



Soyez complètement vous-même au travail

Rapport sur l'inclusion et la diversité

2016

kpmg.ca



**« La diversité nous concerne tous;
elle est le reflet des expériences,
qualités et caractéristiques
propres à chacun. »**

– KPMG Global



Table des matières

- 2** Message du chef de la direction
- 5** Message de la chef de l'inclusion
- 6** L'inclusion et la diversité chez KPMG : une ère nouvelle
- 8** Les trois piliers de notre stratégie d'inclusion et de diversité
- 10** Instaurer une culture d'inclusion
- 18** Promouvoir la santé mentale au travail
- 20** Encourager la diversité et l'inclusion dans la collectivité
- 28** Notre parcours, notre vision

Message du chef de la direction

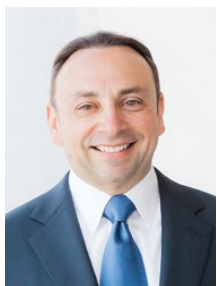
L'imagination de notre personnel et la multiplicité de ses points de vue et expériences sont les moteurs de notre prospérité et de notre compétitivité. Aussi, pour disposer d'un processus décisionnel équilibré, une entreprise doit faire en sorte de susciter un sentiment d'appartenance chez chacun des membres de son personnel. Heureusement, nous vivons dans un pays qui célèbre et reconnaît la richesse que constitue la diversité d'origines.

Chez KPMG, nous croyons que l'inclusion et la diversité ont leur place. Car c'est grâce aux expériences, aux perspectives et aux valeurs singulières de chacun que nous pensons différemment. Cela nous aide à mieux servir notre clientèle diversifiée et à faire de notre cabinet le choix qui s'impose et un chef de file.

KPMG a toujours été à l'avant-garde des politiques et des pratiques d'inclusion à l'égard des minorités visibles, des femmes, des personnes handicapées, des personnes LGBTQ et des Autochtones. Nous cherchons sans cesse de nouvelles façons d'offrir un lieu de travail ouvert qui respecte l'ensemble de notre personnel.

Je profite de l'occasion pour souligner le travail, l'engagement et le dévouement de Bill Thomas, ancien chef de la direction de KPMG au Canada. C'est grâce à lui que nous sommes en voie de devenir un milieu de travail plus inclusif.

Je suis fier de ce que nous avons accompli jusqu'à maintenant, mais nous pouvons faire encore mieux. Je vous invite à vous rallier à nous pour créer un milieu de travail diversifié où chacun sent qu'il a sa place.



Elio Luongo
Chef de la direction et associé principal
KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. (Canada)



« L'inclusion et la diversité stimulent l'innovation. Nous sommes fiers des progrès que nous avons réalisés afin d'instaurer une culture d'inclusion et de diversité chez KPMG. Les expériences, perspectives et valeurs singulières des membres de nos équipes bonifient le cabinet auprès de notre personnel, de nos clients et de la collectivité. »

– Elio Luongo

« Nous voulons créer un milieu de travail dans lequel il est possible d'être complètement soi-même en tout temps. Ce l'est pour moi. »

– Mary Lou Maher



Message de la chef de l'inclusion

Notre société et sa culture évoluent constamment, créant des besoins que KPMG est déterminé à satisfaire en offrant un milieu de travail inclusif à l'ensemble de son personnel au Canada. Nous savons que la diversité stimule l'innovation et que l'inclusion favorise le sentiment d'appartenance. Ainsi, pour bien évaluer l'apport de chacun au cabinet, il faut tenir compte des besoins de l'ensemble de notre effectif et donner à chacun les moyens d'y répondre.

Chez KPMG, nous savons que l'inclusion et la diversité contribuent à dynamiser nos activités, à enrichir notre culture et à consolider les relations que nous entretenons avec les clients, la collectivité et nos collègues. Pour y arriver, nous écoutons notre personnel et nous travaillons en ce sens. De plus, nous analysons et évaluons nos progrès pour être sûrs que nos politiques et nos stratégies sont adéquates.

Nous continuons à favoriser l'inclusion, de sorte que les membres de notre personnel puissent être complètement eux-mêmes au travail, exprimer leurs points de vue et exposer leurs idées. C'est une incitation à fournir des services novateurs et concurrentiels à vous, nos clients, et à la collectivité.

Je tiens à souligner la contribution de Bill Thomas, notre ancien associé principal. Sa vision et son soutien nous ont propulsés jusqu'ici.

J'ai à cœur de faire de l'inclusion et de la diversité une réalité chez KPMG au Canada. Aussi suis-je fière d'être la chef de l'inclusion du cabinet canadien.



Mary Lou Maher

Leader de l'Audit dans la RGT et chef de l'inclusion, KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L.

Message de la directrice nationale, Inclusion et diversité

Nous avons travaillé dur pour faire bouger les choses. Et pour nous assurer de garder le cap, nous évaluons chaque année les progrès accomplis.

Nous sommes fiers du chemin parcouru et nous poursuivons nos efforts pour créer un réel sentiment d'appartenance au cabinet. Cet objectif nous stimule. Il nous aide à rester attentifs aux besoins de tous les membres du personnel, car c'est grâce à chacun d'entre eux que nous sommes qui nous sommes aujourd'hui.

