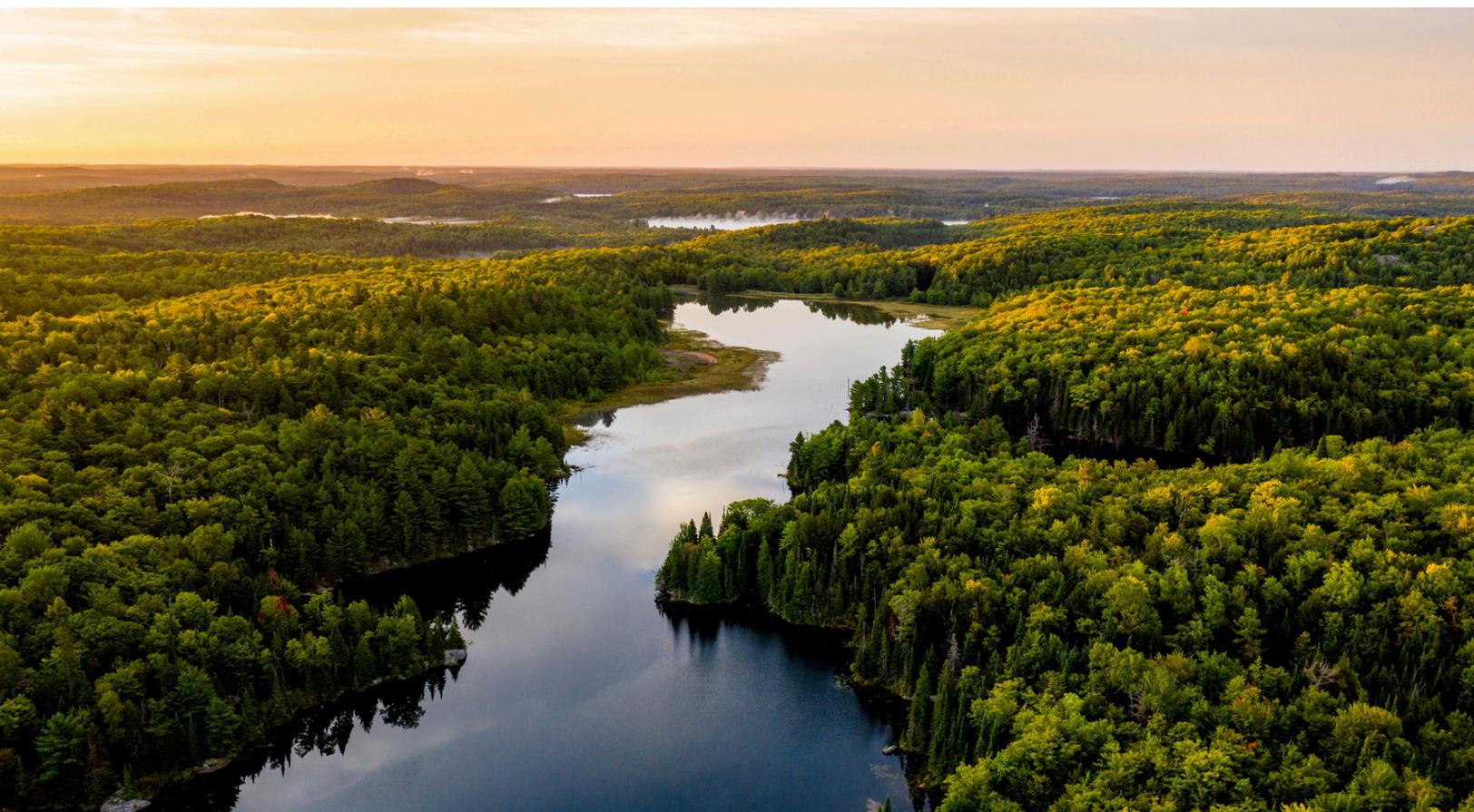




PATHWAYS
EXECUTIVE SEARCH



Programme de garantie de prêts pour les Autochtones **Chef de la direction**



Canada Development
Investment Corporation

La Corporation de développement
des investissements du Canada

Contexte

Le lancement récent du Programme fédéral de garantie de prêts pour les Autochtones fait passer la réconciliation économique avec les Autochtones de la parole aux actes. Cette étape historique permet aux peuples autochtones du pays de participer réellement à la prospérité économique du Canada. Ce programme contribue à lever les obstacles historiques à l'inclusion dans l'économie tout en créant de nouvelles possibilités de maximiser la croissance, ce qui profitera à l'ensemble du pays. La réussite économique des peuples autochtones est la réussite de tous les Canadiens.

