



THE VOICE OF EXECUTIVES: EMPOWER, CONNECT, CHAMPION



2024–2025 Annual Report

APEX LEADERSHIP MESSAGE

Geneviève Binet, Chair of the Board

In my third and final year as Chair of the APEX Board of Directors, it is my pleasure to introduce APEX's 2024-2025 Annual Report. As I reflect on another year of complex change in the federal public service, I am proud and deeply grateful for the continued dedication of the APEX team and my fellow Board members.

This past year, the Board offered strategic guidance and continuous support as APEX welcomed its new Chief-Executive Officer Jean-François Fleury and launched a renewed vision in its 2025-2028 Strategic Plan.

As we look to the challenges and opportunities ahead for the executive community, the Board remains committed to guiding APEX's innovations and the support it provides to the community. I am grateful for the opportunity to collaborate with colleagues and board members and look forward to APEX's continued evolution as a strong voice for executives.



Jean-François Fleury, Chief Executive Officer

As I complete my first year as CEO of APEX, I am pleased to look back on our progress and focus on what lies ahead.

Over the past year, APEX has engaged trusted partners and executive networks, gaining insight into the needs of the executive community. Informed by our 2025-2028 Strategic Plan, this year's Annual Report focuses on how we are strengthening our services. Building off the success of our Leadership Summit and the impact of our Advisory Services, we are adapting our offerings, ensuring that ongoing conversations and community exchanges are at the core of our work.

As we continue to learn from each other and navigate complex challenges, APEX remains committed to our vision to connect the executive community and foster the trusted networks we need to lead an agile and inclusive public service.





2024–2025 APEX Annual Report

Reflecting on progress, aligned with our new strategic vision

This annual report marks a pivotal moment for APEX. While it looks back on the achievements and milestones of 2024–2025, it does so through the lens of our new 2025–2028 strategic plan — a plan that reflects our evolving role, renewed purpose, and future direction.

Though the new vision came into effect late in the reporting period, it captures much of the spirit and momentum that shaped our work throughout the year. That's why we've chosen to organize this report around the plan's three pillars: Empower, Connect, and Champion.

Each section highlights concrete results, voices from the executive community, and our priorities moving forward — demonstrating how we're already putting our strategic direction into action.

APEX GOVERNANCE

The APEX Board of Directors plays a critical role in setting the strategic direction and ensuring strong oversight of the organization. It is composed of 16 members representing regions across Canada, including:

- 9 directors residing in the National Capital Region (NCR)
- 6 regional directors representing the Atlantic, Quebec, Ontario, Prairies, British Columbia, and the North
- 1 associate director representing former executives

Directors are elected by the membership for three-year terms and may serve one additional consecutive term. The Executive Committee includes the Chair, Vice-Chair, Secretary, Treasurer, and Officer-at-Large. The Board meets six to eight times annually.

2024–25 Highlights:

- The Board approved the following items prior to the 2024 Annual General Meeting:
 - The 2023–24 Annual Report, Audited Financial Statements, and Treasurer’s Report
 - The appointment of the auditor for the 2024–25 fiscal year
 - The election of a new slate of Directors
- The Board provided strategic guidance and approved the 2025–2028 Strategic Plan during the 2024 Annual Planning Meeting

Board Transitions:

We extend our gratitude to five departing Directors:

- **Daryell Nowlan** (Atlantic, Past Chair), **Ziad Shadid** (NCR, Treasurer), **Angela Bate** (BC), **Darlène de Gravina** (NCR), and **Lilia Trombetti** (NCR).

We also welcomed five Directors:

- Former interim member **Luc Chamberland** (elected at AGM), and new members **Johanne Charest** (Atlantic), **Charan Bhullar** (BC), **Cécile Siewe** (NCR), and **Sandra Leduc** (NCR).

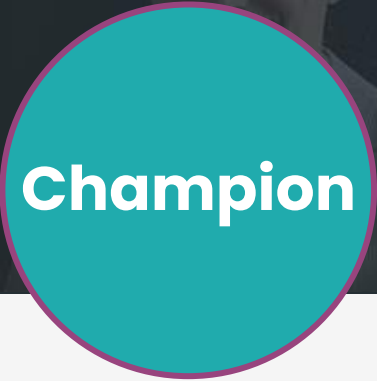
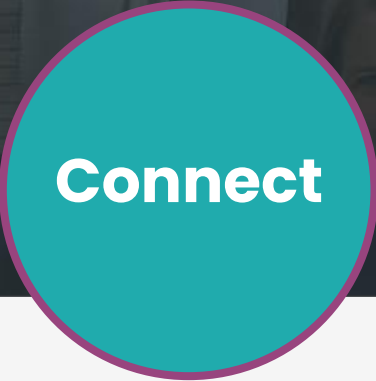


STRATEGIC PLAN 2025–2028 PRIORITIES & GOALS

Vision:
Be the trusted voice of the executive community that delivers excellence in an agile and inclusive public service.

