



KPMG au Canada

Plan d'action pour la vérité et la réconciliation

Rapport d'impact 2024

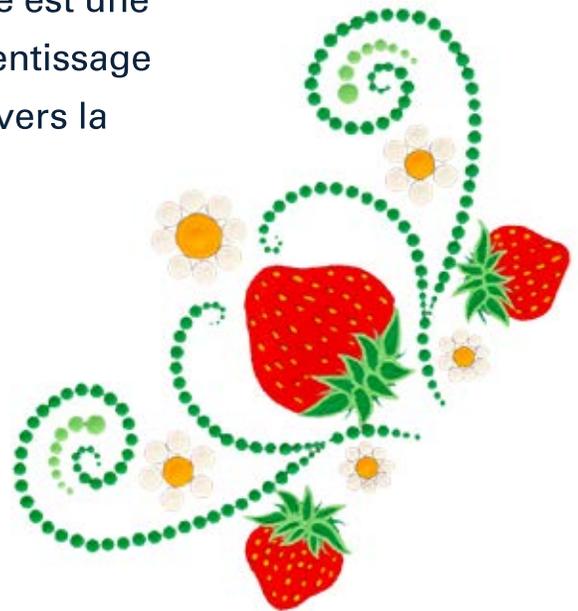




Reconnaissance du territoire

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

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





Énoncé de mission

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



Énoncé de vision

Notre vision consiste à avoir une incidence à grande échelle sur l'avancement de la vérité et de la réconciliation en établissant avec les peuples autochtones des relations solides, durables et respectueuses. Nous souhaitons aussi mobiliser des ressources et procéder à des investissements qui font progresser le savoir et contribuent à l'autonomisation ainsi qu'à l'égalité des chances pour les peuples autochtones, favorisant ainsi un avenir prospère pour les générations actuelles et futures.

Nous poursuivons sur notre lancée

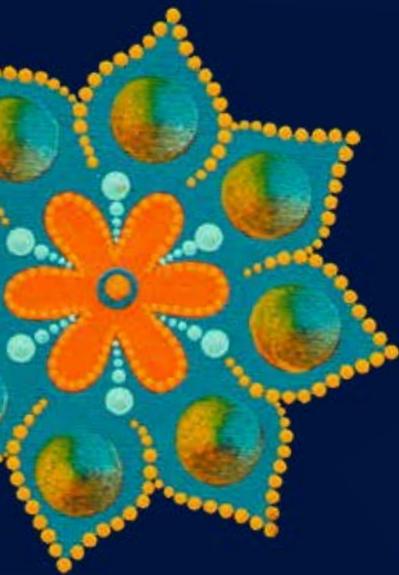


Chez KPMG au Canada, nous croyons au pouvoir de l'inclusion et de la collaboration, ainsi qu'à la croissance durable. En tant que chef de file dans le milieu des affaires canadien, le cabinet croit également que la vérité et la réconciliation sont des éléments essentiels de l'engagement de notre pays à favoriser un changement positif et à bâtir une société plus équitable et prospère.

Dans cette optique, nous reconnaissons l'importance de respecter notre Plan d'action pour la vérité et la réconciliation et de répondre aux besoins de notre personnel, de sorte que les Autochtones puissent s'épanouir chez KPMG. Nous nous engageons à ce que notre travail soit conforme à nos valeurs et à donner aux communautés autochtones les moyens de réussir sur le plan économique et de prospérer.

Ce rapport souligne les progrès que nous avons réalisés en 2024 par rapport aux objectifs de notre plan d'action. Parmi les sujets abordés, mentionnons la compréhension de l'expérience de nos employés autochtones, notre grande implication dans nos communautés locales, l'investissement dans les jeunes autochtones, ainsi que l'élargissement et l'approfondissement de l'éducation pour les groupes prioritaires.

Ces progrès n'ont été possibles que grâce au dévouement des responsables de notre Plan d'action national pour la vérité et la réconciliation et d'autres personnes de tous les niveaux du cabinet, partout au pays, qui sont déterminées à favoriser la réconciliation. KPMG s'engage à créer pour tous les membres de son personnel des occasions de participer activement à la réconciliation.



Tammy Brown (Ojibwée)

Associée, cadre responsable de la vérité et de la réconciliation et du Réseau national des peuples autochtones de KPMG



Benjie Thomas

Chef de la direction et associé principal



Piliers et objectifs

Pilier n° 1

Promouvoir une culture d'équité et d'inclusion

Pilier n° 2

Bâtir l'alliance inclusive

Pilier n° 3

Collaborer activement et de manière fiable au développement et à l'autonomisation autochtone

Objectif n° 1

Un milieu de travail équitable et inclusif

Objectif n° 3

Affectation, mobilisation et inspiration

Objectif n° 5

Collaboration et parrainage

Objectif n° 2

Recrutement, avancement et croissance

Objectif n° 4

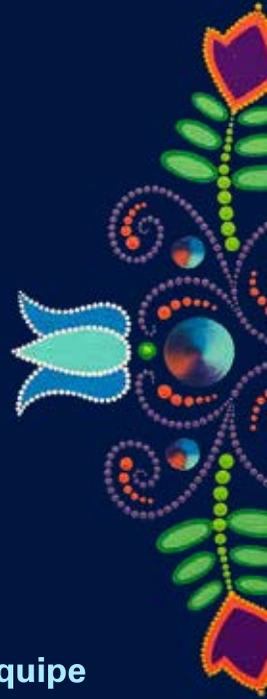
Éducation et sensibilisation

Objectif n° 6

Autonomisation économique



Pilier n°1: Promouvoir une culture d'équité et d'inclusion



Comprendre les expériences des membres autochtones de notre équipe

Nous utilisons notre sondage annuel anonyme auprès des employés pour mesurer les progrès réalisés par rapport à notre stratégie et à nos objectifs, et pour entendre ce qu'ils ont à nous dire. Près de 70 % de nos employés autochtones ont répondu à notre sondage de 2024 et ont indiqué ce qui suit:

89%

Je sens que **j'ai ma place** au sein de KPMG
Une augmentation de 16% par rapport à 2023

88%

Chez KPMG, nous profitons tous des **mêmes possibilités d'avancement**,
quelles que soient nos différences
Une augmentation de 13% par rapport à 2023

90%

Les associées **défendent activement l'inclusion et la diversité** au travail
en reconnaissant et en respectant la valeur des différences
Une augmentation de 17% par rapport à 2023

90%

On me traite avec dignité et **respect** au travail
Une augmentation de 4% par rapport à 2023

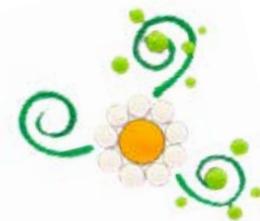
90%

Je peux être moi-même au travail sans craindre le **jugement des autres**
Une augmentation de 6% par rapport à 2023

C'est avec fierté que nous constatons que nos efforts collectifs ont une incidence positive sur l'expérience des membres autochtones de notre équipe et qu'ils renforcent leur sentiment d'inclusion et d'appartenance. Nous reconnaissons également que nous devons continuer à être à l'écoute et à grandir. Toutes les initiatives présentées dans ce rapport sont le résultat direct de notre écoute des besoins et des valeurs de notre personnel.



Groupes de discussion



Dans le cadre de notre engagement à créer un espace qui favorise le sentiment d'appartenance, la confiance et l'engagement, notre équipe nationale Vérité et réconciliation a organisé des groupes de discussion avec des membres du personnel autochtones dans deux de nos plus grands bureaux. L'objectif de ces séances était de fournir aux équipes de direction régionales et à l'équipe nationale Vérité et réconciliation des pistes pour continuer à attirer, à inclure et à fidéliser les talents autochtones.

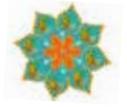
Avec ces séances, nous voulions donner aux membres du personnel autochtones l'occasion de tisser des liens entre eux, leur offrir des espaces pour qu'ils puissent parler franchement de leur expérience chez KPMG et jeter un pont entre eux et les équipes de direction du cabinet, le tout pour faciliter les changements futurs.

Les participants provenaient de tous les secteurs de service, allant des nouvelles recrues jusqu'aux associés comptant de nombreuses années de service. Nous avons fourni aux équipes de direction locales la rétroaction recueillie et des suggestions de mesures, nous avons contribué à l'établissement de liens significatifs et nous avons pu nous mettre mutuellement au défi d'élargir nos compétences afin de bâtir un cabinet plus équitable et inclusif pour le personnel autochtone actuel et futur.



« Trouver et cultiver une communauté est extrêmement important pour notre sentiment d'appartenance et pour honorer nos diversités en tant que Premières Nations, Inuits et Métis. En prenant le temps d'écouter nos collègues autochtones et de travailler avec eux, nous veillons à ce que leurs besoins, leurs histoires et leurs points de vue soient pris en compte, et à ce qu'ils exploitent les possibilités qui les concernent pour faire progresser leur parcours professionnel. »

Jade Psutka, directrice principale,
Recrutement et soutien de personnes autochtones, Attraction des talents



Conseil consultatif autochtone

Le but du conseil consultatif autochtone est de veiller à ce que les voix du personnel autochtone soient prises en compte dans l'orientation continue de notre Plan pour la vérité et la réconciliation et de nos efforts en tant que cabinet. Le conseil est ouvert aux Premières Nations, aux Inuits et aux Métis de KPMG, et leur offre une autre tribune pour créer une communauté et établir des liens avec d'autres membres autochtones de l'équipe partout au pays.

En 2024, le conseil est passé de 20 à 24 membres. Il a été appelé à fournir des commentaires utiles sur plusieurs initiatives importantes, notamment la garantie Soins traditionnels autochtones, notre stratégie de formation à l'échelle du cabinet et notre programme de mentorat de KPMG pour les Autochtones.

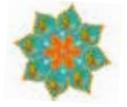


Soins traditionnels autochtones

En 2023, c'est avec fierté que nous avons instauré la garantie Soins traditionnels autochtones. Cette initiative, une première dans le milieu des affaires au Canada, reconnaît la place des pratiques culturelles et curatives des Autochtones dans les régimes d'avantages sociaux, qui se limitaient traditionnellement aux pratiques médicales occidentales.

Cette garantie offerte uniquement à notre personnel autochtone prévoit une allocation annuelle pouvant aller jusqu'à 500 \$ pour couvrir les frais liés aux guérisseurs, aux remèdes et aux cérémonies autochtones, et plus encore. Elle s'inscrit également dans la mission de notre cabinet de créer un milieu de travail inclusif, équitable et sain.

En 2024, 48 % de notre personnel autochtone s'est prévalu de cette garantie, soit près du double de l'année précédente. Nous continuons de faire la promotion de cette garantie, par le biais d'espaces autochtones comme notre conseil et le Réseau national des peuples autochtones, pour en accroître l'utilisation.



Création d'une communauté grâce au mentorat



Au fil des discussions avec les membres autochtones de notre personnel, nous avons appris qu'ils se sentent souvent isolés et seuls, car la plupart travaillent à l'écart de leurs collègues autochtones. Ce sentiment d'isolement a poussé notre équipe à mettre sur pied des programmes de mentorat axés sur le renforcement de la communauté et la création d'un environnement sûr où nos collègues autochtones peuvent être authentiques et trouver un sens à leur travail.