Pour faire progresser de manière constructive la réconciliation économique avec les Autochtones au Canada, il faut donner aux groupes autochtones la possibilité de devenir des chefs de file et des partenaires financiers dans le cadre de projets énergétiques et de ressources naturelles. Le Programme de garantie de prêts pour les Autochtones (PGPA) réduira le coût du capital pour les groupes autochtones dans tout le pays et les aidera à mobiliser des capitaux pour investir dans ces projets et en devenir des partenaires commerciaux.

L'ampleur des possibilités économiques pour les peuples autochtones et pour le pays est considérable. Un [rapport récent](#) de la First Nations Major Projects Coalition (« FNMPCC ») estime que près de 500 grands projets de ressources naturelles – affectant les terres autochtones et représentant des investissements d'environ 570 milliards de dollars – seront développés au Canada au cours de la prochaine décennie. Plus de 80 % de ces projets seront réalisés dans le secteur de l'énergie. Le reste sera réparti à raison de 16 % dans le secteur minier et de 4 % dans le secteur forestier. Le PGPA contribuera à débloquer l'accès à des participations dans un grand nombre de ces projets de ressources naturelles et d'énergie au pays.

Dans le cadre du budget de 2024, le gouvernement du Canada s'est engagé à verser 5 milliards de dollars au programme et a chargé la Corporation de développement des investissements du Canada (« CDEV ») de diriger son lancement et sa mise en œuvre. La CDEV mettra en œuvre le PGPA par l'intermédiaire d'une filiale (la « Société ») et recherche un chef d'entreprise exceptionnel pour occuper le poste de chef de la direction.

L'organisation

LE LANCEMENT D'UNE NOUVELLE SOCIÉTÉ CHARGÉE DE LA MISE EN ŒUVRE DU PROGRAMME

À PROPOS DE LA CDEV

Depuis plus de quarante (40) ans, en tant que société d'État fédérale, la CDEV fournit au gouvernement du Canada des conseils financiers uniques et spécialisés concernant les intérêts commerciaux les plus complexes et les plus divers du pays. Elle rend compte au Parlement par l'entremise du ministre des Finances et à son propre conseil d'administration. La CDEV a une longue expérience de la gestion de transactions financières importantes, par exemple le lancement et l'exploitation de nouvelles entités pour aider le Canada à atteindre ses objectifs et à maximiser la valeur des actifs de l'État. En plus de fournir des conseils financiers au gouvernement, elle supervise le groupe de sociétés de la CDEV dont elle a la responsabilité, soit plus de 55 milliards de dollars d'actifs gérés. Ayant obtenu la certification « Great Place to Work Canada », la CDEV est une organisation collaborative, performante, expérimentée et à vocation commerciale qui apportera un soutien essentiel à la Société lors de son lancement et au-delà.

À PROPOS DE LA SOCIÉTÉ

La Société sera une filiale en propriété exclusive de la CDEV. Sa constitution devrait avoir lieu à l'automne 2024.

La Société devra :

- mener des activités de sensibilisation et de mobilisation auprès des groupes autochtones,
- classer les demandes par ordre de priorité,
- réaliser des activités d'analyse et de diligence raisonnable,
- négocier, émettre et administrer des garanties de prêt,
- suivre et gérer le portefeuille de garanties de prêts.

La Société collaborera avec les demandeurs pour affiner les propositions et s'assurer, outre qu'elles répondent à des normes rigoureuses de viabilité financière, qu'elles cadrent bien avec les objectifs du programme. La CDEV fournira un soutien continu, notamment en matière de diligence raisonnable, de gestion de portefeuille, de gouvernance et de communication, ainsi que d'autres fonctions intégrées, selon les besoins.