Mission:
To advance leadership excellence and wellbeing by empowering, connecting, and championing executives from coast-to-coast-to-coast and internationally.

Principles:
empathetic
adaptable
professional
exemplary



To foster individual leadership excellence by:

Providing support through individual services, advice, and guidance:

- Advisory Services for Executives (ASE) and individual support on terms and conditions and compensation

➔ Expand ASE to strengthen specialization and representation

Sharing knowledge through mentorship, learning, and resources:

- Learning events, resources, and signature events
- Repository of executive support resources

➔ Mentorship program

Creating strategic partnerships to enhance services for executives:

- ➔ Increase external partnerships
- ➔ Digital acumen for executives
- ➔ Deliberate approach to new executive onboarding

To create a sense of belonging by:

Building trusted and inclusive networks from coast-to-coast-to-coast and internationally:

- Ambassador network and in-person regional engagement opportunities
- Collaboration and engagements with other networks

Facilitating engagement opportunities for meaningful connection:

- ➔ Create a *Collaborateurs* network to increase service delivery capacity
- ➔ Create regional chapters

Convening the community to share experiences:

- ➔ Increased executive exchange opportunities
- ➔ Revitalize the ADM forum

Legend:

- Current services and initiatives
- ➔ Potential new/enhanced services and

To advance community leadership and well-being by:

Engaging in evidence-based research to promote inclusive, diverse, equitable, and accessible workplaces:

- Executive Work and Health Study
- Applied Research Plan

➔ Collate best practices from within the public service

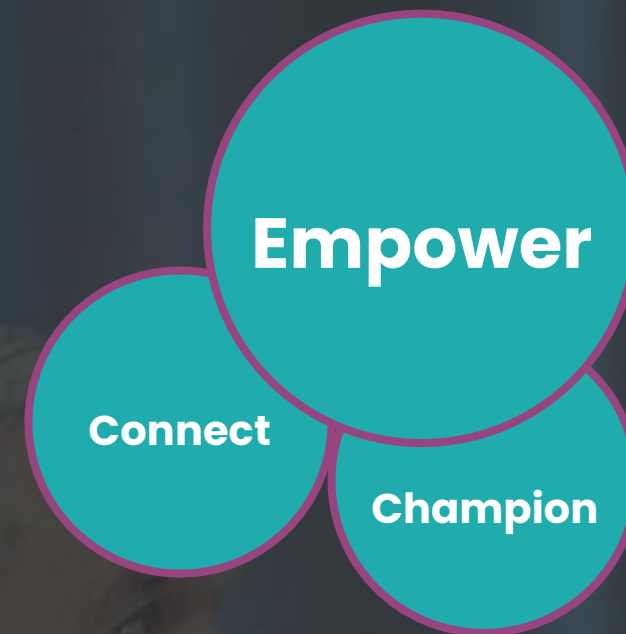
Influencing public service decisions that impact executives:

- Enhanced partnership with OCHRO and other key organizations to better serve executive needs

Recognizing and celebrating successes:

- APEX Awards of Excellence

➔ Incorporate talent management approach for participation in APEX signature events



To foster individual leadership excellence by:

- Providing support through individual services, advice, and guidance
- Sharing knowledge through mentorship, learning, and resources
- Creating strategic partnerships to enhance services for executives

Results Achieved

- Delivered **19 learning events** to over **7,000 executives** across Canada
- Provided **1,000+ confidential advisory sessions** to **485 executives**, including 63% women and 24% equity-deserving leaders
- Launched the **Executive Onboarding Playbook**, now in use by 10+ departments
- Advanced **inclusive, trauma-informed leadership** through practical tools and peer support
- Built **new partnerships with public service organizations and academia** to strengthen executive services

Our Impact

Executives received personalized support that helped them navigate complex decisions with clarity and confidence. Events focused on real-world challenges like AI readiness, digital skills, hybrid leadership, and wellbeing.

Strategic partnerships enhanced the quality and relevance of learning offerings, reinforcing APEX's role as a trusted resource for executive development.

