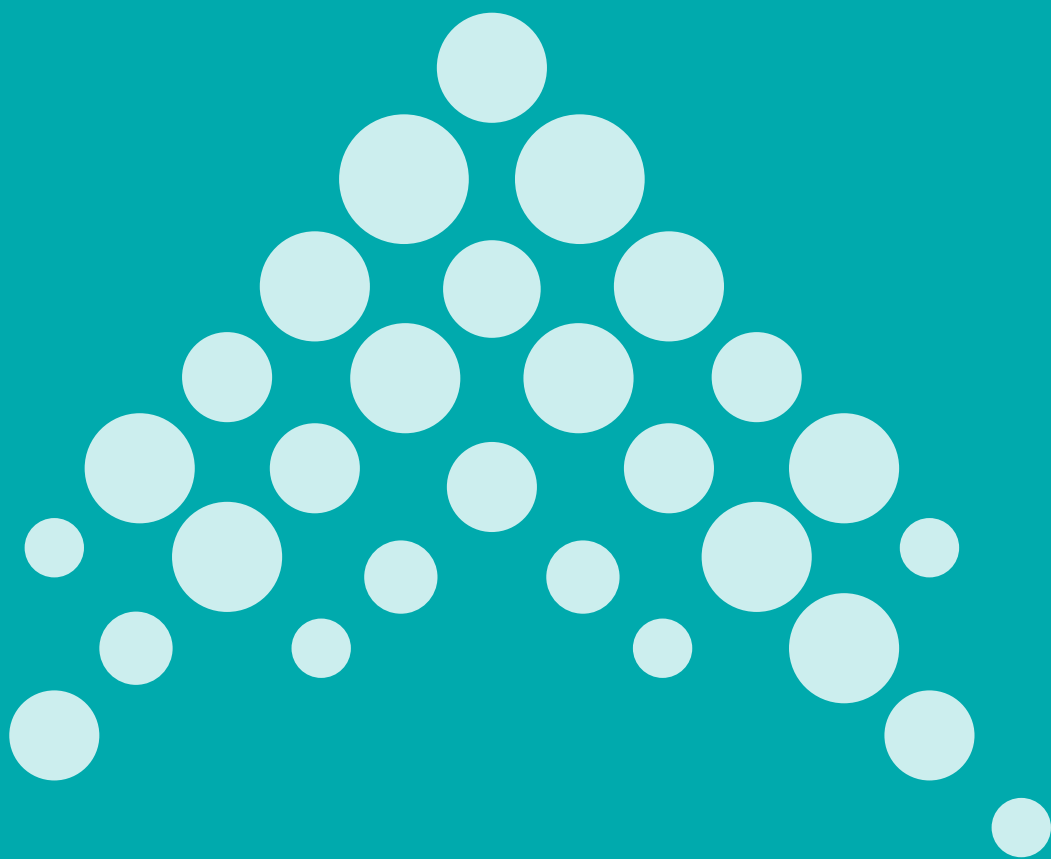




2021-2022

Rapport

ANNUEL



Table des matières

Message du président du conseil d'administration, Daryell Nowlan	01
Message du chef de la direction, Carl Trottier	02-03
Commentaires de nos membres	04
Résumé	05
Vision, Mission, Valeurs et Promesse de l'APEX	06-07
Notre plan stratégique 2020-2025 « Enrichir notre communauté »	08
Services généraux	09
Conseil d'administration	09
Assemblée générale annuelle	09
Ambassadeurs organisationnels	09
Adhésion à l'APEX	10
Pérennité de l'organisation	11
Marketing et Communications	11
Médias numériques	12
Défense des intérêts et Recherche	13
Plan de recherche stratégique 2020-2023	13
Impact de la recherche et de la défense des intérêts	14-15
Étude de l'APEX sur le travail et la santé des cadres supérieurs	16
Services-conseils	17
Santé et bien-être des cadres supérieurs	17
Services-conseils pour les cadres supérieurs (SCCS)	18
Inclusion et gestion des talents	18
Perfectionnement professionnel	19
Événements de prestige de l'APEX	19
Principaux messages des conférenciers	20
Cérémonie de remise des Prix d'excellence de l'APEX	21
Cérémonie de reconnaissance des nouveaux cadres de direction	21
Partenariats stratégiques	22
Regard sur l'avenir	23
Conseil d'administration de l'APEX 2021-2022	24

Message du président du conseil d'administration

Daryell Nowlan



Chers membres,

C'est toujours un honneur et un privilège de servir mes collègues de la fonction publique à titre de président du conseil d'administration de l'APEX, un poste que j'occupe pour la deuxième année.

Bien que la pandémie et son lot de problèmes persistent à l'échelle mondiale, je ne peux m'empêcher d'éprouver de la gratitude envers l'équipe de l'APEX et mes collègues du conseil d'administration pour leur incroyable dévouement. Je leur suis profondément reconnaissant de leur soutien et du travail qu'ils continuent tous d'accomplir.

Je tiens également à saluer les efforts de tous mes collègues cadres supérieurs, qui sont nombreux à travailler dans des circonstances très pénibles. La situation est difficile, mais vous vous montrez à la hauteur. Je vous félicite et vous remercie pour votre dévouement.

J'ai le plaisir de présenter à nos parties prenantes, à nos partenaires et à la communauté des cadres supérieurs un aperçu des progrès que nous avons réalisés, en continuant d'être guidés par notre Plan stratégique quinquennal « Enrichir notre communauté ».

Au cours de la dernière année, l'APEX a automatisé ses fonctions d'adhésion et a amélioré les expériences virtuelles et en ligne qu'elle offre à la communauté des cadres supérieurs. Nos Services-conseils ont connu une importante croissance, et nous avons consolidé notre position d'influence en défendant les intérêts de nos collègues. Les augmentations économiques et la santé étaient au cœur de nos préoccupations, et je suis fier de ce que l'APEX a pu accomplir pour les cadres supérieurs dans ces domaines.

Pour atteindre ces objectifs, l'APEX a établi des partenariats stratégiques et tiré parti de relations plus solides avec l'École de la fonction publique du Canada, le Secrétariat du Conseil du Trésor (BDPRH), le Bureau du Conseil privé, Statistique Canada et de nombreux autres ministères. Dans le cadre de son programme d'affinité, l'APEX a également signé de nouvelles ententes de partenariat avec le Rouge et Noir d'Ottawa, équipe de la Ligue canadienne de football, Via Rail et l'Association nationale des retraités fédéraux.

L'APEX continue de faire des progrès en matière de diversité, d'équité et d'inclusion grâce à un plus grand nombre d'engagements et de programmes, et au soutien élargi qu'elle offre à différentes organisations. En participant au Sommet sur le leadership de l'APEX qui s'est tenu au mois de mai, nos collègues cadres supérieurs de partout au pays et de l'étranger ont pu assister à des exposés leur permettant d'explorer les nombreuses dimensions de la diversité.

Il ne fait aucun doute que l'année qui vient sera remplie de nouvelles expériences et occasions, car nous entrerons de plain-pied dans un nouvel environnement de travail hybride. Ces nouvelles routines auront un impact sur notre quotidien et sur la façon dont nous collaborerons les uns avec les autres. J'ai confiance en notre capacité de nous adapter et de nous ajuster, comme nous le faisons toujours.

Au moment où s'ouvre une nouvelle ère pour nous tous, je vous encourage à être indulgents avec vous-mêmes et à faire preuve d'empathie et de respect envers les autres. Nous continuerons de briller et de faire de l'APEX une source de fierté pour notre communauté.

Cordialement,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Daryell Nowlan'.

Daryell Nowlan
Président du conseil d'administration de l'APEX

Message du chef de la direction

Carl Trottier



Cher membres,

Ce fut un réel honneur pour moi d'entamer en janvier 2022 mon mandat de chef de la direction de l'APEX. Je tiens à remercier tous nos membres ainsi que les cadres supérieurs de partout au Canada du soutien qu'ils témoignent à l'APEX.