De plus, pendant les deux premières années, il incombera à Ressources naturelles Canada (« RNCan ») d'évaluer l'admissibilité des groupes autochtones.



L'opportunité

Outre qu'elle sera marquante, cette passionnante opportunité de diriger le premier programme fédéral du genre apportera gratification et visibilité. En tant que champion de la prospérité autochtone, le chef de la direction mettra à profit son leadership auprès des cadres supérieurs et son sens des affaires pour établir l'organisation et contribuer à façonner son avenir. Sous la responsabilité d'un conseil d'administration, le chef de la direction apportera une vision stratégique au programme, assurera sa supervision et contribuera à sa réussite.

L'opportunité suite

Un lancement rapide et efficace est une priorité essentielle, tout en veillant à l'inclusion de fortes perspectives autochtones à tous les niveaux. L'organisation s'appuiera sur l'expertise et le soutien de l'équipe de la CDEV, par exemple le soutien de celle-ci sur les plans administratif, juridique et financier. En outre, plusieurs fournisseurs de services de premier plan ont déjà été sollicités pour soutenir des aspects clés de l'organisme en démarrage, notamment en matière de gestion et de développement de projets, de communication et de développement de sites Web, de conseil en matière de crédit et de questions juridiques, tous des éléments essentiels à un lancement efficace. Le nouveau chef de la direction profitera du travail considérable déjà en cours pour faire avancer le démarrage du programme et de l'organisation, mais il pourra aussi jouer un rôle très important dans la définition de l'organisation.

PRINCIPALES RESPONSABILITÉS

Leadership auprès des cadres supérieurs et planification stratégique

- Superviser l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation d'une stratégie et d'un plan d'entreprise efficaces pour le PGPA.
- Mettre en place une organisation chargée de réaliser le mandat qui lui a été confié et de faciliter les investissements autochtones dans des projets liés aux ressources naturelles et à l'énergie qui offriront aux communautés autochtones un rendement du capital investi supérieur.
- Superviser l'élaboration d'un plan de communication stratégique visant à renforcer l'image de marque, le profil et la crédibilité de l'organisation et de son mandat.
- Donner l'exemple pour favoriser une culture de coopération et de communication ouverte avec le conseil d'administration, dans l'ensemble de l'organisation, avec les communautés autochtones et avec les autres parties prenantes.
- Diriger les efforts de dialogue avec les groupes autochtones, les promoteurs de projets, les organismes provinciaux, le gouvernement fédéral et les médias.
- Établir et maintenir des relations efficaces et respectueuses avec les groupes, organisations et dirigeants autochtones, les dirigeants du secteur des ressources naturelles, les prêteurs, les programmes de prêts provinciaux, le secteur financier et d'autres parties prenantes clés.

L'opportunité suite

PRINCIPALES RESPONSABILITÉS SUITE

Leadership financier

- Superviser le budget de fonctionnement et en être le premier responsable.
- Diriger les efforts d'élaboration et de mise en œuvre des politiques, des processus, des accords et des conditions de garantie.
- Superviser la construction du portefeuille en adoptant une approche équilibrée concernant les secteurs, la géographie et les niveaux de risque.
- Évaluer les opportunités qui correspondent au mandat de l'organisation.
- S'assurer que les opportunités potentielles ont fait l'objet d'une diligence raisonnable.
- Superviser les négociations de garanties de prêt entre les prêteurs, les groupes autochtones et leurs partenaires.

Gestion des risques

- Veiller à l'établissement et à la tenue à jour du cadre de gestion du risque d'entreprise.
- Veiller à ce que le portefeuille de garanties de prêts soit conforme au profil fiscal et à la provision pour pertes sur prêts.

Leadership opérationnel

- Mettre en place un cadre opérationnel efficace pour déceler et sélectionner les opportunités sur la base du mérite.
- Constituer une équipe diversifiée possédant les compétences requises en matière de financement d'entreprise, d'analyse financière, de gestion des prêts et des risques et de relations pour exécuter le mandat.
- Superviser l'administration efficace du portefeuille de garanties de prêts.

