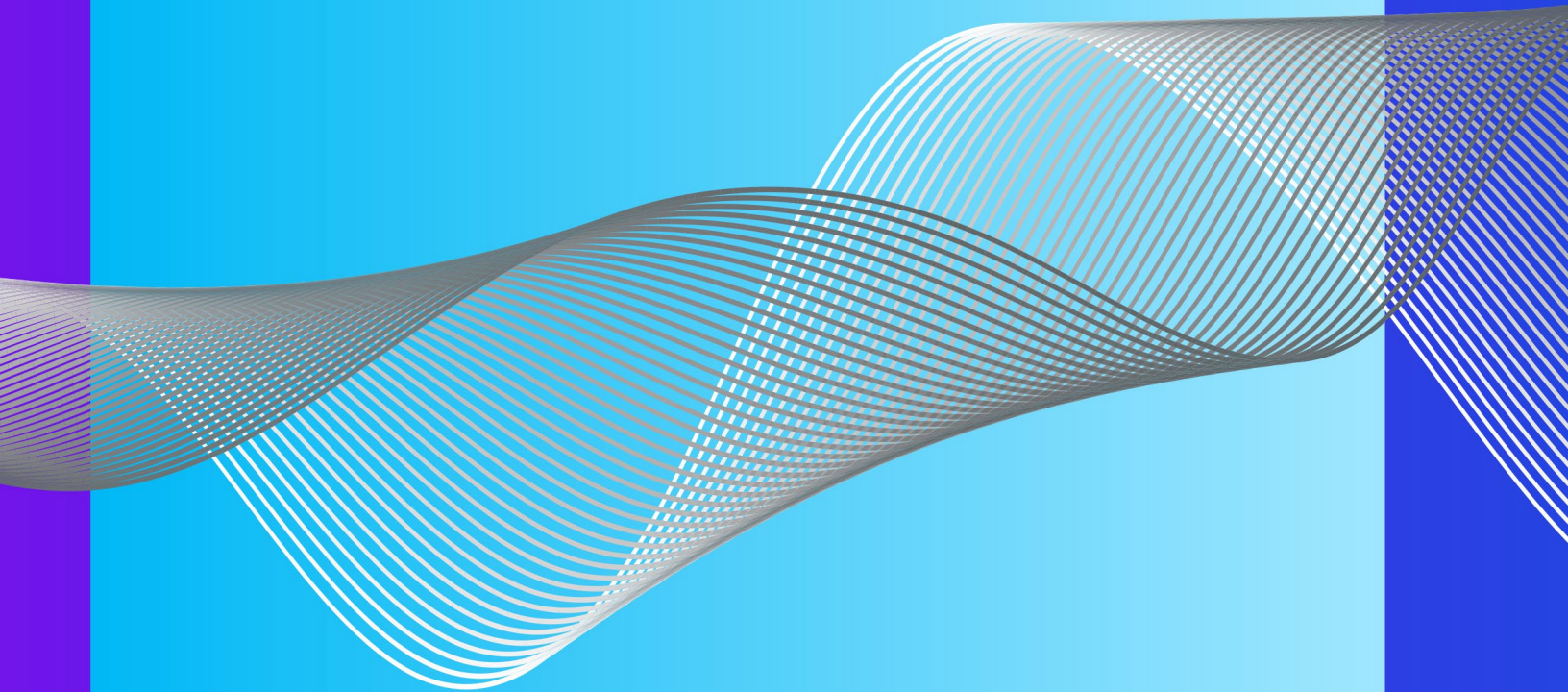


Rapport annuel

Application de la Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement du Canada

Mai 2025



But

Le présent rapport annuel conjoint de l'exercice ouvert le 1^{er} octobre 2023 et clos le 30 septembre 2024 (l'« **exercice 2024** ») a été créé par KPMG s.r.l./s.e.n.c.r.l. et SC Services de gestion KPMG (collectivement, « **KPMG** ») dans le seul but de respecter leurs obligations et exigences de déclaration à titre d'entités en vertu de la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement*, SC 2023, c 9 (la « **Loi** »).