– **Kristine Remedios**, Directrice nationale, Inclusion et diversité, KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L.



L'inclusion et la diversité chez KPMG : une ère nouvelle

Chez KPMG, l'inclusion et la diversité font partie de notre identité et de nos valeurs. L'importance de ces enjeux, mise en lumière par l'évolution des marchés et les changements démographiques, nous a amenés à élaborer une stratégie officielle en ce sens et à nous engager à l'intégrer à notre culture et à notre identité. Ainsi, avec l'aide de personnes dévouées, nous avons confié cette tâche au conseil de direction, Inclusion et diversité, et à nombre d'autres personnes.

En novembre 2013, le cabinet annonce la création d'un poste de direction appelé « chef de la diversité » (rebaptisé « chef de l'inclusion » en 2016). Puis, en janvier 2014, le cabinet franchit une étape importante en mettant sur pied un conseil de direction de la diversité, qui réunit 14 associés de tous les secteurs. Le conseil est coprésidé par le chef de la direction et la chef de l'inclusion.

Au cours de 2014, le conseil élabore les « trois piliers » de la stratégie, laquelle est présentée à l'échelle du cabinet. Vous en trouverez la description détaillée dans les pages qui suivent. La première étape de cette stratégie est la création d'un programme de formation sur les préjugés inconscients et leur influence sur les décisions d'embauche, d'avancement et de promotion. Ce programme essentiel a été présenté aux associés lors de la Réunion des associés de 2014.

En 2015, KPMG International renouvelle le conseil de l'inclusion et de la diversité, que dirige le chef, Personnel, rendement et culture de KPMG International. Au Canada, c'est en 2015 que la nouvelle stratégie est officiellement mise en œuvre et que débute le déploiement de programmes et d'initiatives visant à soutenir le personnel et à créer un milieu de travail véritablement inclusif et diversifié.

En 2016, KPMG International définit l'inclusion comme une priorité stratégique et en souligne l'importance. C'est ce qui motive le cabinet à remplacer « diversité et inclusion » par « inclusion et diversité ». Au Canada, le titre « chef de la diversité » devient « chef de l'inclusion » et on travaille à étoffer la formation sur les préjugés inconscients afin d'y inclure la notion de leadership inclusif.



88 % des membres de notre personnel affirment pouvoir être totalement eux-mêmes au travail

– Enquête mondiale 2016 auprès du personnel



Les trois piliers de notre stratégie d'inclusion et de diversité

L'intégration des notions de diversité et d'inclusion à notre culture d'entreprise passe par l'élaboration et la mise en œuvre d'une stratégie ciblée. Notre stratégie repose sur trois grands piliers qui correspondent aux domaines où nos actions auront la plus grande portée. Les initiatives entreprises chaque année doivent s'arrimer à au moins un de nos trois domaines d'intervention.



Notre vision à long terme

1^{er} pilier



Instaurer une culture d'inclusion

L'inclusion est un concept plus abstrait que la diversité et souvent plus difficile à concrétiser.

- Nous faisons en sorte que notre personnel se sente valorisé et libre d'être complètement lui-même au travail
- Les dirigeants et les associés du cabinet sont diversifiés et représentatifs du personnel
- Notre cabinet est représentatif du marché des travailleurs qualifiés au Canada et des clients que nous servons
- Les comportements qui témoignent d'un leadership inclusif sont reconnus et récompensés au cabinet
- De puissants réseaux d'employés mobilisent le personnel

2^e pilier



Promouvoir la santé mentale au travail

Parler de santé mentale fait tomber les préjugés, c'est donc un obstacle de plus que nous éliminons pour que tous les membres du personnel puissent être totalement eux-mêmes au travail.

- Nous offrons aux membres du personnel et à leur famille du soutien et des ressources pour prendre soin de leur santé mentale
- Nos programmes et nos pratiques sont conformes à la Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail
- Les membres de notre personnel disposent des ressources et de la formation nécessaires pour aider leurs équipes
- Les membres de notre personnel n'ont pas honte de raconter leurs histoires et de parler ouvertement de santé mentale
- Des ambassadeurs se font la promotion de la santé mentale dans tout le cabinet

3^e pilier



Encourager la diversité et l'inclusion dans la collectivité

La marque KPMG est synonyme de leadership éclairé, et cela transparaît dans tout ce que nous faisons.

- Nous soutenons des communautés partout au pays dont les objectifs rejoignent ceux de nos principaux groupes prioritaires
- Nous sommes reconnus pour notre leadership éclairé sur le marché canadien
- Nous commanditons des organismes et établissons des partenariats stratégiques en accord avec nos valeurs
- Les associés du cabinet promeuvent l'inclusion et la diversité dans notre marché

Notre vision se concrétise



Instaurer une culture d'inclusion

Une organisation qui prône l'inclusion se donne des objectifs et se dote de pratiques qui favorisent l'acceptation de l'autre, le respect et l'équité.