Encore une fois cette année, nous avons été mis à l'épreuve de façons inimaginables, et pourtant nous avons continué à faire ce que vous attendiez de nous. Je ne saurais être plus fier du formidable travail que nous avons accompli ensemble; je le dois à vous, la communauté des cadres supérieurs, et aux membres de l'équipe de l'APEX, dont la résilience, le sens du devoir et le dévouement sont inébranlables.

Grâce aux conseils avisés et au leadership stratégique de notre conseil d'administration, aux représentations actives de notre réseau d'ambassadeurs et au soutien continu de nos partenaires des secteurs privé et public, l'APEX continue d'accomplir sa mission et est plus forte que jamais.

Le présent Rapport annuel traite des réalisations de l'APEX d'avril 2021 à mars 2022, une période qui a continué d'être guidée par le Plan stratégique quinquennal de l'APEX, « Enrichir notre communauté », et qui s'est avérée extrêmement fructueuse. Nous poursuivons nos efforts pour accélérer le rythme en innovation, et nous avons fait de fantastiques progrès à l'intérieur de chacun de nos quatre fondements stratégiques et dans la mise en œuvre de notre plan en consolidant nos Centres d'excellence.

Nous avons davantage investi dans les données fondées sur des preuves pour renforcer et soutenir nos activités de recherche et de défense des intérêts. Nous poursuivons le développement de nos Centres d'excellence en leadership, rémunération globale et défense des intérêts.

Pour assurer la pérennité de notre organisation, nous avons notamment modernisé et automatisé plusieurs de nos systèmes, entre autres les fonctionnalités de renouvellement de l'adhésion à l'APEX, l'inscription aux activités et la programmation en ligne pour la communauté des cadres supérieurs.

Dans le cadre de nos efforts de mobilisation à l'échelle nationale, nous nous sommes rapidement organisés pour offrir en ligne les activités du Sommet sur le leadership 2021 – rendant ainsi nos événements encore plus accessibles et inclusifs aux cadres supérieurs des quatre coins du Canada et du monde. Dans sa forme virtuelle, le Sommet a été un succès retentissant. À preuve, nous avons enregistré un nombre record d'inscriptions.

Le réseau des ambassadeurs de l'APEX s'est élargi, le nombre d'abonnés à nos médias sociaux et communications numériques a connu une croissance significative, et le nombre de membres de l'APEX a augmenté en raison d'un taux de rétention plus élevé des nouveaux cadres supérieurs au-delà de leur première année d'inscription à titre gracieux. Nous avons également ajouté des ressources à nos Services-conseils pour les cadres supérieurs, un service hautement apprécié de l'APEX.

Nous continuons d'accorder la priorité au bien-être des cadres supérieurs en étant là quand ils ont le plus besoin de nous – c'est ce qui définit l'APEX. Défendre leurs intérêts, les soutenir, les aider à bâtir un avenir plus sûr, voilà ce que nous faisons. Plus de la moitié des cadres supérieurs de la fonction publique ont participé à l'Étude sur le travail et la santé des cadres supérieurs 2021 que nous avons réalisée en collaboration avec Statistique Canada, en plein cœur de la pandémie.

Ces quelques faits saillants présentent l'APEX comme un organisme national dynamique dont la poursuite du mandat est totalement justifiée.

Bien que les accomplissements de l'année passée soient nombreux, nous comptons en réaliser encore plus. Nous entamons la suite de notre parcours ensemble en clarifiant notre raison d'être et grâce à un sens de la mission qui nous mènera vers des objectifs communs. Donner la priorité à la santé des cadres supérieurs, et renforcer nos activités de défense de leurs intérêts en les fondant sur des données probantes font partie de nos valeurs fondamentales. Ce sont les activités que nous mettons de l'avant pour soutenir cette communauté et lui donner des moyens d'agir.

Cordialement,



Carl Trottier
Chef de la direction de l'APEX



Commentaires de nos membres

« Au cours de l'année qui vient de s'écouler, je me suis sentie tellement seule. J'ai perdu les pédales durant une conférence téléphonique et je me suis détestée pour cela. Je suis censée être forte. Ce n'est pas juste le travail qui est en cause. J'ai l'impression de ne pas être à la hauteur par rapport à ma mère vieillissante et à mes enfants. Jusqu'à maintenant, j'avais peur de le dire tout haut.

– Participante à une séance du cercle de mentorat

« Les thèmes et la qualité, la diversité et le calibre des conférenciers. J'ai aussi aimé que vous ayez au moins un conférencier francophone. »

– Participant au Sommet

« Je suis reconnaissant de participer à une activité où je peux parler avec des gens qui me ressemblent, et avec quelqu'un qui guide la conversation. »

– Participant au projet pilote d'accueil en zone de courage avec MDN

« Chaque jour, un aspect différent était souligné. Les conférenciers étaient exceptionnels et les sujets abordés d'une variété savamment dosée. »

– Participant au Sommet

« Je suis fier de travailler en étroite collaboration avec l'APEX sur de nombreuses activités qui visent à soutenir les cadres supérieurs. J'ai ainsi un point de vue unique du rôle important et crucial que cette association joue pour favoriser la santé mentale de la communauté des cadres supérieurs. »

– Anil Arora, statisticien en chef du Canada

« Merci de nous faire part de la vérité sans fards. Ces statistiques sont dérangeantes, mais en un sens, elles me réconfortent en me démontrant que je ne suis pas le seul à me sentir comme je me sens. »

– Participant à une séance sur l'Étude sur le travail et la santé des cadres supérieurs

Résumé

L'APEX est un porte-parole qui se fait entendre, un espace sûr et un catalyseur de rapprochement pour les communautés de cadres supérieurs. Nos activités de recherche, nos partenariats et nos alliances sont nos forces.

L'APEX soutient les cadres supérieurs depuis 1984. À l'instar de cette communauté, nous évoluons au fur et à mesure des défis et des occasions qui se présentent à nous. L'année 2021-22 a mis notre résilience à rude épreuve, et nous a incités à innover comme jamais pour joindre tout le réseau des cadres supérieurs de la fonction publique fédérale tant au Canada qu'à l'étranger. En cette deuxième année de changements sans précédent dans toutes les dimensions de nos vies, l'APEX a connu un succès retentissant en réussissant à transformer sa prestation de services en un modèle en ligne et en veillant à ce que tous les cadres supérieurs aient accès à son soutien, à ses services et à ses événements.

L'année 2021-2022 de l'APEX en un coup d'œil

Organisation de 14 événements virtuels auxquels ont participé plus de 3 900 cadres supérieurs, dont un nombre nettement plus élevé de participants de toutes les régions du Canada que les années passées

Défense des intérêts des cadres supérieurs et contribution à l'élaboration des politiques sur les augmentations économiques, l'inclusion et la diversité, la lutte contre le racisme, les conditions d'emploi et le milieu de travail hybride comme conséquence de la crise sanitaire de COVID-19

Soutien offert par l'entremise des Services-conseils pour les cadres supérieurs (SCCS) à 598 clients dans le cadre de 1 640 séances

Cérémonie de reconnaissance de 840 nouveaux cadres de direction

Préparation et prestation du tout premier Sommet sur le leadership en format virtuel, en mai 2021, sous le thème Façonnons l'avenir ensemble! Taux record de participation à l'échelle nationale - 1 200 cadres supérieurs de la fonction publique fédérale

Traitement d'une cinquantaine de mises en nomination pour les Prix d'excellence de l'APEX 2021-22

Développement du réseau d'ambassadeurs organisationnels, lequel compte maintenant 70 représentants

Augmentation du nombre d'adhésions à l'APEX - 2 921 membres, soit une augmentation de 7,5 %

Obtention d'un niveau record de commandites pour nos programmes et événements

Tout au long de la pandémie, nous nous sommes appuyés sur le Plan stratégique 2020-2025 de l'APEX, « Enrichir notre communauté », pour innover et nous adapter. Ce document continuera d'être un point de repère pour évoluer comme une organisation moderne et efficace offrant une valeur constante à ses membres.