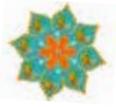
Notre engagement à favoriser le mentorat parmi notre personnel autochtone s'est poursuivi cette année: 15 personnes ont participé à la deuxième itération de notre programme de mentorat pour les Autochtones. Ce programme de six semaines s'appuie sur les besoins et les commentaires exprimés par notre personnel autochtone afin:

- **de favoriser le bien-être et la fidélisation des Autochtones en leur offrant des occasions de renforcer leurs liens au sein de la communauté;**
- **de créer un sentiment d'appartenance entre pairs;**
- **d'offrir à nos employés autochtones la possibilité d'établir des liens avec leurs collègues des autres fonctions, rôles et régions du cabinet.**

Tous les participants interrogés à la fin du programme ont dit qu'ils recommanderaient ce programme à d'autres.

Nous continuons également de tirer parti du pouvoir du mentorat et des relations avec la prochaine génération de talents autochtones qui arrivent au cabinet en tant que nouveaux stagiaires. Les stagiaires autochtones participent à un programme de mentorat qui vise à renforcer la communauté et les liens entre eux et avec la direction de leur bureau. Ces relations donnent aux participants l'occasion d'approfondir leur connaissance du cabinet et des différents parcours de carrière qui y sont offerts. En 2024, nous avons accueilli 10 stagiaires autochtones dans le cadre du programme.





Réseau national des peuples autochtones



MOOSE HIDE
CAMPAIGN
CAMPAGNE
MOOSE HIDE

Notre Réseau national des peuples autochtones réunit des employés autochtones et des alliés qui veulent s'informer et agir. Le réseau compte actuellement plus de 200 membres actifs partout au pays. Ceux-ci contribuent à l'élaboration d'initiatives clés, comme la formation et le recrutement, la sensibilisation et la célébration culturelles, et mobilisent notre personnel pour progresser l'inclusion.

Dans le cadre de la Journée nationale des peuples autochtones et du solstice d'été, le 21 juin, le Réseau national des peuples autochtones a réuni le personnel de KPMG de partout au pays pour célébrer l'inclusion des Autochtones et améliorer leur bien-être. Nos conférenciers invités, **Joseph Naytowhow** et **Benny Michaud**, ont animé par leurs récits cette célébration de la revitalisation culturelle.

En 2024, le Réseau national des peuples autochtones a également collaboré à la campagne nationale Moose Hide pour une troisième année consécutive. Nous avons notamment accueilli la cofondatrice de la campagne, **Raven Lacerte**, pour parler de ce mouvement de lutte contre la violence faite aux femmes, aux enfants et à la communauté bispirituelle autochtones.

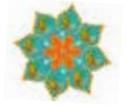
Organisé en collaboration avec le Réseau des femmes de KPMG, l'événement a été une occasion de collaborer et de mettre nos expériences uniques au profit de la campagne.



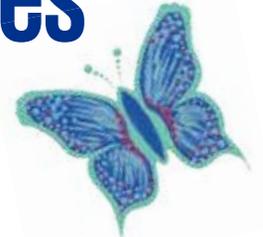
« Mon engagement au sein du Réseau national des peuples autochtones a commencé par un désir de faire mieux pour l'avenir de nos enfants, et je suis devenue coleader parce que cela m'offre l'occasion d'aller plus loin dans mon rôle d'alliée.

J'ai l'impression d'avoir eu une incidence positive au sein de KPMG en aidant à créer un espace sûr pour nos collègues autochtones. Je crois également que cette incidence aura des répercussions à l'extérieur du cabinet et contribuera à améliorer la vie des peuples autochtones partout au Canada. Bref, que de petits changements peuvent avoir de grands effets. Si je peux contribuer à la guérison aujourd'hui, j'ai de l'espoir pour les sept prochaines générations. »