Nous faisons en sorte que notre personnel se sente valorisé et libre d'être complètement lui-même au travail

Un milieu de travail inclusif est exempt d'obstacles. Le respect prévaut sans égard à l'identité de genre, à l'origine ethnique, aux antécédents, aux compétences, à l'orientation sexuelle ou au statut. Pour respecter notre engagement, nous offrons du soutien sous forme de formation, de programmes et d'initiatives stratégiques. En tant que parrain de Catalyst, KPMG a invité les hommes à discuter de l'égalité des sexes et de l'avancement des femmes. Nous nous sommes associés à des organismes comme le Center for Talent Innovation (CTI) pour étudier la situation des femmes et des personnes de couleur au cabinet en ce qui concerne le parrainage et l'avancement – la première étude du genre au Canada et au cabinet.

La direction du cabinet est représentative de la diversité du personnel

Le programme La prochaine génération permet de suivre, pendant deux ou trois ans, les directeurs principaux au rendement exceptionnel qui sont en voie d'être admis à la société. Nous avons ainsi une idée de la composition de l'équipe qui prendra la relève à la tête du cabinet et vérifions chaque année que le taux de représentation de nos groupes prioritaires à la haute direction renvoie une image fidèle du cabinet et du marché canadien. Enfin, pour déceler d'éventuels partis pris dans le processus, nous le révisons régulièrement afin de progresser, de respecter notre engagement et de suivre notre stratégie.

Notre cabinet est représentatif du marché des travailleurs qualifiés au Canada et des clients qu'il sert

KPMG s'est donné des objectifs précis pour attirer une grande variété de candidats et continue d'éliminer les obstacles afin d'accroître la transparence relative à l'avancement du personnel et l'admission à la société. À partir de données internes, qui couvrent des populations de différents échelons et fonctions, nous sommes à même de suivre nos tendances en ce qui concerne le recrutement, l'avancement et la fidélisation des Autochtones, des personnes handicapées, des personnes LGBTQ, des minorités visibles et des femmes. Il nous incombe de veiller à accorder des chances égales à tous et à disposer d'un effectif représentatif des personnes, des entreprises et de la collectivité que nous servons.



Nous soulignons et récompensons les comportements inclusifs chez nos leaders

Les préjugés inconscients au moment de l'embauche, d'une promotion, de l'affectation de tâches ou de la formation d'une équipe constituent assurément un obstacle important à l'instauration d'une culture d'inclusion. En 2014, nous nous sommes lancé le défi de préparer, avec l'aide de professionnels de premier rang et d'un conseiller, une formation sur les préjugés inconscients adaptée à nos besoins. L'année suivante, de nombreux membres du personnel de différents échelons et fonctions ont suivi la formation. Celle-ci a depuis évolué et s'intitule désormais Inclusive Leadership Training. La formation va au-delà des notions de préjugés inconscients et vise à aider les participants à connaître et à encourager les comportements inclusifs à tous les échelons et dans toutes les fonctions.

Des réseaux d'employés dynamiques mobilisent le personnel

Les réseaux d'employés se composent de représentants de divers groupes visés par notre stratégie de diversité. Ces réseaux existent un peu partout au cabinet. Établis au niveau local et parrainés par un dirigeant, ils offrent à leurs membres le soutien de collègues et d'associés de KPMG aux circonstances similaires. Les membres de ces réseaux se réunissent pour apprendre au contact des uns et des autres, offrir leur soutien, mettre en commun des pratiques exemplaires et tisser des liens pour rehausser la stratégie de KPMG et répondre aux besoins d'une clientèle variée. Les réseaux d'employés de KPMG couvrent un large spectre d'intérêts, par exemple, parents d'enfants aux besoins particuliers; parents qui travaillent; appartenance à un groupe ethnique ou personnes d'une certaine confession religieuse.

+30%

Plus de 30 % de notre personnel a suivi la formation sur les préjugés inconscients

2016

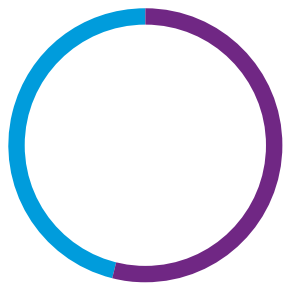
Les chargés de mission et les nouveaux directeurs ont pu se familiariser davantage avec les comportements inclusifs grâce aux études de cas présentées dans le cadre des nouvelles séances de formation sur l'inclusion et la diversité

« La formation sur l'inclusion et la diversité était bien conçue et informative. Les scénarios étudiés ont été utiles pour comprendre comment réagir dans différentes situations. » Chargé de mission

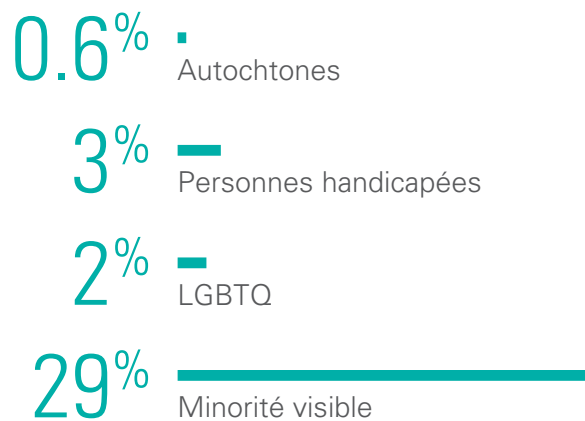
« J'ai été étonné de constater combien KPMG soutient l'inclusion et la diversité. Je ne m'y attendais pas. » Directeur