Vision

Une communauté de direction avec un bien-être élevé, des leaders d'élite et des impacts extraordinaires grâce à des partenariats.

Mission

Nous serons une organisation nationale dynamique qui inspire l'excellence des dirigeants en matière de leadership grâce à des services de plaidoyer stratégique, de recherche, de développement professionnel et de conseil. Nous serons la voix prééminente de la communauté exécutive de la fonction publique du Canada.

Notre promesse

Ensemble et individuellement, nous nous engageons à offrir un service d'excellence, de confiance et à répondre aux besoins des dirigeants.

Nos valeurs

Professionalisme

Nous nous efforçons continuellement d'obtenir une qualité élevée et la promotion de l'excellence au sein de l'organisation et à l'appui de notre communauté de dirigeants.

Collaboration

Participer pleinement et collégialement à toutes les initiatives sur le lieu de travail, en tant que joueurs d'équipe égaux, en offrant des idées et du temps au profit de chacun des collègues et de l'organisation dans son ensemble. Cela s'étend à nos approches consultatives et collaboratives pour travailler avec des intervenants externes alors que nous créons des alliances mutuelles qui profitent aux cadres de la fonction publique.

Innovation

Développer constamment de nouvelles façons d'améliorer notre façon de travailler et de répondre de manière proactive aux besoins de notre communauté de direction à mesure qu'ils font face aux nouvelles tendances et aux nouveaux défis.

Inclusion

Chaque employé se sent valorisé, soutenu et respecté dans notre milieu de travail. Nous rassemblons les gens tout en recherchant un environnement qui représente une main-d'œuvre diversifiée. Cela s'étend à un réseau communautaire de dirigeants exécutifs avec une représentation à l'échelle du système qui participent facilement au partage des connaissances et au développement professionnel.

Intégrité

Sans hésiter, nous nous comporterons de manière honorable et respecterons les normes éthiques les plus élevées dans tous les aspects de notre travail tels que la prise de décision, l'interaction avec les collègues et au service de la communauté exécutive. Nous montrerons l'exemple, communiquerons ouvertement et serons responsables de nos actions. Chaque jour, nous « ferons ce qu'il faut », « prenons la parole » et comblons le fossé du « dire-faire ».

Empathie

Nous sommes conscients de l'impact de nos paroles et de nos actions lorsque nous traitons avec des collègues et des clients. Nous garantirons un temps de réflexion et de compréhension de ce que signifie « marcher dans la peau de quelqu'un d'autre ».

Culture de confiance

Nous soutenons une discussion ouverte, partageons des informations et avons facilement des conversations difficiles dans un climat de confiance. Cela s'étend à un environnement qui est un espace sûr auquel les cadres de la fonction publique peuvent accéder pour obtenir du soutien.

Notre plan stratégique 2020-2025 : Enrichir notre communauté



Le plan stratégique de l'APEX « Enrichir notre communauté » est notre feuille de route pour l'avenir. Il s'agit d'un plan concret qui repose sur la riche histoire de l'APEX et intègre les contributions de nos collaborateurs et partenaires pour soutenir le leadership des cadres supérieurs. **Ce plan** oriente nos activités de recherche et de défense des intérêts des cadres supérieurs dans les domaines de la rémunération, du leadership et de la santé et du bien-être.

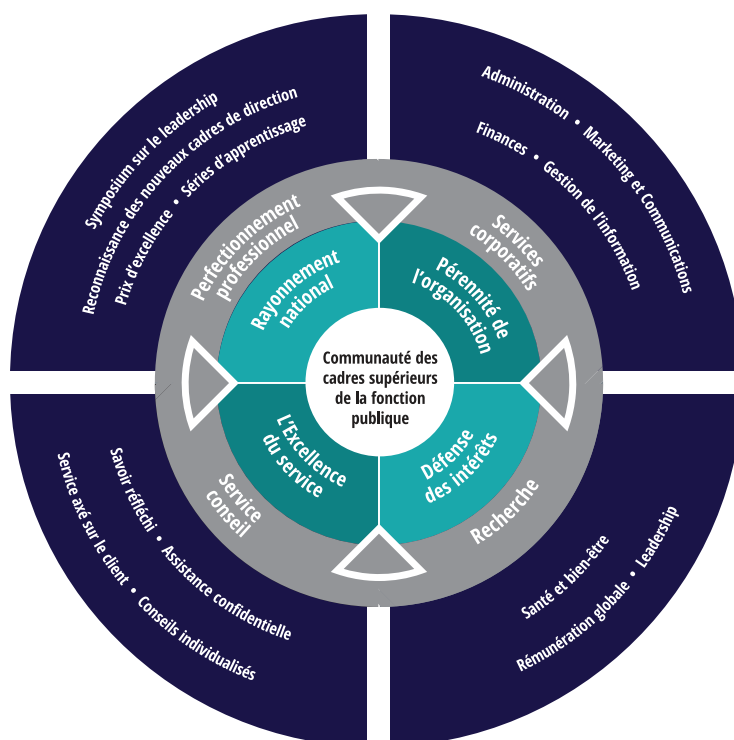


Diagramme 1

Services généraux

Conseil d'administration

Le conseil d'administration de l'APEX est formé de 15 administratrices et administrateurs répartis comme suit :

- 1 membre associé qui est un ancien cadre supérieur de la fonction publique (ou l'équivalent)
- 9 membres réguliers de la région de la capitale nationale
- 5 membres réguliers habitant respectivement les régions de l'Atlantique, du Québec/Nunavut, de l'Ontario, des Prairies/Territoires du Nord-Ouest et de la Colombie-Britannique/Yukon

Les administratrices et administrateurs sont élus par les membres de l'APEX pour des mandats de trois ans, à compter de la date de l'Assemblée générale annuelle. Au terme d'un premier mandat, ils sont éligibles pour un mandat supplémentaire de même durée. Le comité de direction du conseil comprend le président, le vice-président, le secrétaire, le trésorier et le dirigeant sans affectation particulière. Le conseil d'administration se réunit six, sept ou huit fois par année, et joue un rôle clé dans l'orientation stratégique de l'organisation.

En plus de ses réunions ordinaires, le conseil a tenu, les 22 mars et 5 avril 2021, une réunion de planification annuelle afin de passer en revue les principales réalisations de l'APEX et de prévoir les principaux défis et occasions auxquels feraient face les cadres supérieurs.

La composition du conseil d'administration est restée stable. Aucun nouvel administrateur ne s'y est joint en 2021-2022, et les quatre membres éligibles pour un second mandat ont tous été réélus par les membres de l'APEX lors de l'AGA.

Assemblée générale annuelle

L'assemblée générale annuelle de l'APEX a eu lieu le 5 octobre 2021. Parmi les principaux points à l'ordre du jour figuraient la présentation du rapport annuel 2021-22 de l'APEX, la revue des états financiers vérifiés et le départ à la retraite de la chef de la direction de l'APEX, Jacqueline Rigg.

Les résolutions visant respectivement les états financiers vérifiés de l'APEX pour la période prenant fin le 31 mars 2021, l'embauche d'un nouveau cabinet de vérification pour l'exercice financier 2021-22, et la réélection de quatre administrateurs – Sheriff Abdou, Angela Bate, Daryell Nowlan et Lori Streefkerk – ont été approuvées.

Ambassadeurs organisationnels

Le réseau des ambassadeurs organisationnels de l'APEX joue un rôle vital pour soutenir et faire avancer la mission et la vision de l'APEX.

En 2021-22, l'APEX a modernisé son programme d'ambassadeurs organisationnels en confiant à ceux-ci un nouveau mandat qui a accru leur engagement. Résultat, nous avons élargi ce réseau, en le faisant passer à 70 représentants des ministères et agences, ce qui représente une augmentation de 17 % par rapport à l'année précédente. Les ambassadeurs organisationnels ont contribué à la réussite de nombreuses initiatives de l'APEX, dont la participation aux événements de prestige, les communications avec la communauté des cadres supérieurs et la présentation de services clés comme les SCCS.

