

# BLACK HISTORY, BLACK FUTURES AVEC PAUL DAVIS ET ROBERT DAVIS

Publié le 22 février, 2023

**Catégories:** [Perspectives](#), [Balados](#)

McMillan est heureux de présenter le premier épisode du balado *Black History, Black Futures*, qui sera diffusé en février pour souligner le Mois de l'histoire des Noirs. Chaque épisode propose un entretien entre un.e avocat.e de McMillan et un pionnier Noir du milieu canadien des affaires.

Dans cet épisode, Paul Davis – associé des groupes Marchés financiers et valeurs mobilières et Fusions et acquisitions, et président du conseil des associé.e.s – discute avec son frère Rob Davis, associé en fiscalité et président du conseil d'administration de KPMG au Canada, du parcours professionnel de ce dernier et de ses idées pour accroître la représentativité des conseils d'administration canadiens.

## Transcription [traduction]

**Paul Davis :** Bonjour et bienvenue au balado de McMillan en l'honneur du Mois de l'histoire des Noirs. En tant que chef de file canadien en droit des affaires, notre cabinet accorde une grande importance à la diversité, à l'inclusion et à l'équité, qui font partie intégrante de notre culture et de notre volonté d'offrir un service exceptionnel à nos clients. Ce balado présente des entretiens avec des leaders Noirs qui ont ouvert la voie et qui ont transformé leurs domaines respectifs. Ils nous racontent leur histoire et leur chemin vers la réussite.

Je m'appelle Paul Davis. Je dirige les groupes Marchés financiers et valeurs mobilières et Fusions et acquisitions, et je préside le conseil des associé.e.s. Pour ce premier épisode, je reçois un invité très spécial : Robert Davis. Rob est associé en fiscalité à KPMG; c'est aussi un véritable leader dans son domaine. En prime,

c'est mon petit frère. Je suis vraiment content de l'accueillir.

**Rob Davis :** Merci beaucoup, Paul, je suis ravi d'être ici.

**Paul Davis :** Première question, pas trop difficile. Peux-tu décrire rapidement tes différentes fonctions à KPMG? Qu'est-ce que tu trouves le plus gratifiant?

**Rob Davis :** Actuellement, et pour au moins quelques mois encore, j'occupe trois postes à KPMG. D'abord et avant tout, je suis associé en fiscalité; je travaille surtout sur les prix de transfert. Ça veut dire quoi? Essentiellement, je travaille avec des multinationales qui effectuent des opérations avec d'autres multinationales. C'est au centre de ma vie depuis environ 17 ans.

Il y a quelques années, je suis devenu chef de l'inclusion, de la diversité et de l'équité. Mon seul but à ce titre, c'est de pousser encore plus loin tout ce que nous faisons depuis plusieurs années pour créer une culture inclusive et permettre à tout le monde d'être pleinement soi-même au travail. Depuis deux ans, je suis également président du conseil d'administration.

Je siège au conseil depuis 2017. J'ai été élu vice-président en 2020, puis président en 2021. C'est un poste axé sur l'intendance et la gouvernance. Je collabore étroitement avec le chef de la direction, et j'assiste à toutes les rencontres du comité de gestion. Je m'exprime franchement au sujet des enjeux d'inclusion, de diversité et d'équité. Je suis très, très fier de ce que nous avons accompli ces dernières années.

**Paul Davis :** Parle-nous de ton parcours professionnel.

**Rob Davis :** C'est comme une vieille chanson des Beatles, « The Long and Winding Road ».

**Paul Davis :** Je ne savais pas que tu aimes les Beatles.

**Rob Davis :** Le titre résume pas mal ma carrière : un chemin long et tortueux. Je vais essayer d'être bref, mais ce n'est pas facile. J'ai commencé à KPMG il y a près de 34 ans. Je suis diplômé de l'Université de Toronto, j'ai obtenu le titre de comptable agréé, puis j'ai vite réalisé que l'audit, ce n'était pas pour moi. Mon cerveau n'est juste pas fait pour ça. Je n'ai rien contre nos auditeurs. C'est assurément une belle profession, mais je me suis rapidement découvert une passion pour la fiscalité.

Je me suis donc joint au groupe de fiscalité dès qu'on m'a accepté, puis j'ai passé quelques années dans le groupe de fiscalité internationale, un genre de ressource technique pour le cabinet canadien. J'ai eu la chance de passer quatre mois à Amsterdam à KPMG International, je suis revenu, puis j'ai travaillé quelques années avec des entreprises de logiciels. C'était à la fin des années 1990, quand l'industrie des technologies avait le vent dans les voiles. Les entreprises de logiciels faisaient beaucoup d'argent, et j'ai réalisé beaucoup de mandats très intéressants pour elles.