Composition du cabinet

Total en 2016



54% | 46%
Femmes | Hommes



Sondage sur la diversité 2016

« KPMG est fier de figurer au palmarès 2016 des 100 meilleurs employeurs et au palmarès 2016 des 100 meilleurs employeurs pour la diversité au Canada. Joignez-vous à nous pour créer un milieu de travail plus inclusif et diversifié. »

– **Kristine Remedios**, directrice nationale, Inclusion et diversité,
KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. (Canada)

Les minorités visibles chez KPMG

Les minorités visibles font désormais partie de la population urbaine canadienne à tel point que certains avancent que cette étiquette n'a plus sa raison d'être. On prévoit que les grandes villes canadiennes seront toutes « composées en majorité de minorités visibles » d'ici 2030, voire plus tôt. En ce moment, la croissance nette de la population active est entièrement attribuable aux membres de minorités. Chez KPMG, environ un employé sur trois dit faire partie d'une minorité visible. En ce sens, l'inclusion s'est substituée à la diversité comme enjeu principal, comme ce fut le cas pour les femmes en tant que groupe prioritaire. Pour mieux connaître les difficultés auxquelles font face les minorités visibles au cabinet, nous nous sommes associés au Center for Talent Innovation pour réaliser une étude qui nous éclairera sur leur expérience en matière de parrainage, en quoi il leur a été utile, les difficultés qu'elles ont rencontrées et l'importance relative du parrainage pour leur avancement et leur admission à la société.

**85 % des membres de minorités visibles
au cabinet affirment pouvoir être
entièrement eux-mêmes au travail**

– Enquête mondiale 2016 auprès du personnel

Les femmes chez KPMG

Selon CPA Canada, quelque 43 % des comptables professionnels agréés au pays sont des femmes. Plus de la moitié des diplômés en comptabilité admis à la profession au cours des 20 dernières années sont des femmes. Depuis les années 1990, le rééquilibrage entre hommes et femmes dans les cabinets d'experts-comptables a été marqué. Aujourd'hui, les femmes composent 47 % des professionnels du service à la clientèle chez KPMG. Maintenant que la parité est atteinte, KPMG vise l'égalité de chances d'admission à la société ou de nomination à un poste de direction ou à un poste d'administrateur au conseil. Nous avons déjà réalisé certains progrès, mais la pleine égalité des chances pour les femmes demeure un but vers lequel tend activement le cabinet.

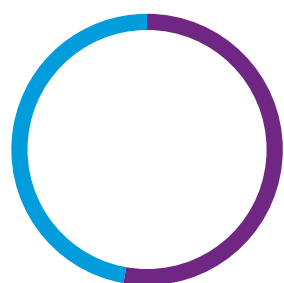
Women in Line for Leadership (WILL):

Le programme Women In Line for Leadership (WILL), qui s'étend sur deux ans, vise à favoriser le perfectionnement des directrices principales au rendement exceptionnel et leur admission au rang d'associé. Les participantes se voient présenter des ressources et des occasions d'apprentissage. Le programme prévoit également le mentorat et le parrainage de ces femmes afin qu'elles disposent de l'aide et des ressources voulues pour gravir les échelons.

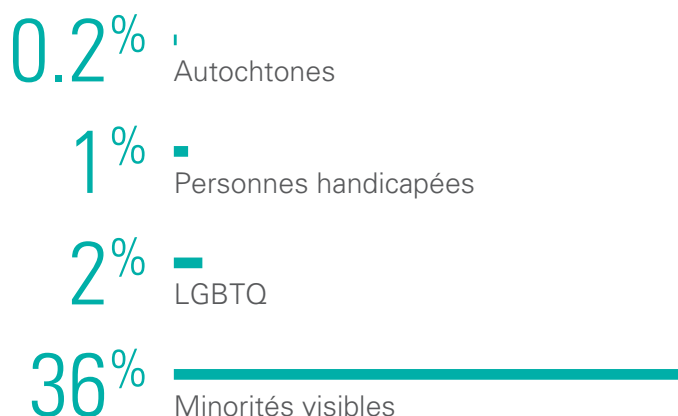
Tendances en recrutement : nouveaux employés en 2016

Nous sommes fiers du nombre de femmes et de minorités visibles qui se joignent à notre cabinet. Nous voulons attirer et soutenir davantage les Autochtones, les personnes handicapées et les personnes de la communauté LGBTQ, et nous sommes sur la bonne voie.