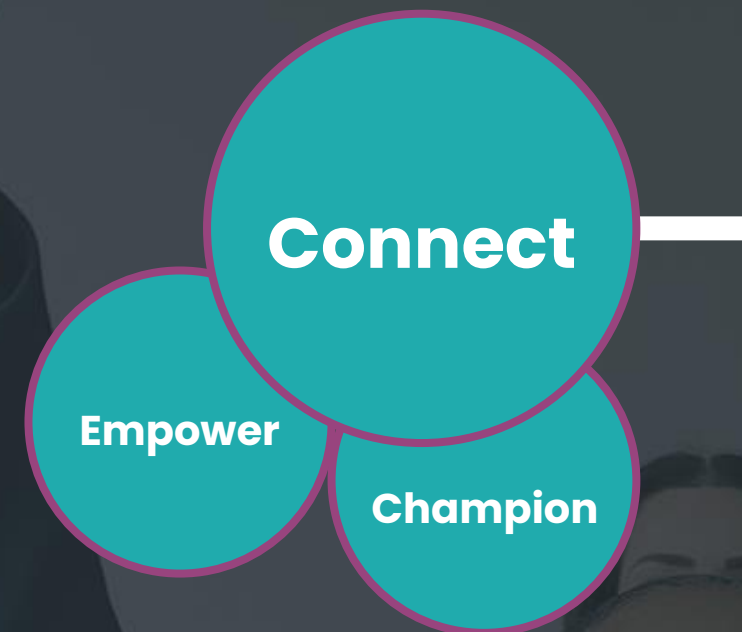
“ *I didn't just get support – I gained insight into how other executives have tackled similar challenges, which made all the difference.* ”

— ASE Client

Moving Forward

What we're doing:

- Investing more in **Advisory Services for Executives** with increased specialization, representation, and faster access.
- Exploring a **nationwide mentorship program** to connect executives across regions, backgrounds, and departments
- Expanding **external partnerships**, including with universities and think tanks, to strengthen continuous learning and bring new insight to the executive community



To create a sense of belonging by:

- **Building trusted and inclusive networks from coast-to-coast-to-coast and internationally**
- **Facilitating engagement opportunities for meaningful connection**
- **Convening the community to share experiences**

Results Achieved

- Hosted the **2024 Leadership Summit**, engaging **1,200+ participants** including Deputy Ministers and international leaders
- Expanded the **Ambassador Network** to **70+ departments**, with deeper regional engagement and internal leadership support
- Delivered **in-person networking and learning events** to over **200 regional executives** in Quebec and Atlantic Canada
- Co-hosted national and regional events with **NMC and BEN-REN**, including a Black History Month celebration
- Engaged **15+ executive networks** through targeted outreach and departmental collaboration

Our Impact

APEX strengthened a sense of community among executives by creating inclusive, engaging spaces to connect and share across regions and departments. The Summit, Ambassador Network, and regional events fostered collaboration and purpose.

Executives described APEX as their go-to network for peer connection and support in leading through hybrid workplace realities.

“

APEX is the next network when Managers become Executives – it is your community when you become an EX.

— Deputy Minister

National Managers' Community

”

Moving Forward

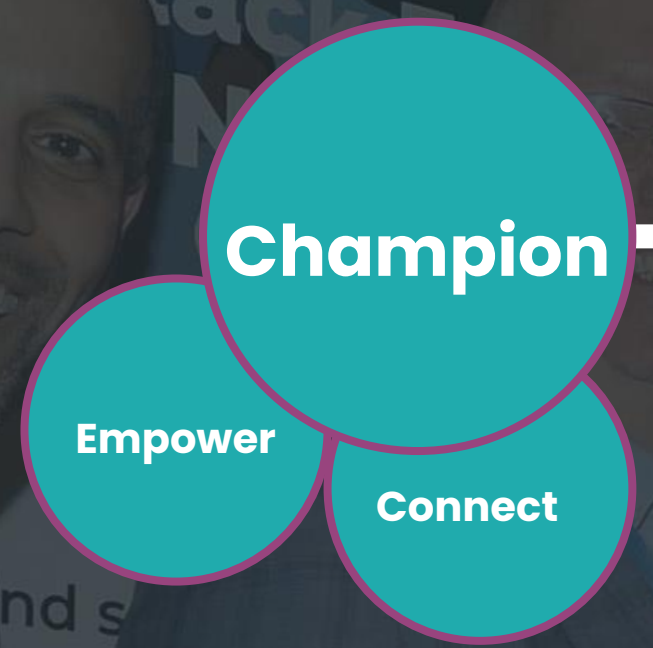
Executives are leading in hybrid teams, across silos, and under pressure. You said you need more than inspiration—you need a network you can trust.