L'année 1999 a marqué un tournant. Tous les associés de KPMG avec qui je travaillais me disaient : « Rob, tu as tout ce qu'il faut pour devenir associé. » Mais le groupe d'associés était très homogène. Très peu de femmes, certainement aucune personne Noire, et très peu de personnes de couleur. À ce moment-là, parce qu'au fond je n'avais aucun modèle pour me montrer la voie à suivre, j'ai décidé de quitter le cabinet. J'ai passé environ six ans en entreprise. À chaque endroit, je m'ennuyais assez vite : j'ai travaillé pour quatre entreprises en six ans. Pas parce que j'étais incapable de garder mon emploi, mais parce que je trouvais ça plate. Je me tannais très, très vite.

J'ai décidé de retourner à KPMG en 2005. L'équipe était un peu plus diversifiée, mais j'ai aussi vu une possibilité d'atteindre le rang d'associé dans le domaine émergent des prix de transfert. Je suis officiellement devenu associé en 2008. Comme j'ai toujours eu le tour avec les gens, j'ai aussi été, pendant quelques années, associé aux RH pour le groupe de fiscalité et le Grand Toronto. J'ai siégé au conseil sur l'inclusion, la diversité et l'équité, créé en 2014, où j'ai toujours milité pour notre communauté.

Je me suis proposé au conseil d'administration en 2005. Non, désolé, en 2015, je pense, puis je me suis joint au conseil en 2017. J'y siège depuis ce temps-là, et j'en suis maintenant le président; j'en parlais tantôt. C'est un long parcours, mais je ne regrette rien. J'aurais peut-être pu atteindre les hautes sphères plus vite, mais je ne regrette aucun des postes que j'ai occupés pendant ma carrière.

**Paul Davis :** Je dis toujours que pour réussir, il faut un mentor. Je ne connais personne qui a réussi sans l'aide d'un bon mentor. Toi, as-tu eu des mentors Noirs? Ont-ils influencé ta carrière? Ou juste des mentors en général?

**Rob Davis :** Pour ta question sur les mentors Noirs, la réponse courte, c'est non; malheureusement, les personnes Noires sont très peu représentées. Ça s'améliore, mais quand j'ai commencé, je n'avais aucun modèle qui me ressemblait. Je l'ai dit tantôt : c'est entre autres pour ça que j'ai quitté le cabinet en 1999.

Comme tu l'as dit, les mentors jouent un rôle crucial. Surtout ceux qui se battent pour nous. Honnêtement, j'ai été très chanceux, très tôt dans ma carrière, d'être approché par de très bons mentors. J'aurais probablement dû en chercher plus activement, mais j'ai eu la chance d'avoir de nombreux mentors, au fil des ans, qui m'ont transmis leur savoir et m'ont donné ma chance. Mais surtout, certains mentors m'ont vraiment pris sous leur aile. Ils m'ont littéralement ouvert des portes et ont défendu mes intérêts. Par exemple, je ne serais peut-être jamais devenu associé sans l'aide de deux personnes qui ont poussé très fort. Donc c'est crucial d'avoir des mentors forts, et surtout des gens qui n'hésiteront pas à parler pour vous quand vous n'êtes pas autour de la table.

**Paul Davis :** Bon, je sais que KPMG et toi travaillez beaucoup là-dessus, mais que penses-tu de la représentation des personnes de couleur, particulièrement les personnes Noires, dans ton domaine?

**Rob Davis :** Ça s'améliore. Quand j'ai commencé, honnêtement, je me sentais très seul. Encore aujourd'hui, je suis souvent la seule personne Noire dans la pièce, surtout aux échelons supérieurs. Les choses s'améliorent, mais il reste encore du travail à faire. En fait, je me permets de faire la promotion de notre sondage.

Il y a quelques mois, KPMG a mené un sondage auprès des Canadiens Noirs; les résultats ont été publiés la semaine dernière. Ça me rend certainement optimiste. Environ 90 % des répondants constatent des progrès et trouvent que leur employeur fait du bon travail pour attirer des personnes Noires, les amener à s'épanouir, etc. C'est très positif; je pense que ça augure bien. Nous avons ventilé les résultats par secteurs, et dans le secteur de la comptabilité et des services-conseils financiers, les résultats sont similaires. Ça progresse, mais je pense que ça va prendre du temps.

Quand on y pense, avant 2020, les gens parlaient beaucoup, mais agissaient peu. Avant 2020, il ne se passait pas grand-chose. Depuis, grâce à des conversations comme celle-ci et à toute l'attention portée à cette question, on a fait des pas en avant. On ne peut pas espérer changer le monde en quelques années alors qu'il a fallu énormément de temps pour arriver au point actuel. Je pense que nous sommes sur une belle lancée. Il faut poursuivre le dialogue. Honnêtement, j'ai bon espoir que d'ici cinq ou 10 ans, nous aurons fait beaucoup de progrès.