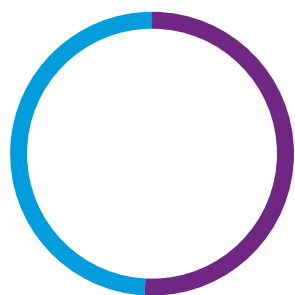
Professionnels d'expérience en 2016



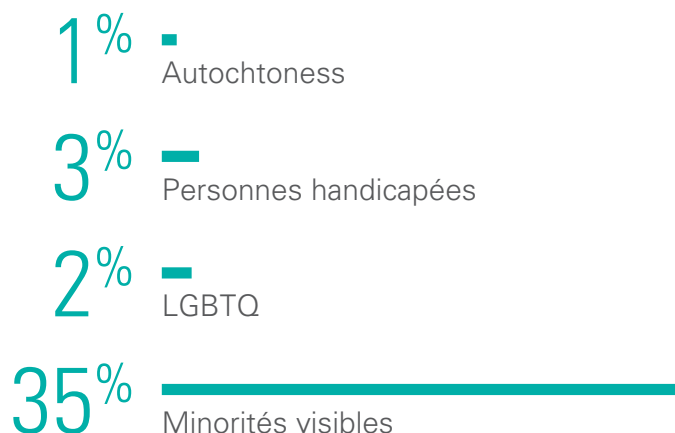
53% | 47%
Femmes | Hommes



Recrues universitaires en 2016

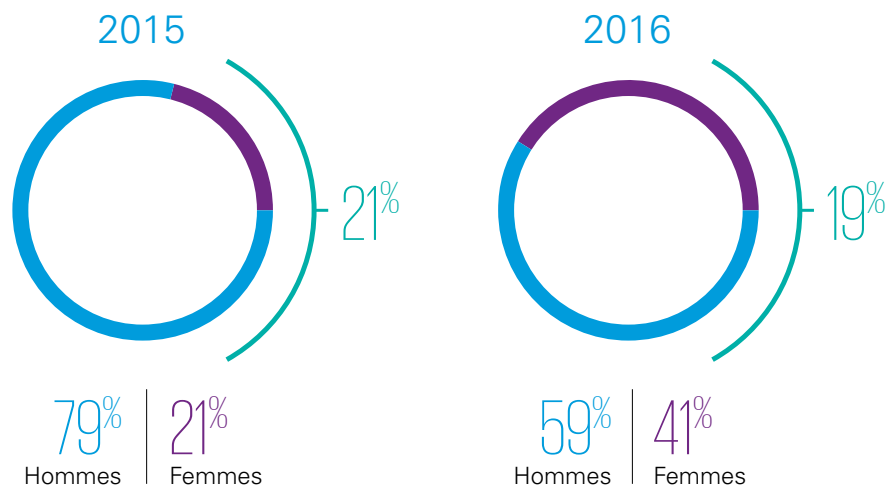


51% | 49%
Femmes | Hommes

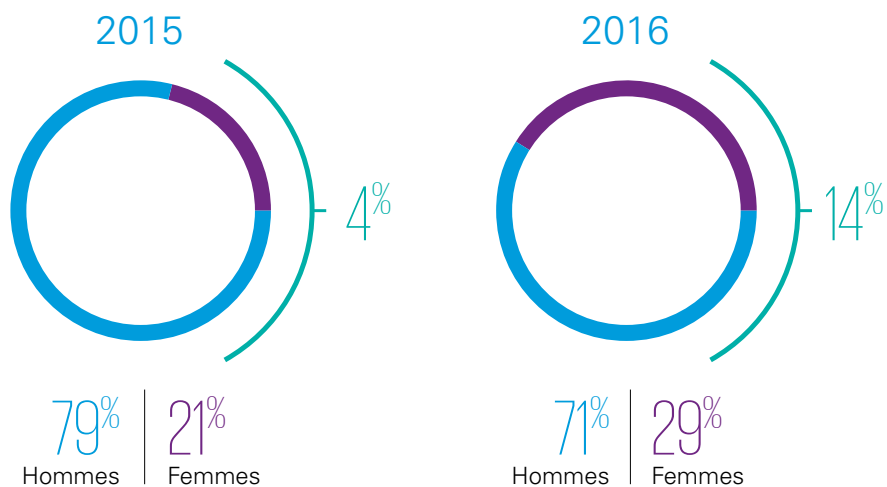


Nominations d'associés et admissions directes à la société

Promotions de directeur principal à associé



Embauche de candidats de l'extérieur



■ Hommes ■ Femmes ■ Minorité visible (hommes et femmes)

26 %
de nos associés aujourd'hui sont des femmes

41 %
des nouveaux associés en 2016 étaient des femmes

19 %
des nouveaux associés en 2016 font partie d'une minorité visible

Nous sommes fiers de dire que 41 % de nos nouveaux associés en 2016 étaient des femmes.

Les personnes LGBTQ chez KPMG

Si d'importants progrès ont été réalisés en ce qui concerne les droits des personnes LGBTQ dans la société et au travail, le fait demeure qu'un grand nombre d'entre elles vivent de la discrimination au travail. Plusieurs taisent leur orientation sexuelle ou leur identité de genre au travail en raison des préjugés et des phobies qui persistent. Aussi avons-nous pris des mesures concrètes afin d'éliminer les obstacles pour ces personnes :

- L'un de nos réseaux d'employés les plus actifs est pride@kpmg. Son mandat consiste à encourager et à soutenir nos employés de la communauté LGBTQ et leurs alliés en leur offrant des ressources qui favorisent le perfectionnement professionnel, la communication entre collègues et une approche communautaire tout en contribuant à recruter et à retenir chez KPMG les personnes LGBTQ. Le réseau pride@KPMG s'emploie à étendre sa sphère d'influence en s'associant à d'autres cabinets de services professionnels et organismes communautaires. Il est déjà à la tête de plusieurs organismes communautaires nationaux qui défendent les intérêts de la communauté LGBTQ au Canada.
- KPMG est un membre fondateur de l'organisme Fierté au travail Canada. Pour la deuxième année consécutive, nous avons obtenu son index d'inclusion LGBT – outil d'évaluation en ligne destiné à aider les organisations à superviser leurs programmes et leurs initiatives d'inclusion concernant l'orientation et l'identité sexuelles.