Engagement

KPMG s'engage à prévenir et à atténuer le risque de recours au travail forcé ou au travail des enfants à une étape de la production de biens au Canada ou ailleurs, y compris des biens qu'il importe au Canada.

Catégorisation, secteur et secteur d'activité

KPMG est une entité aux termes de la Loi

KPMG s.r.l./s.e.n.c.r.l. est un cabinet de services professionnels offrant des services d'audit et de fiscalité, et des services-conseils. La société en commandite Services de gestion KPMG fournit des services de gestion et d'administration à KPMG s.r.l./s.e.n.c.r.l., dont elle est la propriété exclusive. Collectivement, KPMG compte plus de 40 bureaux au Canada et son siège social est situé à Toronto, en Ontario. Le cabinet compte un effectif diversifié de plus de 10 000 personnes qui inspirent confiance, favorisent le changement et stimulent l'innovation.

KPMG présente les plus récentes analyses, tendances et ressources pour orienter les objectifs financiers, opérationnels et stratégiques des clients ainsi qu'appuyer leur réalisation. KPMG croit au pouvoir de la diversité et il a à cœur de créer un avenir plus inclusif et durable pour tous. Dans cet ordre d'idées, KPMG a harmonisé sa stratégie d'incidence sociale avec les Objectifs de développement durable de l'ONU.

En ce qui concerne les exigences liées aux seuils de la Loi, KPMG s.r.l./s.e.n.c.r.l. et Société en commandite Services de gestion KPMG ont chacun généré des produits d'au moins 40 millions de dollars et ont chacun employé en moyenne au moins 250 employés pour au moins un de leurs deux plus récents exercices.

Nos activités

KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. est une société à responsabilité limitée de l'Ontario et cabinet membre du réseau mondial KPMG de cabinets indépendants affiliés à KPMG International Limited (« **KPMG International** »), société de droit anglais à responsabilité limitée par garantie. Le réseau mondial KPMG de cabinets offre individuellement des services d'audit et de fiscalité, des services juridiques et des services-conseils à diverses organisations des secteurs public et privé. Chaque cabinet membre est une personne morale distincte et indépendante, et se décrit comme telle. Pour plus d'information, consultez home.kpmg/ca/fr. Société en commandite Services de gestion KPMG est une société à responsabilité limitée de l'Ontario qui fournit des services de gestion et d'administration à KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. Services de gestion KPMG inc. est le commandité et les commanditaires sont les associés de KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. ou leurs fiduciaires familiales.

Au cours de l'exercice 2024, KPMG comptait en moyenne 1 011 associés (986 associés en 2023). KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. compte deux principaux documents constitutifs : le Contrat de société et les Procédés et méthodes. Ensemble, ces documents établissent la structure et les principaux procédés et méthodes de gouvernance du cabinet. Les principaux organes de gouvernance et de gestion du cabinet sont le comité de direction et le conseil d'administration.

Dans le cadre de ses activités, KPMG importe au Canada des biens qui sont produits à l'extérieur et qui sont utilisés dans ses magasins de merchandising, son matériel de marketing et d'information, et ses bureaux.

Structure, activités et chaînes d'approvisionnement

Notre chaîne d'approvisionnement

KPMG cherche à se procurer la majorité des biens au pays, notamment la plupart des fournitures et du mobilier de bureau. Si cela n'est pas possible, KPMG s'approvisionnera à l'étranger pour certains biens limités et agira à titre d'importateur officiel de ces biens. Cela ne constitue pas une part importante des activités d'approvisionnement de KPMG.

Les biens importés par KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. comprennent, sans s'y limiter, des livres imprimés, des brochures, des dépliants et autres imprimés similaires, des fournitures de bureau, des vêtements assortis et des articles de cuisine. Ils proviennent de plusieurs pays et continents, notamment du Royaume-Uni, de l'Europe, des États-Unis, de l'Asie et de l'Australie.