Misty Russell, coleader, Réseau national des peuples autochtones



Préparation des recruteurs et des gestionnaires recruteurs

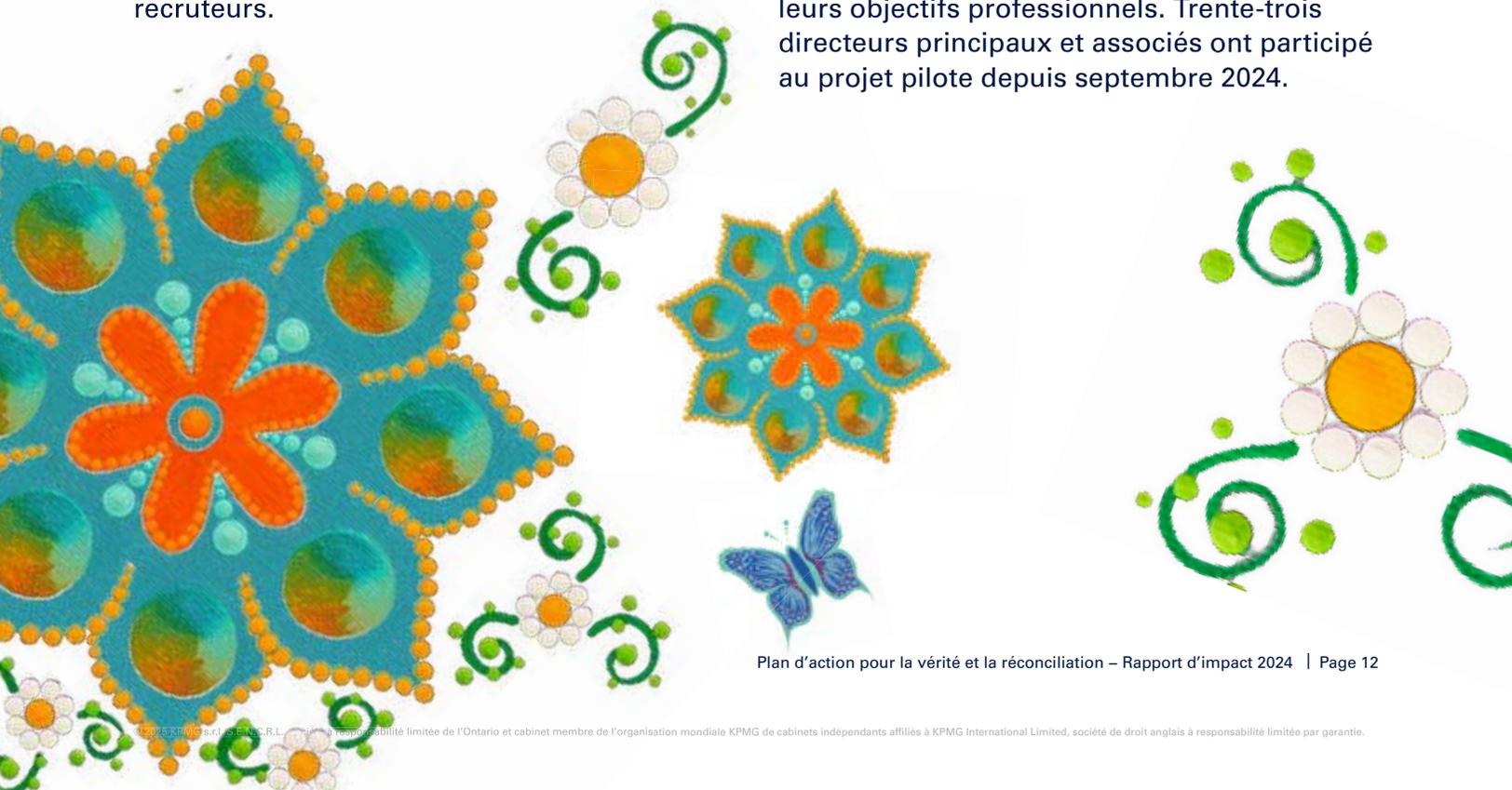


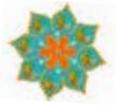
Nous comprenons les moyens uniques que beaucoup de talents autochtones prennent pour atteindre leurs objectifs de carrière. Les chercheurs d'emploi doivent être soutenus dès le départ afin qu'ils puissent mettre leurs passions à profit dans leur carrière, et ce, dans le respect de leurs besoins de perfectionnement et de réussite au travail. Le but de notre processus d'embauche est d'assurer une expérience équitable et stimulante.

Au cours de la dernière année, nous avons lancé une version pour les gestionnaires recruteurs de la formation « Autochtonisation du processus de recrutement », une formation obligatoire que doivent suivre tous les recruteurs.

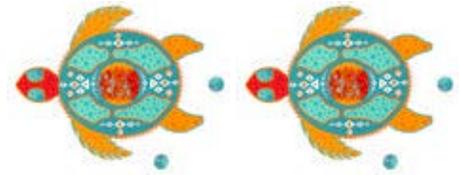
Cette nouvelle expérience d'apprentissage guidé de deux semaines permet aux gestionnaires recruteurs et aux autres personnes qui participent au processus de recrutement d'acquérir les connaissances et les outils nécessaires pour comprendre l'histoire et les droits des Autochtones. La formation porte sur l'autonomisation et la croissance économiques, et met à profit ces outils pour soutenir les talents autochtones en tant que chefs d'entreprise.

Grâce à des documents pratiques, à des tests, à des guides et à des scénarios concrets, les participants peuvent mobiliser et outiller les peuples autochtones afin de les aider à s'épanouir au travail et à atteindre leurs objectifs professionnels. Trente-trois directeurs principaux et associés ont participé au projet pilote depuis septembre 2024.





Bourses d'études KPMG pour les Autochtones



KPMG continue d'offrir son soutien aux étudiants autochtones qui poursuivent des études supérieures grâce à de la formation et du mentorat dans le cadre d'emplois. En 2024, nous avons également accordé 50 bourses supplémentaires de 5 000 \$ à de jeunes autochtones de partout au Canada.

240

bourses de KPMG ont été accordées à des étudiants autochtones depuis 2012

Cette année, dans le cadre de notre objectif d'éliminer les obstacles à l'emploi et de soutenir la prochaine génération de jeunes autochtones, nous avons offert 11 stages et 2 postes à temps plein à des lauréats des bourses d'études KPMG pour les Autochtones.



« La communauté autochtone et le Canada ont fort à gagner à soutenir les étudiants autochtones. La préservation et la promotion du savoir autochtone passent par la combinaison des connaissances traditionnelles et des pratiques contemporaines. Ces points de vue sont utiles pour résoudre des problèmes modernes. »

Taylor Tabobondung, stagiaire





Réalisation régionale : Programme pour les étudiants autochtones de l'Université de l'Alberta à Edmonton



En 2023, KPMG a annoncé qu'il investirait 250 000 \$ sur 5 ans pour mettre au point un programme visant à favoriser un accès équitable aux emplois, à la formation et à l'éducation pour les étudiants et étudiantes autochtones à l'Université de l'Alberta. Ce programme vise à accroître la présence des personnes autochtones dans le milieu des affaires canadien et à sensibiliser la communauté des affaires à la culture autochtone.

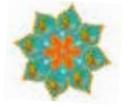
Après le lancement réussi du programme en 2024, l'Université de l'Alberta a annoncé que plus de 70 heures de tutorat avaient été réalisées et plus de 40 étudiants avaient participé activement aux initiatives. Cet engagement en faveur de l'éducation et du soutien a entraîné une croissance remarquable de 46 % de la population étudiante autochtone en administration des affaires.