84 % de nos employés LGBTQ affirment pouvoir être entièrement eux-mêmes au travail

– Enquête mondiale 2016 auprès du personnel

84 % des personnes LGBTQ estiment que les points de vue différents sont bienvenus chez KPMG

– Enquête mondiale 2016 auprès du personnel



Notre vision se concrétise



Promouvoir la santé mentale au travail

La santé mentale au travail nécessite des ressources et des outils adéquats, et une volonté soutenue de faire tomber les préjugés et de rompre le silence. C'est ce que nous nous efforçons de faire.

Nos employés et leur famille ont le soutien et les ressources nécessaires pour s'occuper de leur santé mentale

Nous avons mis au point des mesures qui s'inscrivent dans notre stratégie en santé mentale. Ainsi, nous disposons, entre autres, d'une fiche de pointage de la santé mentale qui renferme des données anonymes de notre fournisseur de programme d'aide aux employés, un partenaire indépendant, et de notre fournisseur de régime d'avantages sociaux. Les taux d'absentéisme pour invalidité de courte et de longue durée, les taux d'appels de consultation pour des motifs liés à la santé mentale et les taux d'utilisation des avantages prévus au régime, tels les frais médicaux liés à la santé mentale, figurent parmi les statistiques (anonymes) que nous examinons. Ces données nous donnent un aperçu des besoins de notre personnel et de notre efficacité à y répondre. Élément clé dans l'élaboration de notre stratégie en santé mentale, ces données sont directement liées à la productivité et aux résultats.

Nos programmes et pratiques respectent la Norme nationale en santé mentale

En 2013, l'Association canadienne de normalisation (Groupe CSA) et le Bureau de normalisation du Québec (BNQ) ont élaboré la Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail sous l'égide de la Commission de la santé mentale du Canada. Cette norme d'application volontaire propose une série de mesures, d'outils et de ressources qui visent la promotion de la santé mentale des employés et la prévention des préjudices psychologiques susceptibles d'être causés par des facteurs liés au travail. Nous avons adopté la norme et cherchons constamment des façons de l'appliquer dans le cadre de nos initiatives en santé mentale.

Les gestionnaires qui ont du personnel sous leur responsabilité disposent des ressources et de la formation nécessaires pour aider leurs équipes

Les programmes et la formation que nous offrons en santé mentale en milieu de travail permettent aux participants de se familiariser avec les questions d'ordre juridique, moral et professionnel associées à la santé mentale au travail. Les séances de formation destinées aux conseillers en rendement, leaders en gestion du



personnel et professionnels en ressources humaines prennent la forme de cours en classe, d'ateliers, de modules d'apprentissage et d'exams en ligne. Nous sommes continuellement à créer de la formation pratique pour notre personnel afin de faire tomber les préjugés, de mieux soutenir notre personnel et de créer un environnement de travail sain sur le plan psychologique.

Les membres de notre personnel n'ont pas honte de parler ouvertement de leur santé mentale

Notre équipe Inclusion et diversité a appuyé deux campagnes d'envergure liées à la santé mentale. Dans le cadre de la première, on a invité des employés à parler ouvertement de leur expérience liée à la maladie mentale et du soutien qu'offre le cabinet. La seconde campagne, qui s'est étendue sur toute l'année, s'est centrée sur les conseils et les stratégies pour maintenir une bonne santé mentale, comme la gestion du stress en période de pointe et les bienfaits d'une bonne nuit de sommeil et d'une bonne condition physique. L'information a été publiée sur notre portail de communication interne, lequel est accessible de partout au pays.

Des ambassadeurs font la promotion de la santé mentale dans tout le cabinet

La Semaine de la santé mentale chez KPMG a lieu tous les ans en mai. Chaque bureau organise des activités visant à sensibiliser le personnel et à faire tomber les préjugés entourant la santé mentale. Aux déjeuners-causeries, dîners-causeries et webinaires, s'est ajoutée une campagne nationale de communication mettant en vedette plusieurs de nos dirigeants qui y sont allés de leurs témoignages personnels. De plus, le cabinet participe à l'initiative One Brave Night du Centre de toxicomanie et de santé mentale (CAMH) en vue de mobiliser le personnel afin de mettre fin à la stigmatisation liée aux maladies mentales au travail. Les associés du cabinet se font les champions de l'initiative qui se déroule au cours d'une nuit.

63 % du personnel dit avoir les outils et les ressources nécessaires pour maintenir une bonne santé mentale (2015)

Nous avons donc mis à l'essai une formation sur la santé mentale au travail destinée aux leaders en gestion du personnel, aux professionnels en RH et aux conseillers en rendement.