Les biens importés par SC Services de gestion KPMG comprennent, sans s'y limiter, des vêtements, des machines automatiques de traitement de données, des lecteurs magnétiques ou optiques, des machines de transcription de données sur des supports de données sous forme codée et des

machines de traitement de telles données. Ils proviennent de plusieurs pays et continents, notamment de l'Amérique du Sud, de l'Asie et des États-Unis.

Mesures prises par KPMG en 2024

Afin de prévenir et d'atténuer le risque que le travail forcé ou le travail des enfants soit utilisé à une étape de l'importation de biens au Canada, KPMG a entrepris une évaluation interne d'un tel risque dans ses activités et sa chaîne d'approvisionnement. Plus précisément, KPMG et ses dirigeants ont amorcé le processus d'examen et d'évaluation de ses politiques et procédures internes, et des attentes de ses fournisseurs en ce qui a trait aux questions du travail des enfants et du travail forcé.

POLITIQUES ET PROCESSUS DE CONTRÔLE DILIGENT

Politiques et processus de KPMG

Au cours de l'exercice 2024, KPMG a appliqué plusieurs politiques et processus qui confirment son engagement à respecter les lois applicables en matière de travail forcé et de travail des enfants, notamment :

- a. Le Code de déontologie de KPMG au Canada (le « **Code** »). KPMG s'engage à atteindre les normes les plus élevées en matière de comportement professionnel et personnel à l'échelle du cabinet, dans tout ce qu'il entreprend. L'éthique et l'intégrité sont des aspects fondamentaux de notre identité, et c'est pourquoi tous les employés de KPMG doivent se conformer à cette promesse d'excellence. Le Code de déontologie de KPMG énonce les responsabilités que tous les membres du personnel de KPMG ont les uns envers les autres, envers les clients de KPMG et envers le public. Le Code illustre comment les valeurs de KPMG donnent naissance à ses plus grandes aspirations et guident l'ensemble de ses comportements et actions. Il définit ce que signifie le fait de travailler pour KPMG et de faire partie de cette grande famille, de même que les responsabilités individuelles et collectives de KPMG.
- b. Le Code de conduite des fournisseurs de KPMG au Canada. Ce code de conduite des fournisseurs (le « **Code des fournisseurs** ») se fonde sur le Code et présente les normes minimales en matière de conduite professionnelle auxquelles nos fournisseurs devraient se conformer. KPMG s'attend à ce que ses fournisseurs mettent en œuvre des politiques, des procédures et de la formation, selon ce qu'ils jugent approprié, afin de se conformer au présent Code des fournisseurs, y compris notre Déclaration sur l'esclavage moderne.
- c. La Ligne directe Éthique et conformité de KPMG (la « **Ligne directe** »), un mécanisme de règlement des griefs établi pour permettre de signaler de manière confidentielle les cas

possibles de conduites contraires à la loi ou à la déontologie, ainsi que les cas possibles de mauvaise conduite, s'il n'est ni efficace ni possible de passer par les voies normales de communication, compte tenu des circonstances. Cela englobe notamment des préoccupations relatives au travail forcé ou au travail des enfants. La Ligne directe peut être utilisée par les employés de KPMG, de même que par les clients, les entrepreneurs, les fournisseurs et d'autres tiers. L'un des éléments essentiels de la culture d'intégrité chez KPMG est la mise en place d'un système efficace permettant à tous les employés de soulever des questions ou des préoccupations en matière de droit, de conformité et d'éthique, sans crainte de représailles. KPMG s'engage à prendre les mesures appropriées en réponse aux plaintes fondées et à mettre en œuvre des plans d'action nécessaires.

