

# KPMG au Canada

## Rapport 2025 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 en atténuer les préjugés, et analysons périodiquement notre rémunération pour repérer tout écart lié au sexe. Comme nos activités sont cycliques, les comparaisons générales des taux de rémunération pourraient varier d'une année à l'autre. Toutefois, nous sommes convaincus d'être sur la bonne voie pour atteindre l'équité entre les sexes.

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

<b>Employeur :</b>	KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L., Société en commandite Services de gestion KPMG et KPMG Cabinet juridique s.r.l./S.E.N.C.R.L.
<b>Adresse :</b>	C.P. 10426, PACIFIC CENTRE 777 DUNSMUIR STREET, VANCOUVER (C.-B.)
<b>Année de présentation :</b>	2025
<b>Période :</b>	Du 1 <sup>er</sup> octobre 2024 au 30 septembre 2025
<b>Code SCIAN :</b>	54 – Services professionnels, scientifiques et techniques
<b>Nombre d'employés :</b>	1 000 ou plus



### Salaire horaire

#### Écart entre les salaires horaires moyens<sup>1</sup>



Dans cette organisation, le salaire horaire moyen des femmes est inférieur de 8 % à celui des hommes. Pour chaque dollar du salaire horaire moyen que les hommes touchent, les femmes reçoivent 92 cents\*.

#### Écart entre les salaires horaires médians<sup>2</sup>



Dans cette organisation, le salaire horaire médian des femmes est inférieur de 6 % à celui des hommes. Pour chaque dollar du salaire horaire médian que les hommes touchent, les femmes reçoivent 94 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

### Rémunération moyenne des heures supplémentaires<sup>3</sup>

1,00 \$	Hommes
0,86 \$	Femmes

La rémunération moyenne des heures supplémentaires des employées de ce cabinet est inférieure de 14 % à celle des hommes. Pour chaque dollar de la rémunération moyenne des heures supplémentaires que touchent les hommes, les femmes reçoivent 86 cents\*.

### Rémunération médiane des heures supplémentaires<sup>4</sup>

1,00 \$	Hommes
0,65 \$	Femmes

La rémunération médiane des heures supplémentaires des employées de ce cabinet est inférieure de 35 % à celle des hommes. Chaque dollar de la rémunération médiane des heures supplémentaires des hommes équivaut à 65 cents de la rémunération médiane des heures supplémentaires des femmes\*.

### Moyenne d'heures supplémentaires payées<sup>5</sup>

Différence par rapport au groupe de référence (hommes)

Femmes	-7
--------	----

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

### Médiane d'heures supplémentaires payées<sup>6</sup>

Différence par rapport au groupe de référence (hommes)

Femmes	-15
--------	-----

Dans ce cabinet, le nombre médian d'heures supplémentaires travaillées par les employées de ce cabinet était de 15 de moins que celui des hommes\*.

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

10 %	Hommes
17 %	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

### Prime moyenne<sup>7</sup>

1,00 \$	Hommes
0,83 \$	Femmes

La prime moyenne des employées de ce cabinet est inférieure de 17 % à celle des hommes. Pour chaque dollar de la prime moyenne reçue par les hommes, les femmes touchent 83 cents\*.

### Prime médiane<sup>8</sup>

1,00 \$	Hommes
0,71 \$	Femmes

La prime médiane des employées de ce cabinet est inférieure de 29 % à celle des hommes. Pour chaque dollar de la prime médiane reçue par les hommes, les femmes touchent 71 cents\*.

### Pourcentage d'employés de chaque sexe touchant une prime

77 %	Hommes
76 %	Femmes

#### Notes explicatives

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



## Pourcentage de chaque sexe dans chaque quartile de rémunération<sup>9</sup>

Quartile supérieur – Salaire horaire (le plus élevé)<sup>†</sup>



Quartile intermédiaire supérieur – Salaire horaire<sup>†</sup>



Quartile intermédiaire inférieur – Salaire horaire<sup>†</sup>



■ Hommes  
■ Femmes

Quartile inférieur – Salaire horaire (le moins élevé)<sup>†</sup>



Les femmes de ce cabinet occupent 49 % des emplois les mieux rémunérés et 61 % 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.