What We're Doing:

- Launching **Executive Experience Exchanges**—events that connect you with peers, tackle timely topics, and feature expert guest speakers and high-profile leaders
- Establishing **trusted networks of APEX partners** to scale leadership conversations across regions
- We're strengthening our **national presence**—with events, connections, and learning opportunities beyond the NCR



APEX



- To advance community leadership and wellbeing by:
- Engaging in evidence-based research to promote inclusive, diverse, equitable, and accessible workplaces
 - Influencing public service decisions that impact executives
 - Recognizing and celebrating successes

Results Achieved

- Launched the **Executive Work and Health Study** with a **51% response rate** from the executive community across Canada
- Developed a **new Applied Research Plan** anchored in **positive, values-based leadership**
- Integrated **values and ethics** into all learning events to support inclusive, trust-based leadership
- Achieved **record sponsorship and attendance** at the **Awards of Excellence**, celebrating outstanding leadership
- Delivered **research-informed programming** on Black executive wellbeing and positive leadership strategies

Our Impact

Our research and recognition efforts spotlighted diverse experiences and redefined what inclusive, values-based leadership looks like.

The Executive Work and Health Study (EWHS) offered new insights through comprehensive self-identification questions and disaggregated demographic data. Positive leadership sessions and the Awards of Excellence celebrated excellence while advancing wellbeing and community in the executive cadre.

“
Simply brilliant session. So refreshing, relevant, inspiring, nourishing and much needed... Stellar session! Thanks again.
— Participant
Power of Positive Leadership session
”

Moving Forward

Executives told us they want to feel seen, supported, and celebrated. You want your work to matter—and to be recognized in meaningful, inclusive ways that reflect the diversity of executive experiences.

What We're Doing:

- Celebrating diverse leadership stories and achievements through the **Awards of Excellence**
- Building accessible, data-driven resources that address **key needs** identified by executives across the public service
- Reinforcing our commitment to **equitable talent management**, championing more inclusive development, and recognition of all executives



Empowering Leaders . Connecting Communities . Championing Excellence



LA VOIX DES CADRES SUPÉRIEURS : HABILITER, RASSEMBLER, PROMOUVOIR



ASSOCIATION PROFESSIONNELLE DES CADRES
SUPÉRIEURS DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

Rapport annuel 2024–2025

MOT DE LA DIRECTION DE L'APEX

Geneviève Binet, présidente du conseil d'administration

Pour ma troisième et dernière année en tant que présidente du conseil d'administration de l'APEX, j'ai le plaisir de vous présenter le Rapport annuel 2024-2025 de l'APEX. Alors que je réfléchis à une nouvelle année de changements complexes dans la fonction publique fédérale, je suis fière et profondément reconnaissante du dévouement constant de l'équipe de l'APEX et de mes collègues au conseil d'administration.

Au cours de la dernière année, le conseil d'administration a offert une orientation stratégique et un soutien continu alors que l'APEX accueillait son nouveau chef de la direction Jean-François Fleury et adoptait une vision renouvelée à travers son Plan stratégique 2025-2028.

Face aux défis et aux possibilités à venir pour la communauté des cadres supérieurs, le conseil d'administration demeure engagé à guider les innovations ainsi que le soutien que l'APEX offre à la communauté. Je suis reconnaissante de l'occasion de collaborer avec mes collègues et les membres du conseil d'administration et je me réjouis de voir l'APEX continuer à évoluer en tant que voix des cadres supérieurs.



Jean-François Fleury, chef de la direction

Au terme de ma première année en tant que chef de la direction de l'APEX, j'ai le plaisir de revenir sur nos progrès accomplis et de me concentrer sur notre avenir.

Au cours de la dernière année, l'APEX a mobilisé des partenaires de confiance et des réseaux de cadres supérieurs afin de mieux comprendre les besoins de la communauté des cadres supérieurs. S'appuyant sur notre Plan stratégique 2025-2028, le Rapport annuel de cette année met l'accent sur la manière dont nous renforçons nos services. Forts du succès de notre Sommet sur le leadership et de l'impact de nos services-conseils, nous adaptons nos offres, en veillant à ce que les conversations continues et les échanges au sein de la communauté soient au cœur de notre travail.

