraires à la loi ou à la déontologie ou de mauvaise conduite par les voies de communication habituelles, ou lorsqu'ils jugent qu'il serait inefficace ou impossible de le faire dans les circonstances.

Mot de la fin de notre leader, Impact social



Heather Baker

Associée directrice canadienne, Qualité et gestion des risques et leader, Impact social, KPMG au Canada

Nous vous remercions de nous avoir donné l'occasion de présenter les progrès que nous avons réalisés à l'égard de la stratégie d'impact social de KPMG. Notre parcours a commencé il y a près de 15 ans, lorsque nous avons lancé en 2008 notre stratégie « Leader dans nos collectivités », et nous nous engageons à transformer cette démarche en fonction de l'évolution des besoins de notre personnel, de nos communautés et de notre planète.

Depuis notre dernier rapport d'impact social publié en 2021, les demandes de justice sociale se sont intensifiées, les risques liés aux changements climatiques se sont amplifiés et les organisations de toutes sortes ont été appelées à accroître leurs efforts à l'égard des trois piliers ESG. Les dirigeants d'aujourd'hui sont de plus en plus conscients que leurs clients, leurs employés et leurs communautés se tournent vers les entreprises pour façonner un avenir plus durable. En retour, les chefs d'entreprise sont de plus en plus déterminés à répondre à cet appel.

Ces réalités continuent de façonner et de transformer les mesures que prend KPMG pour avoir un impact positif auprès de son personnel, de ses clients et des communautés. Les données et les récits colligés dans le présent rapport nous donnent l'occasion de réfléchir à ce que notre équipe a réalisé quant à nos propres priorités ESG – et à ce qu'il reste encore à faire.

Ces réalisations s'étendent à l'ensemble de notre équipe canadienne. Comme vous l'avez vu, nous avons entre autres atteint nos objectifs en matière de diversité parmi les associés en 2022 et en avons fixé de nouveaux pour 2025, et nous avons renforcé les plans d'action en matière d'impact qui nous guideront dans les années à venir. Par ailleurs, je suis fier de l'engagement de notre personnel à l'égard des besoins de la communauté, que ce soit les 5 900 collègues qui ont participé à notre assemblée spéciale sur les ESG lors du Jour de la Terre 2022 ou les nombreuses équipes qui se sont mobilisées face aux crises humanitaires locales et mondiales en faisant des dons et du bénévolat. Au fil des ans, nous nous sommes fait un point d'honneur de souligner l'apport des agents de changement exceptionnels au cabinet qui incarnent notre valeur de faire ce qui compte « pour le mieux » par l'entremise des prix Impact KPMG. Et nous entendons continuer à le faire dans les années à venir.

Je peux affirmer sans hésiter que nous changeons les choses, tant au sein du cabinet que dans notre quotidien. Cela dit, notre travail est loin d'être terminé. Nous devons maintenir l'élan de nos programmes existants afin de soutenir nos engagements ESG et en élaborer d'autres dans des domaines comme notre

empreinte immobilière et nos fournisseurs. Nous nous engageons également à assurer la transparence de nos bilans et de nos plans en matière d'ESG, car c'est seulement de cette façon que nous pourrions mesurer, ajuster et améliorer notre approche.

En terminant, je tiens à remercier profondément notre équipe nationale Impact social, nos leaders Impact social à l'échelle du pays, nos champions de l'environnement et tous les employés formidables de KPMG qui agissent « pour le mieux ». Ensemble, nous avons fait des pas de géant dans notre démarche pour devenir une entreprise plus durable – et chaque pas que nous franchissons accroît véritablement notre impact.



Notre plan d'action : Bilan d'impact 2022 au Canada

Annexes



Approche relative à la présentation de l'information

Les informations fournies dans **Notre plan d'action : Bilan d'impact 2022 au Canada** s'alignent sur les mesures de l'International Business Council (IBC) du Forum économique mondial (FEM). Lorsque nous n'avons pas fourni de données pour une mesure précise, nous avons justifié cette omission par l'une des raisons suivantes :

- **Caractère significatif (C)** : Dans le cadre de notre évaluation, certains sujets n'ont pas été relevés parmi les plus significatifs pour nos parties prenantes et notre cabinet. Par conséquent, nous n'avons pas privilégié ces données dans le plan de cette année.
- **Définition et collecte de données et progrès méthodologiques (D)** : Pour certains sujets, la disponibilité actuelle des données est limitée, ou nous cherchons à faire progresser l'approche méthodologique de collecte et d'analyse. Nous nous engageons à peaufiner ces aspects dans les prochaines années et à réévaluer nos divulgations en conséquence.
- **Autres considérations (A)** : Nous avons exclu du rapport les sujets pour lesquels des considérations en matière de confidentialité, d'affaires internes et de politiques restreignent la collecte ou la publication de données à l'heure actuelle.