Adhésion à l'APEX

L'APEX compte trois types de membres : les membres réguliers, les membres associés, qui sont d'anciens fonctionnaires ou des fonctionnaires à la retraite, et les cadres supérieurs nouvellement en poste. Les employés d'autres groupes (que la catégorie EX) qui sont assujettis aux mêmes conditions d'emploi que les cadres supérieurs peuvent aussi adhérer à l'APEX.

Reconnaissant l'importance de bien servir ses membres, l'APEX a agrandi son équipe des services aux membres. Celle-ci a amélioré les communications avec les membres, le soutien individuel et la coordination des services aux membres.

En 2021-2022, la composition des membres de l'APEX s'est modifiée en raison de la suspension obligatoire du programme d'attestation de sécurité pour les cadres supérieurs à la retraite, ce qui a entraîné la réduction du nombre d'adhérents appartenant à ce groupe. L'APEX a quand même atteint son objectif à court terme, qui consistait à stabiliser son nombre de membres; à la fin de l'exercice, nous comptons un total de 2 921 membres, soit une augmentation de 7,5 % par rapport à l'année précédente. Fait important à noter, cette croissance est due à un plus haut taux de rétention des cadres supérieurs nouvellement en poste. Ils ont en effet été plus nombreux à maintenir leur adhésion après la première année qui leur est offerte à titre gracieux.

L'APEX a saisi l'occasion de moderniser ses façons de faire au profit de la communauté des cadres supérieurs. Notamment, nous avons créé des outils en ligne et établi de nouveaux partenariats pour l'organisation et la prestation d'événements. Tout au long de l'année, nous avons tiré des leçons qui nous ont permis d'améliorer l'expérience virtuelle de nos clients. Notamment, nous avons lancé le portail d'adhésion et de renouvellement d'adhésion à l'APEX, ainsi que le système d'inscription aux événements en ligne, ce qui nous a permis de rationaliser nos services et a facilité le renouvellement des adhésions.

Nous avons investi en technologie pour veiller à ce que les membres de notre personnel puissent accomplir leur travail à distance. Les clients de l'APEX ont toujours profité d'un service et d'un soutien de qualité.

Nous avons revu notre sondage annuel auprès des nouveaux membres de façon à mesurer leurs niveaux de satisfaction et à connaître les secteurs que nous devons améliorer. Nous visions les cadres supérieurs en poste depuis un an et deux ans, ainsi que ceux qui ont choisi de ne pas renouveler leur adhésion à l'APEX, de manière à obtenir une rétroaction franche et transparente. Les questions et les résultats de ce sondage seront présentés dans le rapport annuel de l'an prochain.



Au 31 mars 2022
Membres réguliers : 1 956
Membres associés : 125
Nouveaux CS : 840

Pérennité de l'organisation

L'APEX continue d'accorder une grande valeur au soutien qu'elle reçoit de la greffière, ainsi que de la communauté des sous-ministres et des administrateurs généraux. Ils nous appuient en s'impliquant dans notre travail et en assistant à nos événements. Les sous-ministres et administrateurs généraux approuvent également nos plans de financement des opérations et de rémunération pluriannuels, et soutiennent nos ententes d'échanges afin de permettre à des cadres supérieurs de joindre l'APEX pour des périodes déterminées et de diriger des projets et initiatives clés au profit de la communauté des cadres supérieurs.

En cette seconde année de pandémie, le secrétariat aux affaires générales de l'APEX s'est avéré un point d'ancrage essentiel pour la transformation et la modernisation de nos opérations, et la mise en œuvre de nouvelles plateformes de diffusion d'événements et de prestation de services. Nous avons continué d'accorder la priorité à la santé et à la sécurité du personnel, ainsi qu'aux mesures de continuité des activités pour veiller à ce qu'il n'y ait aucune interruption dans notre offre de services.

En janvier 2022, nous avons accueilli Carl Trottier, à titre de nouveau chef de la direction de l'APEX. Au cours de l'exercice 2021-22, deux nouvelles employées et trois nouveaux cadres supérieurs de l'APEX se sont également joints à nous. Et nous avons repensé notre structure organisationnelle (personnel permanent) afin de nous adapter à la croissance et d'optimiser notre soutien.

Marketing et Communications

Pour remplir notre mission auprès d'une communauté de cadres supérieurs aussi vaste que diversifiée, il est essentiel que nous communiquions et tissions des liens avec elle. Et les contraintes de la pandémie nous ont donné un nouvel élan pour revitaliser notre approche de communication. C'est ainsi qu'en septembre 2020, nous avons lancé un programme qui met l'accent sur la position dominante et éclairée de l'APEX en matière de leadership et d'inclusion, de bien-être des cadres supérieurs et de milieu de travail pour les cadres supérieurs de la fonction publique. Nous avons ainsi placé les intérêts de la communauté des cadres supérieurs au centre de nos préoccupations, conformément à notre Plan stratégique quinquennal.



Médias numériques

Le nombre d'abonnés aux médias sociaux de l'APEX a considérablement augmenté, car nous avons publié plus régulièrement du contenu pertinent et intellectuel sur nos fils d'actualité sur Twitter et LinkedIn. Quant à notre bulletin d'information mensuel, il est devenu une plateforme de choix pour la publication d'articles, d'information et de messages émanant directement de la communauté des cadres supérieurs. Il suscite beaucoup d'intérêt et a un vaste lectorat.

Lancé à la fin de 2021, le nouveau site Web de l'APEX continue d'attirer de nombreux visiteurs, les sections les plus consultées étant les actualités, les conditions d'emploi des cadres supérieurs, la programmation et les événements, le SCCS, le perfectionnement professionnel. En coulisse, nous poursuivons le travail pour continuer d'améliorer les fonctionnalités, l'accessibilité, ainsi que la pertinence et l'opportunité du contenu.

Au début de 2022, l'APEX a mis sur pied un comité de rédaction dont le mandat est de passer en revue la planification trimestrielle des communications, en veillant à l'élaboration cohérente de contenu numérique en collaboration avec les Centres d'excellence, de raconter l'histoire de l'APEX de façon efficace et de contribuer à l'atteinte des objectifs de marketing de l'APEX.

Nous apportons la touche finale à un projet pilote de calendrier de communications thématiques et cycliques. Pour mettre au point cette plateforme modernisée, nous utilisons un ensemble d'outils standard afin d'améliorer les communications numériques et alimenter nos stratégies de contenu.

Faits saillants des communications de l'APEX en 2021-22

843 gazouillis entraînant **540 000** impressions et **355** nouveaux abonnés

490 publications sur LinkedIn suscitant **117 823** engagements, et **531** nouveaux abonnés

12 bulletins mensuels, dont une édition sur les événements de prestige; taux d'ouverture moyen de **35 %**

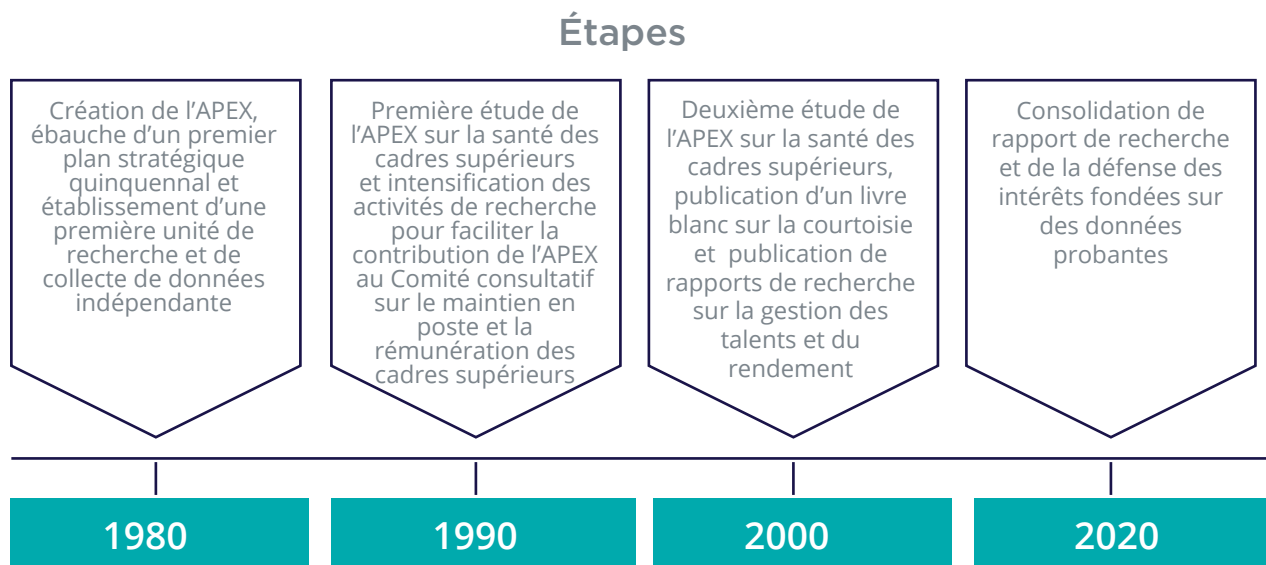
265 977 visites du site Web de l'APEX effectuées par quelque **60 810** visiteurs