Alors que nous continuons à apprendre les uns des autres et à relever des défis complexes, l'APEX demeure engagé à sa vision à rassembler la communauté des cadres supérieurs et à favoriser les réseaux de confiance dont nous avons besoin pour diriger une fonction publique agile et inclusive.





Rapport annuel 2024–2025 de l'APEX

Un regard sur les progrès accomplis, en accord avec notre nouvelle vision stratégique

Ce rapport annuel marque un tournant pour l'APEX. S'il revient sur les réalisations et les jalons de la période 2024-2025, il le fait à travers le prisme de notre nouveau plan stratégique 2025-2028, un plan qui reflète l'évolution de notre rôle, notre objectif renouvelé et notre orientation future.

Bien que la nouvelle vision soit entrée en vigueur vers la fin de la période couverte par le rapport, elle reflète en grande partie l'esprit et la dynamique qui ont façonné notre travail tout au long de l'année. C'est pourquoi nous avons choisi d'organiser ce rapport autour des trois piliers du plan : Habilitier, Rassembler, Promouvoir.

Chaque section met en lumière des résultats concrets, des voix de la communauté des cadres supérieurs et nos priorités pour l'avenir, illustrant ainsi comment nous mettons déjà en œuvre notre orientation stratégique.

GOUVERNANCE DE L'APEX

Le conseil d'administration de l'APEX joue un rôle essentiel dans la définition de l'orientation stratégique et dans la supervision de l'organisation. Il est composé de 16 membres représentant les régions de l'ensemble du Canada :

- 9 administrateurs résidant dans la région de la capitale nationale (RCN)
- 6 administrateurs régionaux représentant l'Atlantique, le Québec, l'Ontario, les Prairies, la Colombie-Britannique et le Nord
- 1 administrateur associé représentant les anciens cadres supérieurs

Les administrateurs sont élus par les membres pour un mandat de trois ans et peuvent effectuer un mandat supplémentaire consécutif. Le comité exécutif comprend les postes de président, de vice-président, de secrétaire, de trésorier et du dirigeant sans affectation particulière. Le conseil d'administration se réunit six à huit fois par année.

Faits marquants 2024-25 :

- Le conseil d'administration a approuvé les points suivants à l'avance de l'assemblée générale annuelle 2024:
 - Le rapport annuel 2023-2024, les états financiers vérifiés et le rapport du trésorier
 - La nomination du vérificateur pour l'exercice 2024-2025
 - L'élection d'une nouvelle équipe d'administrateurs
- Le conseil d'administration a fourni des orientations stratégiques et a approuvé le plan stratégique 2025-2028.

Transition au sein du conseil d'administration :

Nous exprimons notre reconnaissance aux cinq administrateurs sortants :

- **Daryell Nowlan** (Atlantique, l'ancien président), **Ziad Shadid** (RCN, trésorier), **Angela Bate** (C.-B.), **Darlène de Gravina** (RCN) et **Lilia Trombetti** (RCN).

Nous avons également accueilli cinq administrateurs :

- Ancien membre intérimaire **Luc Chamberland** (élu à l'AGA) et nouveaux membres **Johanne Charest** (Atlantique), **Charan Bhullar** (C.-B.), **Cécile Siewe** (RCN), and **Sandra Leduc** (RCN).

PLAN STRATÉGIQUE 2025–2028

APEX PRIORITÉS ET OBJECTIFS

Vision :

Être la voix de confiance de la communauté des cadres supérieurs qui assure l'excellence dans une fonction publique agile et inclusive.

Mission :

Faire progresser l'excellence du leadership et le bien-être en habilitant, en rassemblant et en promouvant les cadres supérieurs d'un océan à l'autre et à l'échelle internationale.

Principes :

empAthique

adaPtable

profEssionnel

eXemplaire

Habiller

Favoriser l'excellence du leadership individuel :

En fournissant un soutien grâce à des services, des avis et des conseils individuels :

- Service-conseil pour les cadres supérieurs (SCCS) et soutien individuel sur les conditions d'emploi et la rémunération

➔ Élargir les services du SCCS en renforçant la spécialisation et la représentation

En diffusant des connaissances par le biais de mentorat, d'apprentissage et de ressources :

- Événements d'apprentissage, ressources et événements prestigieux
- Répertoire de ressources de soutien aux cadres supérieurs

➔ Programme de mentorat

En créant des partenariats stratégiques afin d'améliorer les services offerts aux cadres supérieurs :