**Paul Davis :** D'après toi, quelles mesures concrètes les entreprises peuvent-elles prendre pour atteindre cet objectif d'ici cinq ou 10 ans?

**Rob Davis :** Eh bien, continuer d'en parler, mais au-delà des paroles, il faut agir. La sensibilisation est très importante. Il y a quelques années, KPMG a commencé à offrir des formations sur la lutte contre le racisme et les préjugés inconscients. Nous avons tous des préjugés. Même les membres de groupes sous-représentés, comme toi et moi, ont des préjugés. Nous devons apprendre à les reconnaître et à les mettre de côté. Ce genre de formation, de prise de conscience, est important.

**Paul Davis :** Penses-tu que les formations sur les préjugés inconscients fonctionnent vraiment?

**Rob Davis :** Oui. Mais il faut en suivre plusieurs, je crois. Je pense que ça fonctionne. C'est intéressant – à l'été 2020, avec l'affaire George Floyd, j'ai eu plusieurs discussions sur les préjugés avec des collègues du cabinet et d'autres personnes. Beaucoup d'hommes blancs, en particulier, ne comprenaient pas ce qui se passait; ils avaient vraiment des préjugés. Je pense que ces préjugés s'expliquent en partie par un manque de vécu, de connaissances, d'information, de sensibilisation. Avoir des conversations avec des gens comme nous, ça aide, mais ces préjugés sont tenaces. Il faut certainement continuer d'en parler.

Maintenant, qu'est-ce qu'une entreprise peut faire concrètement pour améliorer la représentation des personnes Noires, mais aussi des groupes sous-représentés en général? Si vous recrutez, surtout pour un poste

haut placé, assurez-vous d'avoir un bassin de candidats issus de la diversité. Et si vous n'y arrivez pas, il faut que quelqu'un soulève le problème. Vous pouvez sûrement approcher d'autres personnes. Donc, assurez-vous d'avoir un bassin de candidats issus de la diversité, puis choisissez la meilleure personne pour le poste – mais à la base, vous devez avoir un bassin de candidats issus de la diversité. Beaucoup d'entreprises ont des groupes de professionnels Noirs, des groupes d'entraide. Travaillez avec eux, engagez un dialogue, mais surtout, ne leur confiez pas la responsabilité de changer les choses. Ce n'est pas aux personnes Noires d'assumer ce fardeau. Devenez des alliés et ayez de vraies conversations avec votre personnel Noir. En gardant ces quelques points à l'esprit, les entreprises pourront changer les choses rapidement.

**Paul Davis :** Dernière question. Quels conseils donnerais-tu au jeune professionnel que tu étais?

**Rob Davis :** Patience.

**Paul Davis :** Pas un trait typique de la famille Davis, en passant.

**Rob Davis :** J'ai dit que mon parcours professionnel avait été long et tortueux. J'ai fait certains choix simplement parce que je m'impatientsais, que je voulais que les choses bougent plus vite. J'en ai glissé un mot tantôt quand je parlais de la recherche de mentors. Au fil de ma carrière, le hasard a voulu que des mentors m'approchent. Je pense que j'aurais progressé plus vite en cherchant activement des mentors. C'est certainement un conseil que je me donnerais. L'autre chose que je me dirais, et qui est encore pertinente à mon âge, c'est que je me sous-estime : je suis probablement mon pire ennemi.

**Paul Davis :** Ça, c'est typique des Davis.

**Rob Davis :** Encore aujourd'hui, malgré tout ce que j'ai accompli, je manque de confiance.

**Paul Davis :** Pas juste un manque de prestige – tu penses que c'est un manque de confiance?

**Rob Davis :** Un manque de confiance et un manque de reconnaissance de ce que j'ai réellement accompli. Peut-être que c'est juste ma personnalité. C'est drôle, je dis toujours que je n'aime pas être à l'avant-plan. Si la vie était un défilé, je préférerais être quelque part au milieu pour aider les gens à avancer; je n'aime pas ouvrir la marche.

**Paul Davis :** Merci pour cet entretien éclairant et révélateur. Merci, Rob, ça a été un plaisir de t'accueillir pour le coup d'envoi de notre balado du Mois de l'histoire des Noirs. J'espère que les gens seront nombreux à écouter les prochains épisodes. Je suis très heureux de t'avoir interviewé. Une chance que c'était moi et non mes collègues!

**Rob Davis :** Merci, Paul. Merci à McMillan de présenter ce formidable balado. Merci.





mcmillan