- d. La Politique sur le respect en milieu de travail de KPMG (la « **Politique** »), qui énonce l'engagement de KPMG à offrir un milieu de travail respectueux et exempt de violence, de harcèlement et de discrimination. Elle énonce également les responsabilités des membres du personnel du cabinet dans le maintien de ce milieu de travail. Elle vise à réduire au strict minimum le harcèlement, la discrimination et la violence au travail à l'égard des membres du personnel, des entrepreneurs, des clients, des visiteurs de KPMG ou d'autres tiers. Elle exige une enquête rapide et appropriée selon les circonstances et conforme aux obligations juridiques de KPMG. Les obligations en vertu de la politique sont conformes au Programme contre le harcèlement et la violence au travail de KPMG (le « **Programme** ») (dans les cas de violence ou de harcèlement) et au Formulaire de déclaration d'incident de KPMG (dans les cas de discrimination). Tous les membres du personnel de KPMG doivent suivre la formation sur le programme, la politique et le formulaire de déclaration d'incident.
- e. La Politique nationale sur la santé et la sécurité de KPMG (la « **Politique sur la santé et la sécurité** »), qui énonce l'engagement de KPMG à assurer la santé et la sécurité de tout le personnel de KPMG et à se conformer aux lois, aux règlements et aux normes afin d'offrir un environnement de travail sain et sécuritaire, peu importe comment, où et quand les membres du personnel de KPMG travaillent. La Politique sur la santé et la sécurité fait partie intégrante du système de gestion de KPMG en la matière.
- f. Le formulaire standard d'appel d'offres de KPMG en ligne, qui est utilisé par tous ceux qui souhaitent soumettre des propositions de travaux à l'examen de KPMG. Les critères d'évaluation des appels d'offres comprennent l'évaluation des réponses fournies dans le questionnaire sur l'esclavage moderne. Aux termes dudit formulaire en ligne, KPMG se réserve le droit de disqualifier toute partie qui enfreint ou a enfreint les lois applicables ou de cesser ses activités avec elle.
- g. La Politique et les procédures générales de KPMG relatives aux cartes de crédit d'entreprise, qui veillent à ce que les personnes ayant accès aux cartes de crédit de KPMG conservent les reçus et fournissent une justification des opérations effectuées par carte de crédit d'entreprise.

Cela permet à KPMG de vérifier les fournisseurs qui font affaire avec lui. La politique de remboursement des frais de KPMG prévoit des exigences similaires pour les reçus et la justification des opérations sur les relevés de frais.

- h.** Le Processus de sélection des nouveaux employés de KPMG, qui exige que les nouveaux employés fournissent une pièce d'identité officielle pour vérifier leur âge, leur numéro d'assurance sociale (« **NAS** ») et d'autres renseignements. Tous les nouveaux employés doivent également passer une vérification des antécédents relative à l'âge et au NAS afin de s'assurer qu'aucun travailleur n'est en dessous de l'âge légal de travail applicable.
- i.** Le Code de déontologie mondial de KPMG International (le « **Code mondial** »), auquel est lié KPMG en tant que cabinet membre du réseau mondial de KPMG, qui interdit, au sein de KPMG ou ses fournisseurs, des comportements illégaux, contraires à l'éthique ou contraires aux valeurs et aux politiques de KPMG, aux lois, aux règlements ou aux normes professionnelles applicables, y compris des violations des droits de la personne. Tous les membres du personnel de KPMG doivent respecter le Code mondial et confirmer leur conformité au code. Tous les membres du personnel de KPMG faisant partie du réseau mondial de KPMG doivent suivre une formation régulière portant sur le Code mondial.
- j.** La Ligne directe de KPMG International (la « **Ligne directe internationale** »), qui permet aux particuliers de signaler en toute confidentialité leurs préoccupations liées à une entité de KPMG International, à d'autres cabinets membres de KPMG ou à leur personnel.
- k.** La Déclaration de KPMG International sur les entreprises et les droits de la personne (la « **Déclaration** »), préparée conformément aux Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations Unies. KPMG International surveille les droits de la personne dans l'ensemble du réseau mondial de KPMG dans le cadre du processus Qualité et gestion des risques à l'échelle mondiale. La Déclaration souligne la disponibilité de la Ligne directe internationale en tant que mécanisme de signalement dans le cadre du suivi des questions de droits de la personne, ce qui inclut implicitement les préoccupations liées au travail forcé et au travail des enfants. La Déclaration souligne que tous les cabinets membres de KPMG, y compris KPMG même, cherchent à prévenir ou à atténuer les répercussions négatives sur les droits de la personne qui sont directement liées aux activités, aux produits ou aux services de KPMG par l'entremise de relations d'affaires. Conformément au Code mondial, KPMG ne travaillera qu'avec des fournisseurs qui respectent les normes déontologiques fondamentales de KPMG, et KPMG ne tolérera aucun comportement illégal, contraire à l'éthique ou contraire aux droits de la personne de la part des fournisseurs.