- ➔ Accroître les partenariats externes
- ➔ Compétences numériques pour les cadres supérieurs
- ➔ Approche réfléchie pour l'intégration des nouveaux cadres supérieurs

Rassembler

Créer un sentiment d'appartenance :

En établissant des réseaux fiables et inclusifs d'un bout à l'autre du pays et à l'échelle internationale :

- Réseau d'ambassadeurs et occasions de mobilisation régionale en personne
- Collaboration et mobilisation avec d'autres réseaux

En créant des occasions de mobilisation pour établir des liens significatifs :

- ➔ Création d'un réseau de collaborateurs pour accroître la capacité d'offre de services
- ➔ Création de sections régionales

En réunissant la communauté pour partager des expériences :

- ➔ Opportunités accrues d'échange entre cadres supérieurs
- ➔ Revitaliser le forum des sous-ministres adjoints(es)

Légende :

● Services et initiatives actuels

➔ Services et initiatives potentiels nouveaux/améliorés

Promouvoir

Promouvoir le leadership et le bien-être de la communauté :

En participant à la recherche fondée sur des données probantes pour favoriser des milieux de travail inclusifs, diversifiés, équitables et accessibles :

- Étude sur le travail et la santé des cadres supérieurs
- Plan de recherche appliquée

➔ Recueillir les meilleures pratiques au sein de la fonction publique

En influençant les décisions de la fonction publique ayant une incidence sur les cadres supérieurs :

- Partenariat renforcé avec le BDPRH et d'autres organisations clés pour mieux répondre aux besoins des cadres supérieurs

En reconnaissant et en soulignant les réussites :

- Prix d'excellence de l'APEX
- ➔ Intégrer une approche de gestion des talents pour la participation aux événements prestigieux de l'APEX



Favoriser l'excellence du leadership individuel :

- En fournissant un soutien grâce à des services, des orientations et des conseils individuels
- En diffusant des connaissances par le biais de mentorat, d'apprentissage et de ressources
- En créant des partenariats stratégiques afin d'améliorer les services offerts aux cadres supérieurs

Résultats obtenus

- **19 événements d'apprentissage** livrés à plus de 7 000 cadres supérieurs au Canada
- Plus de **1 000 séances de services-conseils confidentielles** livrés à **485 cadres supérieurs**, dont 63% de femmes et 24% de leaders méritant l'équité
- Lancement du **guide d'intégration des cadres supérieurs**, désormais utilisés par plus de 10 ministères
- Promotion d'un **leadership inclusif, tenant compte des traumatismes** grâce à des outils pratiques et au soutien par les pairs
- Création de **nouveaux partenariats** avec des **organisations du service publique** et du **milieu universitaire**

Notre impact

Les cadres supérieurs ont reçu un soutien personnalisé qui les a aidés à prendre des décisions complexes avec clarté et confiance. Nos événements sont axés sur de véritables enjeux mondiaux, tels que la préparation à l'IA, les compétences numériques, le leadership hybride et le bien-être.

Les partenariats stratégiques ont amélioré la qualité et la pertinence des offres de formation, renforçant le rôle de l'APEX en tant que ressource de confiance pour le perfectionnement des cadres supérieurs.

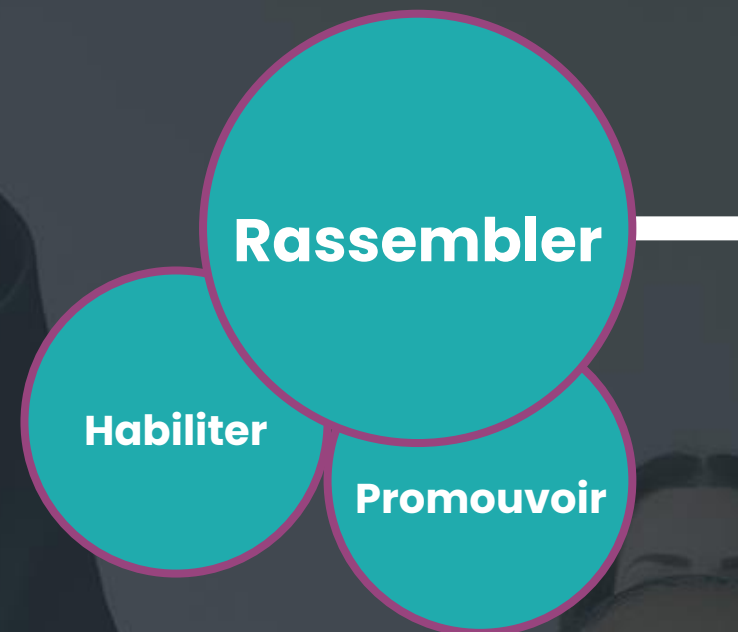
“ Je n'ai pas seulement reçu du soutien, j'ai aussi appris comment d'autres cadres supérieurs ont relevé des défis similaires, ce qui a fait toute la différence.