« Cette expérience m'a montré à quel point il est important de demander de l'aide quand il le faut et a souligné l'importance de la collaboration pour réussir. »

Étudiant autochtone de l'Université de l'Alberta





Réalisation régionale : Programme pour les étudiants autochtones de l'Université de l'Alberta à Edmonton

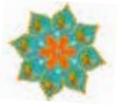


Pour faire progresser l'éducation des jeunes autochtones, des membres du personnel de KPMG se sont transformés en mentors et en coaches à l'occasion d'un concours stimulant d'études de cas. Trois équipes d'étudiants autochtones en administration des affaires se sont réunies pour résoudre des problèmes concrets et mettre à profit leurs compétences de nouvelles façons. Organisé par l'Indigenous Business Association de l'Université de l'Alberta, l'événement a favorisé la camaraderie et la créativité grâce aux échanges d'idées et de stratégies entre les étudiants.



Récemment, l'école a célébré une étape importante : l'ouverture du premier espace de bien-être pour les étudiants autochtones au sein de l'École de gestion. Ce nouvel espace se veut un sanctuaire pour favoriser les liens, la croissance et la fierté pour la communauté autochtone. C'est un endroit où les étudiants peuvent se réunir, échanger sur leurs expériences et s'entraider dans leur parcours universitaire. Nous continuons de nous impliquer sincèrement auprès de communautés et d'organisations autochtones en soutenant et en commanditant leurs initiatives et leurs activités.





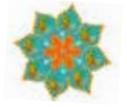
À la rencontre des chercheurs d'emploi

Le cabinet continue de participer à des initiatives de recrutement organisées par la communauté. Nous offrons divers postes susceptibles d'interpeller les personnes autochtones des quatre coins du pays, nous assistons à des événements culturels, nous participons à des conférences et nous élaborons des programmes de collaboration. Voici quelques exemples d'activités au cours de l'exercice 2024 :

Notre bureau de Kitchener a commandité le 21^e pow-wow annuel Gidinawendamin/Ska'nikú·lát de l'Université de Waterloo et y a participé. Le personnel a mis l'accent sur la sensibilisation aux vérités culturelles, ainsi que sur la promotion de la réconciliation et d'un environnement inclusif et diversifié propice à la croissance.

Pour une deuxième année, notre bureau de Calgary a collaboré avec Community Futures pour stimuler le développement économique, l'emploi et la formation, ainsi que pour conseiller les Premières Nations signataires du Traité n° 7 pour qui les étudiants de niveau postsecondaire représentent une occasion de renforcer leur succès collectif.





Montrer du soutien en tant que membres de la communauté

Conformément à notre objectif d'offrir aux membres autochtones de notre équipe la possibilité de participer à des activités communautaires qui valorisent les voix autochtones, des membres de notre personnel ont assisté à de nombreuses séances, conférences et activités cette année partout au pays. Ces activités mettent l'accent sur la réussite professionnelle, abordaient des sujets importants liés à la réconciliation et à notre économie, et soulignaient les réalisations de la communauté.

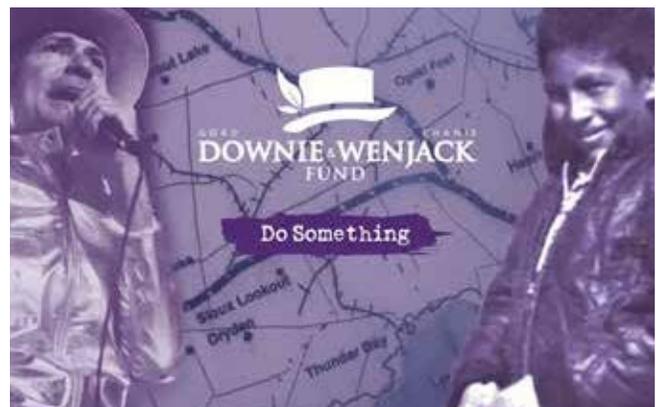
Par exemple, à Toronto, des membres autochtones de notre équipe ont assisté à un dîner en compagnie de l'honorable **Michelle O'Bonsawin**, la première juge autochtone de la Cour suprême du Canada, où il était entre autres question de santé mentale au travail. Elle a raconté son histoire en tant que femme des Premières Nations, les difficultés qu'elle a rencontrées et ce faire pour les surmonter.

Des membres de notre Réseau national des peuples autochtones et de notre équipe Services aux Autochtones ont également assisté au gala du Conseil canadien pour l'entreprise autochtone, une célébration réunissant le milieu des affaires autochtone où l'on a présenté des prix et des spectacles.

Le Fonds Gord Downie et Chanie Wenjack

En 2024, KPMG a commandité le [Fonds Gord Downie et Chanie Wenjack](#), un organisme de bienfaisance qui s'efforce de renseigner la population canadienne sur l'histoire et les répercussions durables des pensionnats autochtones et des autres politiques coloniales en tant qu'élément important et nécessaire de la réconciliation.

Au cœur de cette collaboration se trouve la création des premiers espaces Héritage de KPMG au Canada, une représentation concrète de notre engagement envers la vérité et la réconciliation, qui se sont établis à Calgary et à Vancouver. Il s'agira d'endroits sûrs et accueillants où les conversations et l'enseignement sur l'histoire autochtone – et notre cheminement collectif vers la réconciliation – seront encouragés et soutenus.



Pilier n°2: Bâtir l'alliance inclusive



Journée nationale de la vérité et de la réconciliation

Depuis 2021, nous fermons nos bureaux à l'occasion de la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation afin de donner à notre personnel le temps de se renseigner sur l'histoire de notre pays, la culture autochtone et sa vision du monde, et de réfléchir au rôle qu'il peut jouer pour faire progresser la réconciliation. Il ne s'agit pas d'une journée de congé, mais plutôt d'une occasion délibérée de prendre des mesures significatives en vue de la réconciliation.