Voici ce qu'ils ont dit :

« Je suis maintenant plus à l'aise d'aborder le sujet de la santé mentale avec mon groupe. » – Leader en gestion du personnel

« L'information présentée sur la santé mentale et son incidence sur la personne et le cabinet était excellente. » – Directeur principal

76 % Un an plus tard, 76 % du personnel est d'avis que KPMG encourage ses employés et ses associés à maintenir une bonne santé mentale (sensibilisation, formation, soutien des RH, services du PAE).

Notre vision se concrétise



Encourager la diversité et l'inclusion dans la collectivité

Les organismes que nous parrainons, les partenariats que nous établissons et toutes nos actions à l'interne et en dehors du cabinet dans le but de favoriser l'inclusion et le leadership dans le marché canadien font de nous des leaders dans la collectivité.

Nous soutenons des organismes communautaires dont les objectifs rejoignent ceux de nos cinq groupes prioritaires

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

Voici quelques-uns de ces organismes :

- Conseil canadien pour la diversité administrative
- Entreprises Canadiennes SenseAbility
- Réseau Job Opportunity Information Network (JOIN)
- Initiative d'Éducation Autochtone Martin
- Indspire
- Réseau des femmes exécutives
- Ascend Canada
- Fierté au travail Canada
- Catalyst Canada

Nous collaborons avec des organismes qui correspondent à nos valeurs

KPMG est l'un des principaux commanditaires et employeurs collaborateurs du programme de retour au travail de la Rotman School of Management de l'Université de Toronto. Le programme Back to Work permet à des femmes qui réintègrent le marché du travail après une absence prolongée d'acquérir les compétences et les connaissances dont elles ont besoin. Nous avons d'ailleurs eu la chance d'attirer et d'embaucher plusieurs femmes talentueuses qui ont participé à ce programme.



Nos dirigeants sont à l'avant-garde des questions d'inclusion et de diversité dans notre marché

Nous croyons qu'il est important de servir la collectivité, et l'une des meilleures façons de le faire est de parler d'inclusion et de diversité dans le marché. Nos dirigeants s'empressent d'ailleurs de faire connaître nos pratiques exemplaires, nos programmes et nos initiatives lors de congrès, d'ateliers, de tables rondes et de cérémonies de remise de prix. La collectivité, nos clients et le marché sont des sources intarissables d'information et riches en enseignements.

Notre personnel considère qu'on le traite avec dignité et respect au travail

90%

à l'échelle
du cabinet

89%

des femmes

91%

des hommes

89%

des minorités
visibles

91%

des LGBTQ

76%

des personnes
handicapées

100%

des Autochtones

Enquête mondiale auprès du personnel

Tous les ans, KPMG réalise son enquête mondiale auprès du personnel. L'enquête vise à mesurer les progrès accomplis dans la mise en œuvre des stratégies au Canada et à l'étranger. Un sous-ensemble des questions sert à produire le rapport sur l'inclusion et la diversité, un cadre de responsabilisation qui nous permet de contrôler rigoureusement nos progrès sur les questions d'inclusion et de diversité.

L'enquête comporte une partie importante dans laquelle les membres du personnel sont invités à indiquer leur appartenance à un de nos groupes prioritaires. Cette donnée nous permet d'évaluer et d'analyser le degré d'engagement de nos groupes prioritaires. Les résultats de l'enquête et le rapport sur l'inclusion et la diversité sont soumis chaque année à l'examen du conseil de direction, Inclusion et diversité. Les données font l'objet d'une analyse exhaustive et chaque bureau ou unité administrative obtient un rapport sur ces progrès.

Le taux de participation du cabinet en 2016 s'élevait à 71 %

– Enquête mondiale 2016 auprès du personnel

Le pointage du cabinet en ce qui concerne la diversité était de 79 % en 2016

– Enquête mondiale 2016 auprès du personnel

Diversité au sein de la haute direction en 2017

Nous voulons que la haute direction soit représentative de notre cabinet

Partnership



74% Hommes | 26% Femmes

Conseil d'administration



67% Hommes | 33% Femmes

Comité de direction



75% Hommes | 25% Femmes

Comité national des marchés



94% Hommes | 6% Femmes

Leaders d'unité administrative



60% Hommes | 40% Femmes

■ Hommes ■ Femmes ■ Minorité visible (hommes et femmes)

Nous sommes fiers de dire que des femmes sont à la tête des deux plus importantes unités administratives du cabinet.

« Pour favoriser l’inclusion des Autochtones et de tous les peuples qui forment notre nation, nous devons écouter, avoir l’honnêteté de reconnaître notre ignorance, être disposés à apprendre et à répondre à leurs besoins. Au cabinet comme dans la société, le capital humain est notre atout le plus précieux. C’est pourquoi nous voulons que chaque membre du personnel de KPMG au Canada se sente libre d’affirmer son identité culturelle, quelle qu’elle soit. »

Mary Lou Maher

Chef de l’inclusion, KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. (Canada)



Les Autochtones chez KPMG

Le multiculturalisme du Canada attire des éloges mérités, mais cette attention peut occulter le profond et traditionnel clivage racial et culturel qui existe entre les peuples autochtones et le reste de la population. Nos recherches révèlent que les Autochtones à la recherche d'un emploi font face à plusieurs obstacles : racisme et discrimination, différences culturelles, alphabétisation et scolarisation, mais aussi estime de soi, pauvreté, absence de moyens de transport et de ressources de garde d'enfants. KPMG s'est engagé à améliorer la situation des Autochtones au Canada et à nouer avec eux des liens étroits grâce à plusieurs initiatives concrètes. Ainsi, le cabinet a créé la bourse d'études KPMG pour les Autochtones afin d'aider le milieu des affaires autochtone. Le programme a connu un tel succès que nous y avons greffé un élément de mentorat pour resserrer les liens avec les boursiers et renforcer le soutien qui leur est offert.

