

KPMG au Canada

Rapport 2024 sur la transparence salariale en C.-B.

Chez KPMG au Canada, nous sommes résolument déterminés à offrir un milieu de travail inclusif, diversifié et équitable, et déployons tous les efforts pour créer un environnement où les employés se sentent appréciés et respectés. Notre culture est un reflet de la riche diversité du pays et contribue fortement à la croissance et à la réussite de notre personnel et de notre cabinet.

KPMG s'est engagé à atteindre l'équité entre les sexes. Nous surveillons nos pratiques de recrutement pour nous assurer qu'elles sont exemptes de préjugés, et analysons périodiquement notre rémunération pour repérer tout écart lié au sexe. Nous avons pris des mesures pour réduire, et éventuellement éliminer, de tels écarts.

Par ailleurs, nous avons adopté une approche exhaustive et avant-gardiste en matière de rémunération globale – une approche profondément ancrée dans nos valeurs et notre culture. Notre philosophie repose essentiellement sur la croyance que la rémunération ne sert pas uniquement à payer les employés, mais aussi à améliorer leur bien-être général, à favoriser leur fidélité et à propulser leur rendement.

Éléments clés de l'approche de KPMG en matière de rémunération

- **Salaire concurrentiel** : Nous comparons nos régimes de rémunération aux normes du marché pour attirer et conserver les meilleurs talents.
- **Primes au rendement** : Nous ajoutons souvent des primes et des programmes d'encouragement fondés sur le rendement pour récompenser l'excellence des employés et des équipes.
- **Stratégie de rémunération globale** : Nous misons sur une stratégie qui combine un salaire de base et des primes à des régimes de prestations de retraite, de soins de santé et de mieux-être conçus pour répondre à l'ensemble des besoins du personnel.
- **Perfectionnement et avancement professionnel** : Au-delà de la rémunération financière, nous investissons dans la croissance professionnelle de nos employés, notamment par la formation, c'est-à-dire dans les occasions qui ajoutent une valeur à long terme.
- **Programmes de reconnaissance** : Nos employés peuvent également profiter de nos programmes visant à reconnaître leurs contributions et réalisations exceptionnelles.
- **Équilibre travail-vie personnelle et souplesse** : Les avantages non financiers, comme le programme de travail à la carte et les ressources en mieux-être, font partie intégrante de notre cadre de rémunération.

Nous avons élaboré ces stratégies pour harmoniser la rémunération du personnel avec les objectifs du cabinet, motiver les employés et maintenir leur engagement à long terme.

Renseignements sur l'employeur

Employeur :	KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. et SCSG KPMG/KPMG cabinet juridique s.r.l/S.E.N.C.R.L.
Adresse :	C.P. 10426, PACIFIC CENTRE 777 DUNSMUIR STREET, VANCOUVER (C.-B.)
Année de présentation :	2024
Période :	Du 1 ^{er} octobre 2023 au 30 septembre 2024
Code SCIAN :	54 – Services professionnels, scientifiques et techniques
Nombre d'employés :	1000 ou plus



Salaire horaire

Notre approche en matière de rémunération consiste à verser des primes d'encouragement et des salaires concurrentiels, et à nous assurer que la rémunération individuelle est fondée sur le rendement et récompense les employés pour leurs compétences, leurs talents et leurs résultats. Chaque année, nous comparons nos échelles salariales à celles du marché et procédons à un examen exhaustif du rendement de chacun pour déterminer les augmentations de salaire et les primes qui seront accordées. Dans le cadre de cet examen, nous évaluons s'il y a des différences salariales fondées sur le sexe et prenons des mesures pour les corriger, le cas échéant.

Le salaire horaire moyen des femmes est pratiquement équivalent à celui des hommes. Pour chaque dollar du salaire horaire gagné par un homme, une femme gagne 95 cents.

Écart entre les salaires horaires moyens¹

1,00 \$	Hommes
0,95 \$	Femmes

Le salaire horaire moyen des femmes est inférieur de 5 % à celui des hommes. Pour chaque dollar du salaire horaire moyen que les hommes touchent, les femmes reçoivent 95 cents*.

Écart entre les salaires horaires médians²

1,00 \$	Hommes
0,95 \$	Femmes

Le salaire horaire médian des femmes est inférieur de 5 % à celui des hommes. Pour chaque dollar du salaire horaire médian que les hommes touchent, les femmes reçoivent 95 cents*.

Notes explicatives

1. Le terme « Écart entre les salaires horaires moyens » fait référence à la différence de salaire entre les sexes, calculée à l'aide du salaire moyen. Le salaire horaire n'inclut pas les primes ni la rémunération des heures supplémentaires.
2. Le terme « Écart entre les salaires horaires médians » fait référence à la différence de salaire entre les sexes, calculée à l'aide du point médian du salaire de chaque groupe. Le salaire horaire n'inclut pas les primes ni la rémunération des heures supplémentaires.