— Client du SCCS

En développement

Ce que nous faisons :

- Nous investissons davantage dans **le service-conseil aux cadres supérieurs**, avec une spécialisation accrue, une meilleure représentation et un accès plus rapide
- Nous envisageons **un programme de mentorat nationale** afin de mettre en relation des cadres supérieurs de différentes régions, origines et ministères
- Nous développons des **partenariats externes**, notamment avec des universités et des groupes de réflexion, afin de renforcer l'apprentissage continu et d'apporter de nouvelles perspectives à la communauté des cadres supérieurs



Créer un sentiment d'appartenance :

- En établissant des réseaux fiables et inclusifs d'un bout à l'autre du pays et à l'échelle internationale
- En créant des occasions de mobilisation pour établir des liens significatifs
- En réunissant la communauté pour partager des expériences

Résultats obtenus

- Organisation du **Sommet sur le leadership 2024** qui a rassemblé plus de **1 200 participants**, dont des sous-ministres et des leaders internationaux
- L'élargissement du **réseau d'ambassadeurs** à plus de **70 ministères**, avec un engagement régional plus important et un soutien au leadership interne
- Des événements de réseautage et d'apprentissage en présentiel pour plus de **200 cadres supérieurs** dans les régions du Québec et de l'Atlantique
- Co-organisation d'événements nationaux et régionaux avec **CNG et BEN-REN**, y compris une célébration du Mois de l'histoire des Noirs
- Engagement de **plus de 15 réseaux de cadres supérieurs** par le biais d'une sensibilisation ciblée et d'une collaboration ministérielle

Notre impact

L'APEX a renforcé le sentiment de communauté parmi les cadres supérieurs en créant des espaces inclusifs et attrayants pour se rassembler et partager entre les régions et les ministères. Le Sommet, le Réseau des ambassadeurs et les événements régionaux ont favorisé la collaboration et la réalisation de nos objectifs.

Les cadres supérieurs ont décrit l'APEX comme leur réseau de référence pour les contacts entre pairs et le soutien dans la gestion des réalités du travail hybride.

“ **L'APEX est le prochain réseau lorsque les gestionnaires deviennent des directeurs : c'est votre communauté lorsque vous devenez un cadre supérieur.**

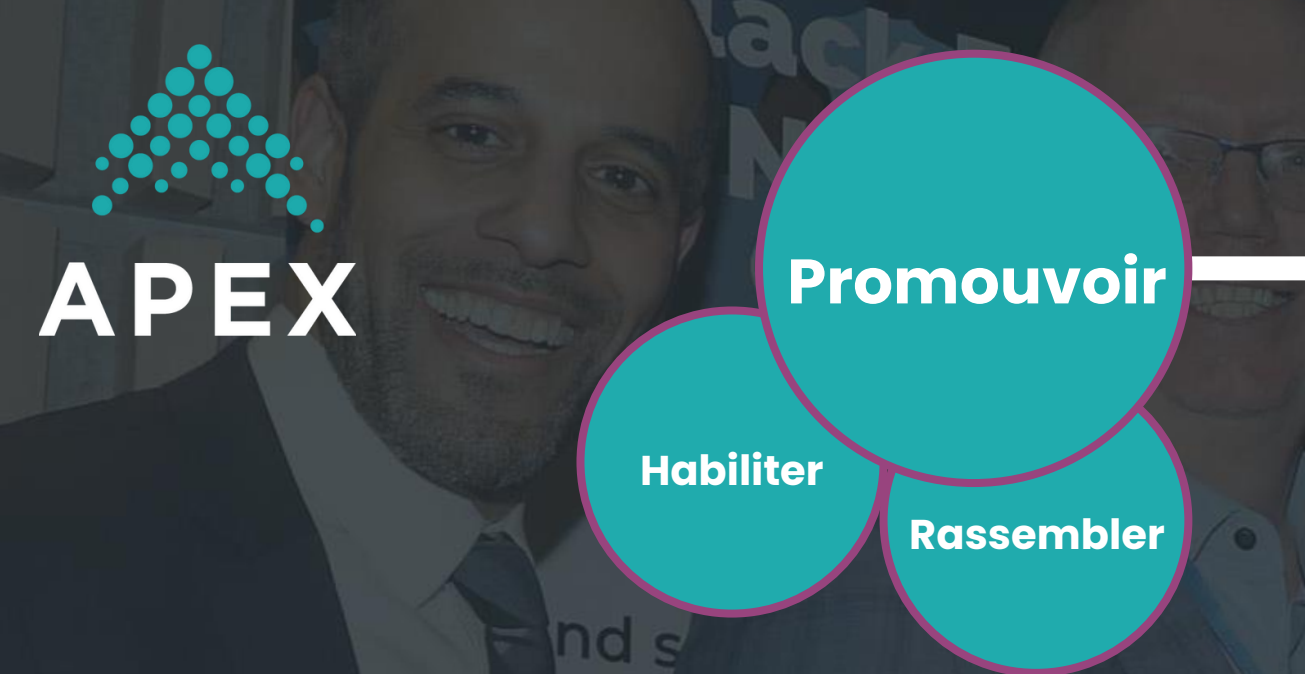
— **Sous-ministre**
Communauté nationale des gestionnaires