En 2024, nos employés ont consacré plus de 23 000 heures à la réflexion sur la vérité et la réconciliation. Ils ont participé à des formations et à des événements dans leur communauté, ont élaboré des plans d'action personnels avec leur famille pour la réconciliation et se sont engagés à se renseigner au moyen de films, d'émissions de télévision, de livres et d'articles, toutes des œuvres de créateurs autochtones.

Nous avons organisé un événement dans tous nos bureaux pour expliquer l'importance de la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation pour notre pays et notre cabinet. Le contenu, y compris les conférenciers invités, mettait autant l'accent sur la vérité, au moyen de formations, que sur la réconciliation, au moyen d'appels à l'action.

L'objectif était d'inciter nos employés à élaborer leurs propres plans d'action en matière de réconciliation afin qu'ils se joignent à l'effort collectif.

Les conférenciers étaient les suivants : **Carol Anne Hilton**, fondatrice et directrice générale de l'Indigenomics Institute et du Global Center of Indigenomics, et membre de la nation des Hesquiaht, sur l'île de Vancouver, a fait part de son point de vue sur la visibilité et l'inclusion des affaires autochtones, ainsi que sur la croissance économique connexe dans le monde.

David Perley, universitaire, conférencier et conseiller wolastoqiyik, de la Première Nation de Tobique, a parlé de son expérience de vie à enseigner sa culture et à diriger la revitalisation du wolastoqey (langue malécite).

Nous avons également présenté les témoignages d'employés de différentes provinces qui expliquaient les mesures personnelles qu'ils ont prises pour faire progresser la réconciliation avec les clients et leurs équipes, ainsi que dans leurs communautés.

Plus nous nous informons, plus nos employés cherchent à poser des gestes personnels en faveur de la réconciliation. Ils réclament des occasions d'apprentissage plus locales ou propres aux Premières Nations qui peuvent aider chaque bureau à s'engager de manière plus significative auprès des communautés autochtones de leur région. Nous comptons bien continuer d'encourager cette tendance en 2025.



Former la direction

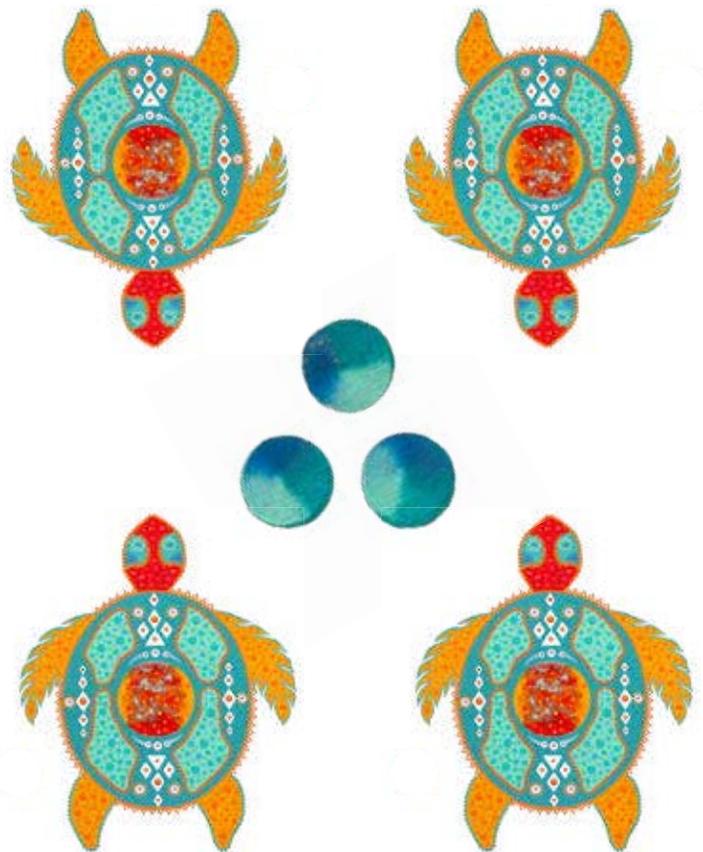
L’un des objectifs fondamentaux de notre Plan d’action pour la vérité et la réconciliation est consacré à l’éducation et à la sensibilisation, et met l’accent sur la formation donnée par des Autochtones.



Conformément à cet objectif, les membres de la direction et des équipes de KPMG de partout au pays participent à [l’exercice KAIROS Blanket](#) depuis des années. Cet atelier expérientiel présente plus de 500 ans d’histoire de nation à nation et permet aux participants de se mettre à la place des peuples autochtones et de voir concrètement les conséquences durables du colonialisme sur l’Île de la Tortue.

Le Conseil d’administration de KPMG a participé cette année à l’exercice KAIROS Blanket, animé par **Nadine Bernard d’Indigivisor**. Dans le cadre de ses fonctions, le conseil d’administration supervise notre Plan d’action pour la vérité et la réconciliation.

Tous les participants ont déclaré que l’expérience avait accru leur sensibilisation et leur compréhension, et qu’elle les aidera à prendre des mesures plus éclairées en faveur de la vérité et de la réconciliation. Ils se sont également engagés à présenter leurs apprentissages à au moins une personne de leur entourage.