Rémunération des heures supplémentaires

En Colombie-Britannique, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à faire des heures supplémentaires. Le salaire qu'elles touchent pour ces heures est presque égal à celui des hommes, puisqu'elles obtiennent une rémunération médiane des heures supplémentaires de 96 cents, ce qui correspond à 99 % de la rémunération moyenne touchée par les hommes pour chaque dollar payé en heures supplémentaires.

Rémunération moyenne des heures supplémentaires³

1,00 \$	Hommes
0,99 \$	Femmes

La rémunération moyenne des heures supplémentaires des employées de ce cabinet est inférieure de 1 % à celle des hommes. Pour chaque dollar de la rémunération moyenne des heures supplémentaires que touchent les hommes, les femmes reçoivent 99 cents*.

Rémunération médiane des heures supplémentaires⁴

1,00 \$	Hommes
0,96 \$	Femmes

La rémunération médiane des heures supplémentaires des employées de ce cabinet est inférieure de 4 % à celle des hommes. Chaque dollar de la rémunération médiane des heures supplémentaires des hommes équivaut à 96 cents de la rémunération médiane des heures supplémentaires des femmes*.

Moyenne d'heures supplémentaires payées⁵

Différence par rapport au groupe de référence (hommes)

Femmes	4
--------	---

Dans ce cabinet, le nombre moyen d'heures supplémentaires travaillées par les employées était de quatre de plus que celui des hommes*.

Médiane d'heures supplémentaires payées⁶

Différence par rapport au groupe de référence (hommes)

Femmes	9
--------	---

Dans ce cabinet, le nombre médian d'heures supplémentaires travaillées par les employées de ce cabinet était de neuf de plus que celui des hommes*.

Pourcentage d'employés de chaque sexe rémunérés pour des heures supplémentaires

8 %	Hommes
16 %	Femmes

Notes explicatives

3. Le terme « Rémunération moyenne des heures supplémentaires » fait référence à la rémunération des heures supplémentaires, calculée en moyenne pour chaque groupe.
4. Le terme « Rémunération médiane des heures supplémentaires » fait référence au point médian de la rémunération des heures supplémentaires pour chaque groupe.
5. Le terme « Moyenne d'heures supplémentaires payées » fait référence au nombre moyen d'heures supplémentaires travaillées par chaque groupe.
6. Le terme « Médiane d'heures supplémentaires payées» fait référence au point médian du nombre d'heures supplémentaires travaillées par chaque groupe.



Primes

Nous versons des primes pour inciter les employés à atteindre leurs objectifs individuels annuels et reconnaître leur rendement, ainsi que les comportements et les contributions qui génèrent les résultats d'affaires souhaités. Cet incitatif est réservé aux postes au plus grand potentiel d'influence des résultats globaux du cabinet. En général, la prime moyenne des femmes était 12 % plus basse que celle des hommes, et la prime médiane des femmes, 15 % inférieure à celle des hommes. Cela reflète la surreprésentation des femmes dans des fonctions sans composante de prime.

Prime moyenne⁷

1,00 \$	Hommes
0,88 \$	Femmes

La prime moyenne des employées de ce cabinet est inférieure de 12 % à celle des hommes. Pour chaque dollar de la prime moyenne reçue par les hommes, les femmes touchent 88 cents*.

Prime médiane⁸

1,00 \$	Hommes
0,85 \$	Femmes

La prime médiane des employées de ce cabinet est inférieure de 15 % à celle des hommes. Pour chaque dollar de la prime médiane reçue par les hommes, les femmes touchent 85 cents*.

Pourcentage d'employés de chaque sexe touchant une prime

76 %	Hommes
74 %	Femmes

Notes explicatives

7. 7. Le terme « Prime moyenne » fait référence à la prime, calculée en moyenne pour chaque groupe.
8. 8. Le terme « Prime médiane » fait référence au point médian de la prime pour chaque groupe.



Pourcentage de chaque sexe dans chaque quartile de rémunération⁹

Quartile supérieur – Salaire horaire (le plus élevé)[†]

Hommes (49 %)	Femmes (51 %)
----------------------	----------------------

Quartile intermédiaire supérieur – Salaire horaire[†]

Hommes (45 %)	Femmes (55 %)
----------------------	----------------------

Quartile intermédiaire inférieur – Salaire horaire[†]

Hommes (40 %)	Femmes (60 %)
----------------------	----------------------

Quartile inférieur – Salaire horaire (le moins élevé)[†]

Hommes (40 %)	Femmes (60 %)
----------------------	----------------------

Les femmes de ce cabinet occupent 51 % des emplois les mieux rémunérés et 60 % des emplois les moins rémunérés.

† Ce quartile de rémunération a été réduit pour exclure les catégories de sexe comptant moins de dix (10) employés.

Notes explicatives

9. Le terme « Quartile de rémunération » fait référence au pourcentage de chaque sexe dans quatre groupes de tailles égales en fonction de leur salaire horaire.

* Conformément à la *Loi sur la transparence salariale* et aux règles de déclaration conçues pour assurer l'anonymat et la protection des renseignements personnels des répondants, une ou plusieurs catégories de sexe ont été exclues, car le nombre de répondants était insuffisant pour répondre aux exigences en matière de divulgation.