En développement

Les cadres supérieurs dirigent au sein d'équipes hybrides, entre silos et sous pression. Vous avez dit que vous aviez besoin de plus que de l'inspiration : il vous faut un réseau de confiance.

Ce que nous faisons :

- Nous offrons des **échanges d'expériences entre cadres supérieurs** : des événements qui vous rassemblent avec vos pairs, vous permettent d'aborder des sujets d'actualité et qui soulignent des conférenciers et des leaders chevronnés
- Nous établissons **un réseau de partenaires** de l'APEX de confiance pour étendre les conversations sur le leadership dans les régions
- Nous renforçons notre **présence nationale** avec des événements, l'établissement des liens, et des occasions d'apprentissage au-delà de la RCN



Promouvoir le leadership et le bien-être de la communauté :

- S'engager dans des recherches fondées sur des données probantes afin de promouvoir des lieux de travail inclusifs, diversifiés, équitables et accessibles
- En influençant les décisions de la fonction publique ayant une incidence sur les cadres supérieurs
- En reconnaissant et en soulignant les réussites

Résultats obtenus

- Lancement de l'Étude sur le travail et la santé des cadres supérieurs, avec un taux de réponse de 51 % dans la communauté des cadres supérieurs à travers le Canada
- Élaboration d'un nouveau plan de recherche appliquée fondé sur le leadership positif et axé sur les valeurs
- Intégration de valeurs et d'éthique dans toutes les activités d'apprentissage afin de soutenir un leadership inclusif fondé sur la confiance
- Un taux record de commanditaires et de participation aux Prix d'excellence, qui récompensent des leaders exceptionnels
- Programmation fondée sur la recherche concernant le bien-être des cadres supérieurs noirs et les stratégies de leadership positives

Notre impact

Nos travaux de recherche et de reconnaissance ont mis en lumière des expériences diverses et ont redéfini ce qu'est un leadership inclusif fondé sur des valeurs.

L'Étude sur le travail et la santé des cadres supérieurs offre de nouvelles perspectives grâce aux questions d'auto-identification exhaustives et aux données démographiques désagrégées. Les séances de leadership positif et les Prix d'excellence ont souligné l'excellence tout en faisant progresser le bien-être et le sens de la communauté chez les cadres supérieurs.

“ Une séance tout simplement brillante. C'est tellement rafraîchissant, pertinent, inspirant, nourrissant et nécessaire... Une séance exceptionnelle! Merci encore.

— Participant

Séance sur le pouvoir du leadership positif

En développement

Les cadres supérieurs nous ont dit qu'ils voulaient se sentir vus, soutenus et reconnus. Vous voulez que votre travail ait de l'importance et qu'il soit salué d'une manière significative et inclusive qui reflète la diversité des expériences des cadres supérieurs.

Ce que nous faisons :

- Nous célébrons les histoires de leadership et les réalisations diverses à travers les Prix d'excellence
- Nous créons des ressources accessibles fondées sur des données qui répondent aux besoins clés identifiés par les cadres supérieurs à travers la fonction publique
- Nous réitérons notre engagement en faveur d'une gestion équitable des talents, en encourageant le perfectionnement inclusif et la reconnaissance de tous les cadres supérieurs



Habiliter les leaders . Rassembler les communautés . Promouvoir l'excellence