92 % de nos employés autochtones disent pouvoir être entièrement eux-mêmes au travail

– Enquête mondiale 2016 auprès du personnel

83 % des Autochtones sont d'avis que les points de vue différents sont bienvenus chez KPMG

– Enquête mondiale 2016 auprès du personnel

Les personnes handicapées chez KPMG

Contrairement à la croyance populaire, plus de la moitié des travailleurs handicapés ne nécessitent aucune mesure d'aménagement pour faire leur travail. Cette statistique provient d'Entreprises Canadiennes SenseAbility, un organisme national sans but lucratif qui aide les entreprises à améliorer leurs chances de réussite grâce aux talents de personnes handicapées. KPMG est fier d'être l'une des premières entreprises à s'être jointes à ce réseau. Pour créer un environnement inclusif pour notre personnel, nous avons commencé à utiliser l'indice d'inclusion des personnes handicapées de SenseAbility pour faire de KPMG un lieu de travail plus accessible. Notre participation a permis à KPMG d'apprécier la contribution des personnes handicapées au travail, leur intelligence, leur point de vue et leur esprit d'innovation.

« L'inclusion, c'est un appel à tous pour créer une culture d'équité, qui accueille, respecte et valorise les différences de chacun. »

– KPMG Global

**« Nous sommes
individuellement doués,
mais collectivement
brillants. »**

Elio Luongo

Chef de la direction, KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. (Canada)



Notre parcours, notre vision

Chez KPMG, nous nous sommes engagés sur la voie de l'inclusion et de la diversité au travail, et nous nous félicitons des progrès que notre stratégie nous a permis de réaliser en quelques années à peine. Toutefois, nous savons aussi que nous ne sommes qu'en début de parcours. Dans une société dynamique comme la nôtre, les enjeux de l'inclusion et de la diversité évoluent sans cesse. Aussi est-ce la qualité de nos interventions plutôt que l'impatience d'arriver au but qui fera la différence.

KPMG au Canada traverse une période particulièrement intéressante en matière d'inclusion et de diversité. Pendant que nous nous efforçons d'instaurer une culture de leadership inclusif, nous sensibilisons en même temps nos employés et leur donnons la parole afin qu'ils racontent leurs expériences. Nous ne nous doutions pas de l'impact que cela aurait.

Sur le plan structurel, nous sommes à pallier l'absence relative des femmes et des minorités visibles à la haute direction, car même si ces deux groupes sont bien représentés au cabinet, nous avons constaté que leur admission à la société ne s'est pas faite au rythme que nous aurions souhaité. Et pour ce qui est d'attirer des personnes de talent appartenant aux autres groupes prioritaires, nous sommes conscients que nous devons faire mieux. Nous travaillons d'ailleurs à faire en sorte que ces personnes ne craignent pas d'exprimer leur appartenance à l'un de ces groupes et d'être complètement elles-mêmes au travail.

Si nous avons choisi de faire de la santé mentale l'un des piliers de notre stratégie, c'est que son importance ne fait aucun doute à nos yeux. Nous vivons dans un monde complexe. Aussi avons-nous décidé d'élargir notre champ d'action en offrant un soutien de qualité aux membres du personnel et à leur famille pour les aider à renforcer leur capacité de résilience. Il serait illusoire d'espérer une parfaite réussite, mais une amélioration est tout à fait envisageable. Nous sensibilisons les leaders en gestion du personnel et les directeurs à la nécessité d'adopter un mode de vie sain sur le plan psychologique et d'éliminer les préjugés entourant la maladie mentale au travail.

Enfin, nous croyons qu'en faisant constamment preuve de leadership sur les enjeux de l'inclusion et de la diversité, nous enverrons un message important à notre personnel et au milieu des affaires canadien. KPMG entend demeurer à l'avant-garde de ces thèmes dans l'espoir que d'autres lui emboîtent le pas et apportent des améliorations marquées dans de nombreux milieux de travail.

Nous vous remercions de l'intérêt que vous portez à l'inclusion et à la diversité chez KPMG au Canada. Si vous avez des commentaires à formuler concernant ce rapport, veuillez nous les communiquer. Nous les transmettrons aux décideurs du cabinet qui en tiendront compte.

Contactez nous

Mary Lou Maher

Leader de l'Audit dans la RGT et chef de l'inclusion, KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. (Canada)

T: 416-777-8500

E: ca-fmnatdiversity@kpmg.ca

kpmg.ca



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.

© 2017 KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L., société canadienne à responsabilité limitée et cabinet membre du réseau KPMG de cabinets indépendants affiliés à KPMG International Cooperative (« KPMG International »), entité suisse. Tous droits réservés. 14940

KPMG et le logo de KPMG sont des marques déposées ou des marques de commerce de KPMG International.