Augmentation des communications avec les réseaux établis du GC

Défense des intérêts et Recherche

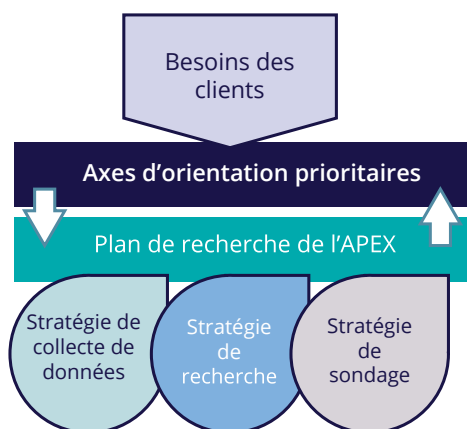
Plan de recherche stratégique 2020-2023 : un cadre de travail pour les activités de recherche de l'APEX

L'histoire de la recherche à l'APEX



La volonté de l'APEX de faire de la recherche et d'utiliser des données probantes remonte à la création de l'association, en 1984. C'est en effet en menant un sondage auprès des cadres supérieurs que les fondateurs de l'APEX ont cherché à évaluer l'intérêt pour une telle association, son mandat et ses objectifs.

Le Plan stratégique 2020-2025, Enrichir notre communauté, contient des principes et des priorités qui ont expressément trait à la recherche et à la défense des droits basées sur des données probantes. Ce document soutient la mise en œuvre de trois axes d'orientation prioritaires que nous avons établis en Centres d'excellence (CdEx) et qui représentent les points forts de la recherche fondamentale et émergente grâce auxquels l'APEX contribue aux découvertes, à de nouvelles idées et au travail créatif.



Cette approche plus ciblée par rapport à la recherche est soutenue par notre Plan de recherche stratégique 2020-2023 – un cadre de travail qui guide et appuie l'excellence en matière de recherche à l'APEX, tout en encourageant l'exploration et la découverte. La décision d'intensifier les activités de recherche transparaît clairement dans tous les aspects de nos opérations, y compris dans le recrutement et les compétences exigées. Par ailleurs, pour soutenir nos activités de recherche et atteindre nos résultats, nous reconnaissons davantage l'importance de recourir à la collaboration, à la mobilisation et à des partenariats stratégiques.

Impact de la recherche et de la défense des intérêts

Depuis sa création il y a 35 ans, l'APEX se fait le porte-parole solide et fiable des cadres supérieurs auprès des ministères, des agences centrales ou des tiers qui travaillent au nom du gouvernement du Canada. L'APEX est guidée par son dévouement à l'égard de la fonction publique et son désir d'aider les cadres supérieurs à mieux servir la population canadienne.

Il est reconnu que la communauté des cadres supérieurs participe pleinement à la gestion d'initiatives difficiles et transformatrices, l'exemple le plus récent étant son travail en temps de pandémie mondiale. Voilà des défis qui permettent aux personnes et aux équipes de briller, et dans cette optique, l'APEX recommande au Secrétariat du Conseil du Trésor de valoriser, de récompenser et de reconnaître les cadres supérieurs.

En 2021-22, l'APEX a collaboré activement avec des réseaux et des groupes clés, dont le Black Executives Network, le Black Women's Executive Network, la communauté des cadres supérieurs autochtones, le Bureau de l'accessibilité au sein de la fonction publique et le réseau Fierté à la fonction publique.

De tout temps, l'APEX a sondé les cadres supérieurs pour connaître leur opinion sur une gamme de sujets, dont la gestion du rendement, la gestion des talents, la diversité et l'inclusion, les conditions d'emploi et la rémunération. Forte de ces données, l'APEX s'est adressée au président du Secrétariat du Conseil du Trésor ainsi qu'aux hauts dirigeants pour leur proposer des façons de traiter des préoccupations des cadres supérieurs concernant les programmes de gestion des talents et du rendement, les ajustements de leur rémunération, rétroactifs au 1er avril 2018, et les changements substantiels apportés aux méthodes de calcul de leurs augmentations de salaire. Cette dernière proposition inclut une recommandation qui pourrait permettre au gouvernement de réduire ses coûts en relation avec la rétroactivité, de traiter des problèmes cycliques de compression salariale entre les groupes EX et non EX, d'améliorer sa capacité à attirer les candidats les plus talentueux pour combler les postes vacants et de mieux le positionner comme employeur. Nos activités de défense des intérêts de la communauté des cadres supérieurs ont été suivies en avril 2022 par l'annonce de nouveaux taux d'augmentation économique. L'APEX continuera de se préoccuper de ces questions, tout en cherchant des occasions de provoquer des changements significatifs.



« Nous nous engageons à travailler avec la fonction publique – à travailler ensemble – pour créer des milieux où l'on peut compter sur l'équité systémique, l'équité individuelle et l'égalité des chances... des milieux de travail où quiconque peut s'épanouir. »

Carl Trottier, chef de la direction de l'APEX

En 2021-22, l'APEX s'est positionnée comme une collaboratrice de recherche digne de confiance au regard de la stratégie émergente du BDPRH-SCT à l'endroit des hauts dirigeants, un projet pluriannuel visant à renouveler et à améliorer la gestion des talents, la planification de la relève, le perfectionnement du leadership, la gestion du rendement et d'autres fonctions clés touchant la communauté des cadres supérieurs.

Nos activités de défense des intérêts ne se limitent pas à des discussions avec le Secrétariat du Conseil du Trésor. Nous nous adressons également aux ministères, y compris aux fournisseurs de services clés comme Services publics et Approvisionnement Canada, afin d'aider les cadres supérieurs sur des questions comme la retraite, l'invalidité, les conditions d'emploi. Ces activités constituent une part régulière du soutien que l'APEX apporte à la communauté des cadres supérieurs.

L'APEX a continué de participer à la discussion sur les mesures prises à l'égard de la COVID-19 dans les lieux de travail de la fonction publique et sur la santé mentale des cadres supérieurs, notamment en présentant aux hauts dirigeants de la fonction publique les résultats de l'Étude sur le travail et la santé des cadres supérieurs et les découvertes des SCCS. Nous avons établi une relation constructive avec le Secrétariat du Conseil du Trésor pour ce qui est des conditions d'emploi des cadres supérieurs, y compris la rémunération, nous entretenons un dialogue continu avec cette instance et nous nous sommes entendus pour partager nos résultats de recherche et nos données.

En 2021-22, l'APEX a fait équipe avec l'Université Ryerson pour mener un projet de recherche sur la rémunération des cadres supérieurs. Il s'agissait d'examiner les cadres et politiques de rémunération des cadres supérieurs des secteurs privé et public, tant au Canada qu'à l'étranger.