Pilier n° 3: Collaborer activement et de manière fiable au développement et à l'autonomisation autochtone

Amélioration des compétences de nos équipes qui travaillent avec des clients autochtones

Conformément à nos engagements, nous avons offert à nos équipes du service à la clientèle une formation externe approfondie afin qu'elles soient mieux en mesure de conseiller les clients autochtones. Cette approche proactive améliore non seulement les capacités des employés de KPMG, mais contribue également à créer un environnement plus inclusif et respectueux pour les peuples autochtones. En favorisant l'alliance inclusive et la compréhension, KPMG vise à établir des relations plus solides avec les clients et les communautés autochtones, ce qui, au bout du compte, mènera à une meilleure prestation de services et à une meilleure collaboration.

En 2024, plus de 100 membres de notre personnel, dont la grande majorité occupait des postes liés au service à la clientèle, ont suivi la formation.

95%

ont convenu que la formation les a aidés à élaborer de nouvelles stratégies et à acquérir des connaissances pour établir des relations avec les clients autochtones

94%

ont exprimé leur intention de mettre en application ce qu'ils ont appris dans leur rôle quotidien au cabinet





Réalisation régionale : Soutenir la littératie financière des jeunes autochtones à Halifax

En 2024, nous avons fait d'importants progrès pour répondre aux besoins des étudiants autochtones partout au pays à la suite d'un groupe de discussion organisé par le Centre national des étudiants autochtones en août. Cette séance nous a fourni de précieux renseignements sur les défis uniques auxquels sont confrontés les élèves autochtones du secondaire.

Ainsi, notre cabinet a mis sur pied un atelier sur la littératie financière spécialement conçu pour les étudiants autochtones. Il vise à leur enseigner les compétences essentielles pour gérer leurs finances et comprendre les systèmes financiers. Afin de mieux les préparer aux études postsecondaires et aux possibilités d'emploi, nous avons également élaboré des séances axées sur la rédaction de CV et les compétences en entrevue.

L'atelier a été offert aux étudiants et au personnel de la Confederacy of Mainland Mi'kmaq, ainsi qu'aux élèves autochtones de l'école secondaire Charles P. Allen à Halifax.

Nous sommes déterminés à éventuellement étendre ces initiatives au-delà d'Halifax afin de rejoindre les étudiants autochtones d'autres régions du Canada. Nous prévoyons collaborer avec les organisations autochtones locales et les établissements d'enseignement à l'élaboration d'initiatives adaptées, qui cadrent avec notre objectif de soutenir les jeunes autochtones.



« L'atelier sur la littératie financière a éveillé l'intérêt de mes enfants du primaire et du secondaire qui ont assisté à la première séance. Lors du retour à la maison, ils ont commencé à poser des questions sur les comptes bancaires et les allocations. La matière abordée était suffisamment générale et modulable pour que les jeunes de tous les âges puissent comprendre le fonctionnement de l'argent. »

Audrianna Paul
Conseillère en éducation



Soutenir les entrepreneurs et les jeunes autochtones

Dans le cadre de notre relation avec [Indspire](#), nous avons eu l'occasion de mettre nos compétences au service du renforcement des capacités des jeunes et des entrepreneurs autochtones. Plus de 50 jeunes autochtones de partout au Canada se sont réunis pour mieux comprendre les droits des Premières Nations et les subtilités de l'impôt, tant dans les réserves qu'à l'extérieur de celles-ci. L'objectif de la séance était de donner aux jeunes les moyens d'acquérir des connaissances pour les aider à tirer parti de possibilités économiques personnelles ou commerciales. Les participants ont participé à des discussions constructives et ont fait part de leurs connaissances et de leurs expériences qui les ont inspirés à envisager un avenir meilleur.

« Chez KPMG, nous visons à favoriser la prospérité des générations présentes et futures grâce à des formations qui améliorent les compétences financières et renforcent les capacités. Cette année, nous avons organisé une séance virtuelle à l'intention de plus de 50 jeunes autochtones du pays dans le cadre du programme Rivières du succès d'Indspire. Nous avons puisé dans nos compétences et nos connaissances pour les aider à acquérir des aptitudes précieuses pour leur avancement. »

Tim Tisdale
Directeur exécutif, Fiscalité

Réalisation régionale : Soutenir le perfectionnement professionnel des jeunes autochtones de Vancouver

Conformément à notre objectif de favoriser le renforcement des capacités des peuples autochtones, notre bureau de Vancouver appuie les prix Polygon dans le domaine des arts des Premières Nations de la British Columbia Achievement Foundation.

Les prix Polygon soulignent l'excellence artistique dans le domaine des arts des Premières Nations. Ils offrent à la fois des occasions de perfectionnement professionnel et une plateforme permettant aux artistes de présenter leur travail et de s'engager dans une réflexion artistique critique. Notre investissement permettra chaque année, pour les cinq prochaines années, de générer une nouvelle commande pour le lauréat ou la lauréate du prix Artistes émergents.

Cette initiative contribuera à amplifier la voix des artistes émergents et servira à intégrer les valeurs de KPMG dans des œuvres d'art qui seront exposées dans nos bureaux de Vancouver.



Réinvestir dans le territoire

En 2024, notre travail continu avec [Project Forest](#) a été axé sur le soutien d'une forêt expérimentale développée en collaboration avec l'Université de l'Alberta. Ce projet a généré plus de 3 000 heures d'emploi pour les communautés autochtones, et couvrait des activités allant de la collecte de semences aux opérations de plantation.

Nous avons également soutenu [Flash Forest](#) dans sa plantation de 50 000 arbres dans la région du lac La Ronge, en Saskatchewan, pour restaurer 33,33 hectares de forêt. Au cours de leur vie, ces arbres filtreront 240 000 mégalitres d'eau et séquestreront l'équivalent de 20 000 tonnes de CO₂, ce qui équivaut à retirer 9 390 voitures de la circulation pendant un an.