Sauf indication contraire dans le rapport, l'information présentée correspond à la période de l'exercice 2021 (du 1^{er} octobre 2020 au 30 septembre 2021). Nos mesures n'ont pas été certifiées par des intervenants externes.

Planète

Thème	Mesures	Emplacement et commentaires
Changements climatiques	Émissions de gaz à effet de serre (GES)	Planète : Décarbonation – La route vers la carboneutralité (p. 16)
	Mise en œuvre des recommandations du GIFCC	Planète : Diriger le changement (p. 10)
Perte de la nature	Utilisation des terres et écosensibilité	Raison d'omission : D
Disponibilité de l'eau douce	Consommation d'eau et retrait dans les régions soumises à un stress hydrique	Raison d'omission : D

Personnes

Thème	Mesures	Emplacement et commentaires
Dignité et égalité	Diversité et inclusion	Personnes : La force de la diversité (p. 26 et 27)
	Équité salariale	Raison d'omission : D
	Niveau de salaire	Raison d'omission : D
	Risque d'incidents de travail forcé, obligatoire ou impliquant des enfants	Personnes : Droits de la personne (p. 46)

Personnes

Thème	Mesures	Emplacement et commentaires
Santé et bien-être	Santé et sécurité	Personnes : Santé et bien-être (p. 35 à 41)
Compétences pour l'avenir	Formation donnée	Personnes : Apprentissage continu (p. 42 et 43)

Prospérité

Thème	Mesures	Emplacement et commentaires
Emploi et création de richesse	Nombre absolu et taux d'emploi	<p>Nombre absolu d'emplois : Points saillants – Prospérité (p. 7)</p> <p>Indicateurs de diversité : Personnes (p. 27)</p> <p>Répartition de l'effectif : Données en annexes (voir la fin du document)</p> <p>Raison d'omission de certains aspects : A</p>
	Apport économique	<p>Produits : Prospérité (p. 49)</p> <p>Investissement dans la communauté : Prospérité (p. 60)</p> <p>Raison d'omission de certains aspects : A</p>
	Contribution en investissements financiers	Raison d'omission : C

Prospérité

Thème	Mesures	Emplacement et commentaires
Innovation des produits et services	Total des dépenses de R-D	<u>Prospérité</u> : Engagement mondial à investir dans les ESG (p. 50) Raison d'omission de certains aspects : D
Communauté et vitalité sociale	Total de l'impôt payé	Raison d'omission : A

Gouvernance

Thème	Mesures	Emplacement et commentaires
Objectif de gouvernance	Établissement de l'objectif	<p>Un message du chef de la direction (p. 4)</p> <p>Personnes : Notre proposition de valeur de l'employeur (p. 23)</p> <p>Gouvernance : Respecter les normes de déontologie les plus strictes (p. 83)</p>
Qualité de l'organe directeur	Composition de l'organe de gouvernance	<p>Gouvernance : Notre structure et notre gouvernance (p. 79 et 80)</p>
Mobilisation des parties prenantes	Enjeux significatifs touchant les parties prenantes	<p>Présentation du rapport : Enjeux importants (p. 5 et 6)</p>
Comportement éthique	Lutte contre la corruption	<p>Gouvernance : Notre Code de déontologie (p. 84)</p> <p>Gouvernance : Tolérance zéro à l'égard de la corruption et des pots-de-vin (p. 87)</p> <p>Gouvernance : Dénoncer en toute sécurité (p. 89)</p>

Gouvernance

Thème	Mesures	Emplacement et commentaires
Comportement éthique	Conseils protégés en matière d'éthique et mécanismes de signalement	<u>Gouvernance</u> : Donner l'exemple en matière de déontologie (p. 86) <u>Gouvernance</u> : Dénoncer en toute sécurité (p. 89)
Surveillance des risques et des occasions	Intégrer les risques et les occasions dans les processus d'affaires	<u>Gouvernance</u> : Modèle multidisciplinaire de KPMG (p. 81) <u>Gouvernance</u> : Nous associer avec les bons clients et choisir les bonnes missions (p. 82) <u>Gouvernance</u> : Indépendance de l'auditeur (p. 85) <u>Gouvernance</u> : Le Conseil de la qualité de l'audit; Donner l'exemple en matière de déontologie (p. 86) <u>Gouvernance</u> : Diriger le changement (p. 88)

Données

Prosperité : Emploi et création de richesse (nombre absolu et taux d'emploi)

Répartition de l'effectif à l'exercice 2021, sur un total de 8 760 ETP :

– Direction	832
– Personnel cadre	3 028
– Membres de l'équipe	4 900



home.kpmg.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 dans l'avenir. Vous ne devez pas y donner suite à moins d'avoir obtenu un avis professionnel se fondant sur un examen approfondi des faits et de leur contexte.

© 2022 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 déposées ou des marques de commerce de KPMG International.