Les chercheurs ont commencé par faire une revue de littérature afin de valider les mesures à utiliser dans le cadre (1) d'une évaluation qualitative des réponses données par des professionnels des ressources humaines (RH) lors d'entrevues semi-structurées et (2) d'une évaluation quantitative des résultats d'un sondage mené auprès de 337 gestionnaires et cadres supérieurs canadiens issus des secteurs privé et public. Trois résultats significatifs ont émergé. Premièrement, il s'est avéré que dans le secteur privé, les différences de rémunération globale entre cadres supérieurs et cadres intermédiaires sont statistiquement plus élevées que dans le secteur public. Deuxièmement, la rémunération des gestionnaires et cadres supérieurs du secteur privé est révisée plus régulièrement que dans le secteur public. Troisièmement, les éléments qui distinguent le taux de rémunération globale des cadres supérieurs de celui des cadres intermédiaires sont significativement plus précis dans le secteur privé que dans le secteur public. Un certain nombre de conclusions ont été tirées.

Tant dans le secteur privé que dans le secteur public, le niveau de rémunération des leaders recrutés est basé sur l'expérience, les compétences et les aptitudes. Toutefois, les cadres supérieurs du secteur privé sont susceptibles de gagner des salaires plus élevés et d'être plus satisfaits de leur rémunération. De plus, les stratégies de rémunération du secteur privé semblent plus souples, créatives et intéressantes que celles du secteur public. En 2022-2023, l'APEX entreprendra une étude plus ciblée sur la rémunération globale des cadres supérieurs.

L'APEX a également soutenu ses membres en traitant plus d'une centaine de demandes d'information de la part des cadres supérieurs sur leurs conditions d'emploi, souvent en consultation avec le Bureau de la dirigeante principale des ressources humaines (BDPRH).

Étude de l'APEX sur le travail et la santé des cadres supérieurs

L'APEX reconnaît que les enquêtes et les analyses sont d'importants facteurs d'amélioration de la santé des personnes et des organisations, et elle s'investit auprès des cadres supérieurs individuellement, peu importe où ils se trouvent.

Depuis 25 ans, l'APEX se penche sur les dynamiques en milieu de travail qui donnent lieu à des organisations saines, des modes de gestion sains et des leaders sains. Au cours de cette période, elle en est venue à être vue comme le porte-étendard des questions touchant les cadres supérieurs et à être reconnue tant par les acteurs à l'intérieur qu'à l'extérieur de la fonction publique pour ses importantes contributions à la recherche sur la santé en milieu de travail. L'APEX a également contribué de façon importante à l'évolution de la recherche dans ce secteur, où l'on est passé de l'examen du risque individuel à celui des déterminants collectifs.

L'Étude sur le travail et la santé des cadres supérieurs est fondée sur une approche épidémiologique qui examine l'impact de facteurs interreliés – dont le respect, la reconnaissance, la récupération et la résilience – sur la santé des personnes et des organisations, et elle constitue la référence en matière de santé des cadres supérieurs et des milieux de travail.

L'Étude permet de plus de déterminer les leviers que les personnes et les organisations utilisent en contexte de travail pour améliorer leur santé, et elle a recours à l'analyse de régression pour mieux comprendre les gens qui sont le plus à risque. Les résultats obtenus à partir de la rétroaction sans filtre des cadres supérieurs sont continuellement utilisés pour alimenter la recherche, les activités de défense des intérêts des cadres supérieurs et les programmes de l'APEX.

Le sondage ayant permis de réaliser l'Étude a été mené par Statistique Canada entre la fin mai et la mi-juillet 2021, soit au cœur de la pandémie.

Au total, 4 328 cadres supérieurs, soit 53 % de la population des cadres supérieurs de la fonction publique fédérale, ont participé à l'Étude. Par ailleurs, les données démographiques des répondants étaient représentatives de la population des cadres supérieurs sur la plupart des principales dimensions. Par conséquent, le taux de participation à l'Étude de 2021 est le plus élevé et le plus diversifié jusqu'à maintenant, et ses résultats sont généralisables à l'ensemble de la communauté des cadres supérieurs, la marge d'erreur étant de 1,5 %, 99 fois sur 100.

L'APEX a consolidé les résultats de l'Étude avec les données du rapport annuel des SCCS, et a organisé des séances de validation auprès de 300 cadres supérieurs à l'intérieur de huit organisations et réseaux, le tout avant la fin de l'exercice. Des notes d'information et de mise en contexte ont été transmises à la greffière, à la sous-greffière et aux administratrices et administrateurs généraux à l'échelle de la fonction publique, et un aperçu des résultats et du rapport de l'Étude a été publié sur le site Web de l'APEX.

Services-conseils



« En tant que cadres, nous oublions souvent que nous sommes aussi des employés. Nous pouvons tous être confrontés à des difficultés en milieu de travail que ce soit avec un collègue, un patron ou des employés, ou avoir besoin de conseils si nous sommes visés par une enquête ou un recours. Nous ne sommes pas tenus de tout savoir et il existe des ressources comme les Services-conseils pour les cadres supérieurs qui offrent un lieu sûr et confidentiel pour discuter de questions délicates et obtenir des services de soutien spécialisés. Les Services-conseils pour les cadres supérieurs constituent une ressource inestimable pour les cadres et je recommande vivement à tous les cadres de les explorer d'autant plus qu'ils sont gratuits. »

Darlène de Gravina

Sous-ministre adjointe, Ressources humaines, Emploi et Développement social
Canada, et membre du conseil d'administration de l'APEX

Santé et bien-être des cadres supérieurs

Depuis plus de 15 ans, l'APEX tient compte des résultats de recherche validés dans l'offre de ses Services-conseils pour les cadres supérieurs (SCCS). Les cadres supérieurs qui y font appel souhaitent obtenir des conseils et de l'information, et explorer des stratégies pour améliorer leur santé et leur bien-être, développer leur agilité et leur résilience, se donner les moyens pour atteindre un meilleur équilibre entre leurs vies personnelle et professionnelle – et en donner à leurs employés, et bâtir des environnements plus diversifiés, inclusifs et psychologiquement sûrs.

Pour mieux aider les cadres supérieurs dans leur parcours vers le bien-être mental et physique, l'APEX s'engage à leur offrir une série de programmes de bien-être et d'information axés sur le développement du leadership, qui ciblent notamment les nouveaux cadres supérieurs, ainsi que de la formation, du soutien, des possibilités de réseautage et l'accès à des experts en matière de bien-être.



« Les cadres de la fonction publique doivent travailler dans un environnement complexe. Il est parfois difficile pour eux de trouver un équilibre entre leurs responsabilités de haut dirigeant et leurs propres besoins en matière de conseils et d'orientation. Il est essentiel que les cadres, comme tous les employés de la fonction publique, aient accès à une source confidentielle pour obtenir des conseils ainsi que pour les aider à faire face aux situations professionnelles et personnelles difficiles auxquelles ils peuvent être confrontés. Je crois que les Services-conseils pour les cadres supérieurs constituent un élément important de ce cadre et je les recommande toujours sans hésiter. »

Francis Trudel

Sous-ministre adjoint, Ressources humaines, Affaires mondiales Canada et
Membre exécutif du Conseil des ressources humaines

Services-conseils pour les cadres supérieurs (SCCS)

Les cadres supérieurs ne devraient jamais se sentir seuls! Les SCCS sont des services confidentiels, bilingues et gratuits offerts à tous les cadres supérieurs (et titulaires de postes équivalents). Les membres de l'équipe des SCCS sont elles-mêmes des cadres supérieures chevronnées, dotées d'une vaste expérience et d'une grande expertise. Elles utilisent une approche empathique et humaine afin de créer un climat de confiance pour leurs clients et explorent de nombreuses options et stratégies qui les favoriseront individuellement. Les cadres supérieurs les consultent pour obtenir des conseils sur des sujets tels que le cheminement de carrière, la gestion des conflits (notamment avec leur propre gestionnaire), la violence au travail, les plaintes, les enquêtes, les stratégies de gestion des personnes, les discussions sur la gestion du rendement et des talents, la retraite, les conditions d'emploi, le bien-être et l'intégration de la vie personnelle et de la vie professionnelle.