Leadership d'équipe

- Diriger, mobiliser, constituer et encadrer l'équipe pour réaliser les objectifs du plan d'entreprise, atteindre les objectifs et assurer la croissance éthique, tout en tirant parti de l'expertise et des soutiens fournis par les partenaires du CDEV et du PGPA.
- Constituer une équipe diversifiée dotée de compétences techniques et financières importantes possédant une connaissance et une expérience vécue des communautés autochtones.
- Créer une culture d'équipe et un environnement d'apprentissage positifs qui respectent les connaissances culturelles autochtones et renforcent la capacité de l'organisation à travailler efficacement avec les communautés autochtones et à répondre à leurs besoins commerciaux.

La personne recherchée

Le premier chef de la direction sera un leader ayant une grande visibilité et un catalyseur du développement économique des Autochtones partout au Canada. L'intégrité, l'inclusivité, la réflexion stratégique, l'innovation, la résilience, le bon jugement et l'assurance dans la prise de décision ainsi que la mobilisation efficace des parties prenantes sont essentiels pour réussir dans cette fonction.

Le chef de la direction aura de solides connaissances financières et une expérience positive dans les affaires ou le secteur financier autochtones, qui pourrait avoir été acquises dans les secteurs des banques commerciales ou d'investissement, du capital privé, de la gestion de prêts, du financement de grands projets, ou d'autres environnements professionnels pertinents. La compréhension de l'évaluation des risques et de la gestion de portefeuille sont des attributs importants. Le chef de la direction doit faire preuve d'un excellent jugement, avoir une expérience de cadre supérieur dans le secteur financier, un succès avéré dans la constitution d'équipes performantes et une grande acuité financière.

Le chef de la direction possède le leadership et les compétences en matière de développement organisationnel nécessaires à la mise sur pied d'une société efficace, créative, dynamique, performante et percutante. Il possède notamment les attributs suivants :

- Baccalauréat en commerce, en finance ou dans une autre discipline pertinente, ainsi qu'un minimum de 15 ans d'expérience dans une fonction de haut niveau. Un diplôme d'études supérieures est préférable.
- Sens aigu des affaires et capacité à gérer des relations complexes avec divers partenaires, détenteurs de droits, promoteurs et groupes d'intérêt.
- Connaissance exceptionnelle et expérience vécue des entreprises, des communautés, des protocoles, des cultures, des valeurs et des modes de fonctionnement des entreprises autochtones.
- Connaissance du secteur des ressources naturelles et du financement de grands projets, y compris des capacités financières et d'évaluation de projets exceptionnelles.
- Solides compétences en matière de négociation et expérience directe des négociations complexes fondées sur les intérêts.
- Esprit stratégique et analytique, y compris :
 - la capacité à créer une vision et une stratégie qui inspirent et dynamisent une équipe en vue de plans, de risques mesurés et de résultats positifs;
 - la capacité à cerner, à gérer et à atténuer les risques liés aux opportunités, aux autorités gouvernementales et aux relations.

La personne recherchée suite

- Expérience de la direction et de la gestion d'une petite équipe de personnes hautement qualifiées tout en tirant parti des ressources internes et externes.
- Expérience de travail avec le gouvernement fédéral, les sociétés d'État et les hauts fonctionnaires.
- Compétences supérieures en matière d'écoute, de communication et de présentation dans n'importe quel contexte professionnel ou communautaire.
- Tact et diplomatie et capacité d'aborder les interactions avec la communauté, les entreprises et les équipes avec un niveau approprié de respect et de sensibilité.
- Expérience du travail en collaboration avec les parties prenantes, y compris un conseil d'administration, le monde des affaires et des représentants du gouvernement.

Renseignements complémentaires

Il s'agit d'une opportunité unique et passionnante de contribuer à la croissance de l'économie autochtone au Canada. Grâce à la mise en place d'une équipe performante qui collabore avec de multiples parties prenantes publiques et privées dans tout le pays, la personne retenue aura une influence déterminante en tant que premier dirigeant de l'organisation.