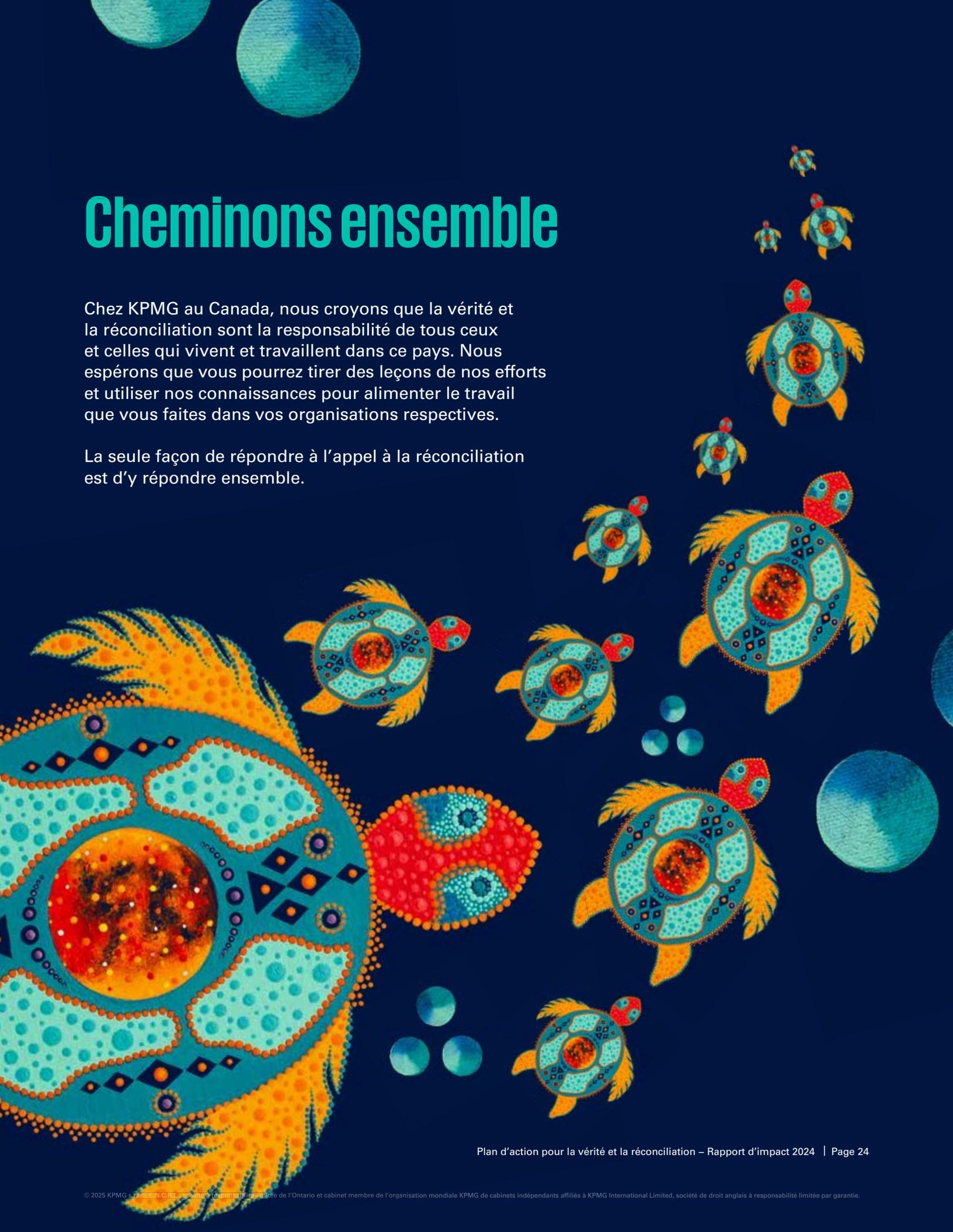
Nous vous invitons à lire [notre plan d'action : Bilan d'impact 2024 au Canada pour en savoir plus sur ce que notre cabinet a fait pour bâtir un monde plus prospère et durable.](#)



Cheminons ensemble

Chez KPMG au Canada, nous croyons que la vérité et la réconciliation sont la responsabilité de tous ceux et celles qui vivent et travaillent dans ce pays. Nous espérons que vous pourrez tirer des leçons de nos efforts et utiliser nos connaissances pour alimenter le travail que vous faites dans vos organisations respectives.

La seule façon de répondre à l'appel à la réconciliation est d'y répondre ensemble.



À propos de l'artiste: Tracey Metallic



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

C'est ainsi que dès que son pinceau s'est posé sur la toile, une étincelle s'est allumée en elle. Elle s'est aussitôt sentie liée à son art et n'a jamais cessé de peindre depuis. Les œuvres de Tracey sont le reflet de son propre cheminement. Elle croit

que les gens empruntent tous un parcours personnel à la recherche d'une vie meilleure et remettent en perspective l'ensemble de leur vécu.

Résidant dans sa communauté natale de Listuguj, sur le territoire de Gespe'gewa'gi, Tracey détient un baccalauréat ès arts et un baccalauréat en service social de l'Université St. Thomas ainsi qu'une maîtrise en service social de l'Université Wilfred Laurier.

Découvrez ses œuvres en visitant [traceymetallic.com](https://www.traceymetallic.com).



kpmg.com/ca/veriteetreconciliation

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

© 2025 KPMG s.r.l./s.e.n.c.r.l., société à responsabilité limitée de l'Ontario et cabinet membre de l'organisation mondiale KPMG de cabinets indépendants affiliés à KPMG International Limited, société de droit anglais à responsabilité limitée par garantie. Tous droits réservés. KPMG et le logo de KPMG sont des marques de commerce utilisées sous licence par les cabinets membres indépendants de l'organisation mondiale KPMG. 26296