En 2021-2022, les SCCS ont offert du soutien à 598 clients (comparativement à 490 l'année précédente), dans le cadre de 1 640 séances de consultation (comparativement à 1 396 l'année précédente). Ces données en disent long sur la complexité des problèmes auxquels font face les cadres supérieurs et témoignent de leur niveau de satisfaction et de confiance à l'égard des services des SCCS. À ce titre, mentionnons que le taux de satisfaction général des clients des SCCS est de 99 %, selon les résultats d'un sondage mené auprès d'eux. Ces derniers estiment que les membres de l'équipe des SCCS comprennent très bien ou extrêmement bien leurs questions et préoccupations.

Les SCCS ont également participé à plus d'une dizaine de présentations et de séances d'information dans différents ministères et organismes, et rejoint ainsi plus de 1 500 personnes. Dans le cadre de ces activités, ils ont fait la promotion des services offerts par l'APEX, discuté des tendances et questions émergentes, traité des solutions et meilleures pratiques contribuant à prévenir les problèmes récurrents ou systémiques, et mis l'accent sur les pratiques de leadership saines, psychologiquement sûres et inclusives.

« Lors de notre rencontre, la conseillère a pris le temps de m'écouter avec empathie, de comprendre ma situation, mon contexte et ses différents aspects. Elle n'a pas hésité à me poser des questions précises pour évaluer, valider et examiner certaines des solutions qui m'étaient offertes. Le professionnalisme dont elle a fait preuve m'a inspiré confiance et a confirmé que j'avais eu raison d'avoir recours à l'APEX. »
– Client des SCCS

En mars 2022, les SCCS ont publié leur dix-septième Rapport annuel qui présente de façon convaincante les défis les plus cruciaux auxquels font face les cadres supérieurs de la fonction publique. La santé physique et mentale continue de préoccuper la communauté des cadres supérieurs, les trois principaux problèmes qu'ils ont évoqués en lien avec le travail étant la difficulté des relations avec le gestionnaire (dont le harcèlement), les plaintes pour harcèlement de la part des employés et les enquêtes qui en découlent, et la gestion de la carrière (selon des pourcentages respectifs de 38 %, 30 % et 22 %). Le Rapport des SCCS a été distribué aux hauts dirigeants de la fonction publique, et l'APEX en a exposé les résultats à plus d'une trentaine de comités de direction ou de groupes d'intervenants clés, présentations qui ont été suivies de discussions sur les options, stratégies et parcours à suivre.

Inclusion et gestion des talents

En partenariat avec le ministère de la Défense nationale et l'École de la fonction publique du Canada, l'APEX a lancé deux initiatives pilotes pour soutenir et améliorer le développement des compétences en leadership inclusif avec les 40 nouveaux cadres supérieurs. Le programme « Espace de confiance » est une série de sept séances animées par des membres chevronnés de l'APEX qui soutiennent le développement des compétences en leadership dans une culture d'inclusion. De même, le programme « Cercles de mentorat » est rendu possible grâce aux efforts bénévoles des membres de l'APEX qui redonnent à la communauté des cadres supérieurs. Les SCCS proposent des sujets qui sont ensuite validés par les mentorés. La première série de séances de mentorat s'est terminée en juin 2021 et comprenait 16 mentors et 74 nouveaux cadres supérieurs partout au pays. La deuxième série s'est terminée en février 2022 et comprenait 29 mentors et 95 mentorés.

Perfectionnement professionnel

Événements de prestige de l'APEX

La pandémie de COVID-19 a continué d'avoir un impact sur les programmes de perfectionnement professionnel de l'APEX. Nous avons complètement transformé la présentation de ces événements, traditionnellement offerts en personne, en recourant à une plateforme de prestation virtuelle. Cette formule a profité aux cadres supérieurs en leur permettant d'accéder de façon opportune et pertinente à des occasions d'apprentissage, peu importe où ils se trouvaient au pays.

Nous avons adapté notre programme d'événements en fonction des besoins des cadres supérieurs, qui eux-mêmes devaient adapter leur leadership en fonction de l'évolution de la pandémie. Au total, en 2021-2022, l'APEX a organisé 14 événements virtuels auxquels ont participé 3 905 personnes, ainsi que 15 séances d'informations auprès des agences et ministères fédéraux, qui lui ont permis de rejoindre quelque 1 000 cadres supérieurs de plus. Ces événements ont connu un taux de participation régionale jamais atteint auparavant, car dans plusieurs cas, jusqu'à un tiers des participants venaient de l'extérieur de la région de la capitale nationale ou de l'étranger.

En 2021-2022, l'APEX a organisé 14 événements virtuels auxquels ont participé 3 905 cadres supérieurs.

- Sommet sur le leadership 2022 – 1 210 participants
- Cérémonie de reconnaissance des nouveaux cadres de direction 2021 – 840 participants, soit la plus importante cohorte de cadres supérieurs de la fonction publique à entrer en poste en un an
- 12 conférenciers qui ont traité des sujets ci-dessous et attiré 1 855 participants
 - Perspectives mondiales
 - Santé mentale
 - Rémunération et avantages sociaux
 - Leadership et inspiration
 - Diversité et inclusion
 - Innovation numérique

En mai 2021, l'APEX a organisé et assuré la prestation de son tout premier Sommet sur le leadership en format virtuel.

Sous le thème de **Façonnons l'avenir ensemble**, le Sommet a permis à l'APEX de battre de nombreux records :

- Plus de 1 200 cadres supérieurs de la fonction publique fédérale ont participé au Sommet
- Taux de participation régionale de 30 %
- Diversité des conférenciers et conférencières – diversité de genre, minorités visibles, personnes en situation de handicap, Autochtones, événement bilingue, national et international, présence du secteur privé, d'organismes sans but lucratif, d'universitaires
- Double Cérémonie de remise des Prix d'excellence de l'APEX – 14 prix pour les années 2020 et 2021.
- Commanditaires et partenaires : Sun Life, iA Financial Group, Via Rail Canada, Banque TD, Association nationale de retraités fédéraux, Accenture, programme Telfer (Université d'Ottawa), Nelligan Law, Desjardins. Taux de réponse des participants au sondage post-Sommet : 43 %

Principaux messages des conférenciers

Contexte mondial, défis et opportunités

- Durant les périodes difficiles, les cadres supérieurs de la fonction publique doivent se réinventer, éviter les « pièges de la dépendance au sentier », « structurer leur temps pour favoriser la création » et « échouer plus rapidement ».
- Nous devons accueillir le « changement économique, démographique, informationnel et politique qui s'opère rapidement à l'échelle de la planète, ainsi que la façon dont il impacte le Canada », tout en étant à l'écoute des besoins des citoyens.

Prendre soin de sa santé mentale et émotionnelle

- Les bons leaders trouvent moyen d'agir avec humilité dans quelque situation que ce soit et d'établir des liens véritables avec les gens.
- Les leaders de la fonction publique doivent s'engager à travailler avec des experts en matière de diversité, d'équité et d'inclusion pour en comprendre les complexités et les difficultés.

Leadership inspirant et résilience

- Pour être de meilleurs leaders, nous devons « agir en faisant preuve d'un courage phénoménal » tout en « développant des compétences de leadership complémentaires ».
- Notre parcours vers un « leadership dynamique » repose sur nos points de vue sur l'innovation, l'équilibre entre nos vies professionnelle et personnelle, et la prise de risque.

Cérémonie de remise des Prix d'excellence de l'APEX

La Cérémonie de remise des Prix d'excellence de l'APEX est très prisée par la communauté des cadres supérieurs. Chaque année, cet événement unique permet de reconnaître l'excellence des réalisations de cadres supérieurs de la fonction publique fédérale. Ce programme dépend des partenariats que l'APEX établit avec les dirigeants des ressources humaines, ses champions au sein des ministères et des entreprises du secteur privé – qui nous font profiter de généreuses commandites.

Annulée à cause de la COVID-19, la Cérémonie de 2020 a été intégrée à celle du Sommet virtuel de mai 2021. L'APEX a reçu 64 mises en nomination en 2020, et non moins de 93 mises en nomination à l'hiver 2021. Lors de la Cérémonie, nous avons eu droit à un discours de la greffière intérimaire du Conseil privé, Janice Charette, et à une vidéo de chaque lauréat.