Le chef de la direction peut s'attendre à un environnement de travail hybride qui peut être situé dans une grande ville du Canada ou dans son territoire traditionnel. La CDEV a son siège dans le district financier de Toronto, des bureaux à Ottawa et des filiales dans d'autres villes du pays. Le chef de la direction travaillera en étroite collaboration avec de nombreux membres de l'équipe de la CDEV. Le poste offre une rémunération et des avantages concurrentiels.

Une trousse de renseignements plus détaillés sera fournie aux candidats potentiels qui franchissent les étapes du processus de sélection.

Renseignements complémentaires suite

L'objectif du présent profil d'opportunité se limite au recrutement d'une personne pour le poste de chef de la direction de la Société qui mettra en œuvre le PGPA. Le programme est en cours d'élaboration et Pathways Executive Search n'est pas en mesure de répondre aux demandes de renseignements généraux au sujet du programme. Veuillez communiquer avec nous uniquement si vous souhaitez explorer cette opportunité :

Laurie Sterritt • Associée directrice

Pathways Executive Search

Téléphone: 778-838-4569

LaurieS@PathwaysExecutiveSearch.com

Darrin Jamieson • Associé

Pathways Executive Search

Téléphone: 403-477-7367

DarrinJ@PathwaysExecutiveSearch.com

Meaghen Fillion • Consultante (bilingue anglais et français)

Pathways Executive Search

Téléphone: 204-292-8937

MeaghenF@PathwaysExecutiveSearch.com

Pathways Executive Search est une entreprise de recrutement nationale qui offre des services professionnels axés sur les Autochtones. Avec pour mission de rendre le recrutement et les parcours professionnels moins difficiles et plus équitables, Pathways est guidé par les valeurs et les principes d'inclusion des Autochtones, qui soulignent la capacité à construire un processus inclusif pour tous les professionnels racisés et méritant l'équité.



Pour poser une candidature

La Société sera une organisation diversifiée et inclusive, et les personnes qualifiées de tous horizons et de toutes compétences, expériences et perspectives sont invitées à postuler. Le gouvernement du Canada s'est engagé à la réconciliation et à la mise en œuvre de la Déclaration des Nations unies sur les droits des peuples autochtones; nous encourageons les personnes d'ascendance autochtone à présenter leur candidature.

Veuillez soumettre les documents de candidature suivants avant le **dimanche 27 octobre 2024** à l'adresse applications@pathwaysexecutivesearch.com :

1. Lettre de motivation précisant vos attributs et qualifications par rapport au profil de l'opportunité;
2. Curriculum vitae;
3. Les candidats autochtones doivent fournir une preuve de leur citoyenneté ou de leur appartenance à une Nation ou à une communauté autochtone. Il doit s'agir d'un document acceptable pour la communauté ou la Nation à laquelle ils appartiennent*.

* La vérification à l'aide de documents peut prendre de nombreuses formes, qui seront définies par les gouvernements autochtones. Il peut s'agir, sans s'y limiter, d'une lettre de l'organisme de gouvernance d'une communauté, d'une carte de membre ou de citoyenneté délivrée par un gouvernement autochtone, ou un certificat de statut délivré par Services aux Autochtones Canada.

Dans les cas où les documents approuvés par le gouvernement autochtone ne sont pas disponibles, l'équipe de Pathways Executive Search guidera et soutiendra la personne lors du processus de vérification. Le processus soutiendra les Autochtones qui ne possèdent pas de documents pour diverses raisons, notamment les déplacements dus aux politiques, aux lois antérieures et aux conséquences générales de la colonisation.

Les candidats invités à participer au processus d'entretien pourraient devoir fournir des renseignements supplémentaires concernant leur identité autochtone (lettres de recommandation, généalogie, etc.).

Tous les renseignements fournis feront l'objet d'une vérification et des renseignements complémentaires pourraient être demandés. Les renseignements fournis doivent répondre à toutes les qualifications essentielles et seront évalués de manière équitable.