RISQUES DE TRAVAIL FORCÉ ET DE TRAVAIL DES ENFANTS

KPMG a entamé le processus d'identification des risques liés au travail forcé et au travail des enfants. KPMG a atténué le risque lié au travail des enfants et au travail forcé au sein de sa propre organisation et de sa chaîne d'approvisionnement au moyen des politiques et des processus de KPMG décrits ci-dessus, y compris le Code, la Ligne directe, la Politique sur le respect en milieu de travail, le Programme contre le harcèlement et la violence au travail, la Politique sur la santé et la sécurité, le système de gestion de la santé et de la sécurité, le formulaire d'appel d'offres en ligne, la Politique et les procédures générales relatives à la carte de crédit d'entreprise, la Politique de remboursement des frais et le Processus de sélection des nouveaux employés. KPMG s'appuie également sur les politiques et les principes établis par KPMG International, notamment le Code mondial, la Déclaration sur les entreprises et les droits de la personne et la Ligne directe internationale.

MESURES DE REMÉDIATION

KPMG n'a relevé aucun cas de travail forcé, ni de travail des enfants dans ses activités ou ses chaînes d'approvisionnement. Par conséquent, KPMG n'a pris aucune mesure corrective.

CORRECTION DE LA PERTE DE REVENUS

KPMG n'a relevé aucune perte de revenus pour les familles vulnérables découlant des mesures prises pour éliminer le recours au travail forcé ou au travail des enfants dans ses activités et ses chaînes d'approvisionnement. Par conséquent, KPMG n'a pris aucune mesure corrective relativement à la perte de revenus.

FORMATION DES EMPLOYÉS

À l'heure actuelle, tous les nouveaux membres du personnel reçoivent une trousse de formation obligatoire sur l'orientation, comprenant une formation sur le Code et le Code mondial de KPMG, le Règlement sur les normes d'accessibilité et le Code des droits de la personne, la Politique sur la santé et la sécurité au travail et la Politique sur le respect en milieu de travail. Les membres du personnel de KPMG sont également tenus d'attester qu'ils respectent notre Code. En 2024, dans le cadre de sa formation annuelle sur le Code, KPMG a commencé à offrir de la formation à ses membres du personnel sur le travail forcé ou le travail des enfants.

ÉVALUER L'EFFICACITÉ

Comme il est indiqué ci-dessus, les politiques et procédures actuelles de KPMG visent à réduire le risque du travail des enfants et/ou du travail forcé dans les activités et la chaîne d'approvisionnement de KPMG. Il s'agit notamment du Code, de la Ligne directe, de la Politique sur le respect en milieu de travail, du Programme contre le harcèlement et la violence au travail, de la Politique de santé et de sécurité, du système de gestion de la santé et de la sécurité, du formulaire d'appel d'offres en ligne, de la Politique et procédures générales relatives aux cartes de crédit d'entreprise, de la Politique de remboursement des frais et du Processus de sélection des nouveaux employés, ainsi que des politiques et principes établis par KPMG International, y compris le Code mondial, la Déclaration sur les entreprises et les droits de la personne et la Ligne directe internationale. KPMG travaille actuellement à l'établissement de politiques et de processus supplémentaires qui permettront de prévenir et de réduire davantage le risque du recours au travail forcé ou au travail des enfants dans les activités et les chaînes d'approvisionnement de KPMG.



kpmg.com/ca/fr

L'information publiée dans le présent document est de nature générale. Elle ne vise pas à tenir compte des circonstances de quelque personne ou entité particulière. Bien que nous fassions tous les efforts nécessaires pour assurer l'exactitude de cette information et pour vous la communiquer rapidement, rien ne garantit qu'elle sera exacte à la date à laquelle vous la recevrez ni qu'elle continuera d'être exacte à l'avenir. Vous ne devez 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.