« Les leaders ayant une vision plus globale se voient comme faisant partie de quelque chose de plus durable, de plus profond et de plus vaste. Les Prix d'excellence de l'APEX sont les Oscars de la fonction publique! Plus que des trophées, ils témoignent de la reconnaissance des pairs et constituent l'un des plus grands honneurs que peut recevoir un cadre supérieur de la fonction publique. » – Janice Charette, greffière intérimaire du Conseil privé et secrétaire du Cabinet.

Cérémonie de reconnaissance des nouveaux cadres de direction

Chaque automne, l'APEX organise une cérémonie prestigieuse pour reconnaître les cadres supérieurs de la fonction publique fédérale qui viennent d'entrer en poste. En novembre 2021, cette cérémonie s'est déroulée de façon virtuelle sous le thème « Le pouvoir de l'opportunité », et a connu son plus haut taux de participation à vie : y ont pris part 840 nouveaux cadres supérieurs, dont 90 sous-ministres et hauts dirigeants. Pour la première fois dans l'histoire de l'APEX, cet événement mettait en vedette deux conférencières externes : la Dre Bonnie Henry, médecin-chef de la Colombie-Britannique et Christine Sinclair, capitaine de l'équipe canadienne de soccer féminin, médaillée d'or aux Olympiques de Tokyo. De plus, Janice Charette, greffière intérimaire du Conseil privé, a livré un discours sur les défis que doivent relever les leaders de la fonction publique. La nouvelle cohorte des cadres supérieurs était représentée par la nouvelle cadre supérieure Wendy Désir du ministère de la Défense nationale.



« Les Prix d'excellence de l'APEX sont les Oscars de la fonction publique! Témoins de la reconnaissance des pairs, ces Prix constituent l'un des plus grands honneurs que peut recevoir un cadre supérieur de la fonction publique. ».

**Janice Charette, greffière intérimaire du
Conseil privé et secrétaire du Cabinet**

Partenariats stratégiques

L'APEX s'engage à établir des partenariats efficaces avec diverses organisations des secteurs public, privé et universitaire, et ce, au bénéfice de ses membres. Parmi ces alliances, on retrouve des partenariats pour la recherche et l'élaboration des politiques, des collaborations pour la conception de programmes et d'événements, les commandites et les programmes d'affinité.

En 2021-22, l'APEX a bénéficié de son plus important soutien à vie sous forme de commandites pour l'adoption rapide de plateformes en ligne et l'organisation d'événements, de cérémonies, d'activités d'apprentissage de qualité à l'intention des cadres supérieurs.

Nous avons obtenu plus de 150 000 \$ sous forme de commandites pour la tenue du Sommet 2021 et de la Cérémonie de reconnaissance des nouveaux cadres de direction. Deloitte, Desjardins et Accenture et CGI figuraient parmi nos principaux commanditaires, et nous ont permis d'améliorer nos activités de recherche et notre gamme d'événements. Dans le cadre de notre programme d'affinité, nous avons également conclu une entente de partenariat avec le Rouge et Noir d'Ottawa, équipe de la Ligue canadienne de football, Via Rail et l'Association nationale des retraités fédéraux, ce qui nous a permis d'augmenter considérablement la valeur l'adhésion à l'APEX pour les membres.

De plus, nous avons établi des liens de collaboration avec l'Association nationale des retraités fédéraux et l'École de la fonction publique du Canada pour la prestation d'événements et la conception de programmes modernisés et de grande qualité pour les cadres supérieurs.

Regard sur l'avenir

Tout en étant fiers de nos réalisations, nous savons que « le changement est la seule constante ». Par conséquent, nous continuerons à faire preuve d'agilité dans un environnement dynamique et en constante évolution. Au cours de l'année à venir, nous nous attendons à travailler dans un contexte modifié, tout en continuant de tirer parti de notre Plan stratégique. Nous poursuivrons également nos efforts pour faire de l'APEX une organisation moderne, puissante et durable, qui soutient l'excellence des cadres supérieurs.

Nous avons entre autres priorités d'harmoniser nos facteurs opérationnels pour continuer d'innover, de communiquer clairement et d'offrir de la valeur à la communauté des cadres supérieurs et à nos parties prenantes. Nous savons qu'il existe une corrélation positive entre une offre de valeur et un plus grand nombre d'adhésions, et que la preuve de notre valeur passe par l'utilisation de nos produits et services. C'est pourquoi nous croyons qu'en améliorant nos activités de marketing et de communications pour faire mieux connaître notre gamme améliorée de produits et services à la communauté des cadres supérieurs, ceux-ci verront pourquoi il faut la peine d'adhérer à l'APEX. Nous avons également comme priorité de poursuivre l'établissement de sources de revenus durables, en commençant par faire croître notre nombre d'adhésions. Nous poursuivrons notre exploration des nouvelles technologies et des partenariats afin d'offrir la meilleure expérience inclusive qui soit aux cadres supérieurs. Nous sommes convaincus qu'en fin de compte, ces efforts permettront d'améliorer la réputation, la crédibilité et le rayonnement de l'APEX, d'assurer que nos activités de défense des intérêts sont mieux informées, et de créer et de communiquer une plus grande valeur.

Nous continuerons également de rehausser la présence de l'APEX en faisant entendre notre voix influente (de « leader éclairé ») sur des sujets cruciaux par l'entremise de nos trois Centres d'excellence axés respectivement sur la rémunération globale et la défense des intérêts; le leadership, l'inclusion et la lutte contre le racisme en milieu de travail; et le bien-être des cadres supérieurs.

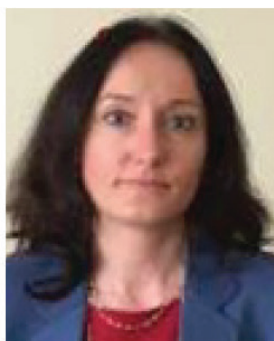
Enfin, nous promettons de nous engager, ensemble et individuellement, à favoriser l'excellence, à offrir un service fiable et à répondre aux besoins des cadres supérieurs.



Conseil d'administration de l'APEX 2021-2022



Daryell Nowlan
Atlantique
(président)



Bojanna Zizic
Région de la
capitale nationale
(vice-présidente)



Joanne
Larocque-Poirier
Région de la
capitale nationale
(secrétaire)



Emilio Franco
Région de la
capitale nationale
(trésorier)



Lori Streefkerk
Région de la
capitale nationale
(dirigeante sans
affectation
particulière)



Sheriff Abdou
Région de la
capitale nationale



Angela Bate
Colombie-Britannique
et Yukon



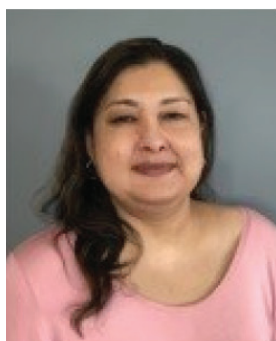
Geneviève Binet
Région de la
capitale nationale



Claire Caloren
Québec et Nunavut



Darlène de
Gravina
Région de la
capitale nationale



Indira Persaud
Ontario



Anthony Sheehan
Région de la
capitale nationale



Charlotte Stewart
(membre associée)



Lilia Trombetti
Région de la
capitale nationale



Doug Zolinsky
Prairies et
Territoires du
Nord-Ouest

Merci à la
communauté
des cadres supérieurs
pour un appui
indéfectible qui nous
permet de réussir.



**ASSOCIATION OF PROFESSIONAL EXECUTIVES
OF THE PUBLIC SERVICE OF CANADA**

**ASSOCIATION PROFESSIONNELLE DES CADRES
SUPÉRIEURS DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA**

75, rue Albert Street – Bureau 400, Ottawa, ON, K1P 5E7

Téléphone : 613-995-6252 | Télécopieur : 613-943-8919 | Courriel : info@apex.gc.ca