



Stratégie Nationale de Recrutement de la GRC



2026-2029



Gendarmerie royale
du Canada

Royal Canadian
Mounted Police

Canada



Also available in English under the title :

RCMP National Recruitment Strategy 2026 - 2029

Pour obtenir plus de renseignements, veuillez

communiquer avec : NRP-PNR@rcmp-grc.gc.ca

© 2026 sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par
la Gendarmerie royale du Canada.

No de cat. PS64-262/2025F-PDF

ISBN978-0-660-79335-1



Table des matières

Message du commissaire Duheme	5
Message de la dirigeante principale des Ressources humaines	6
Sommaire	7
Contexte, défis et portée	9
Contexte	9
Défis actuels.....	10
Portée	11
Stratégie nationale de recrutement	12
Mission, cibles et priorités stratégiques.....	12
Notre engagement à transformer le traitement.....	13
Notre engagement à embaucher les bonnes personnes.....	14
Notre engagement à harmoniser les efforts.....	15
Notre engagement envers les Premières Nations, les Inuits et les Métis	16
Surveillance, évaluation et amélioration continue du Programme national de recrutement.....	17
Communications et marque institutionnelle	18
Conclusion.....	18
Annexe 1 : Mesures du rendement	19





Message du commissaire Duheme

Depuis mon entrée en fonction à titre de commissaire en mars 2023, j'ai eu l'occasion de me rendre dans des divisions de la GRC partout au pays. J'ai pu constater le courage, l'engagement et le professionnalisme de nos membres, qu'il s'agisse de membres réguliers, de réservistes ou d'employés civils.

La **Stratégie nationale de recrutement 2026-2029 de la GRC** joue un rôle essentiel dans le maintien de notre main-d'œuvre et pour assurer la sécurité de la population canadienne. Le recrutement et la formation des policiers demeurent une priorité absolue pour l'organisation. Ce plan pluriannuel nous permettra d'atteindre nos objectifs en matière de recrutement afin de pallier les taux de vacance à l'échelle du pays et d'apporter un soutien continu à nos travailleurs de première ligne qui se donnent cœur et âme pour assurer la sécurité du public et le bien-être des Canadiens.

Cette stratégie arrive à point nommé alors que nous nous apprêtons à embaucher 1 000 agents supplémentaires qui se consacreront à l'amélioration de la sécurité frontalière, à la lutte contre le crime organisé transnational, la criminalité financière et le blanchiment d'argent ainsi qu'au renforcement de notre capacité en matière de renseignement et de sécurité nationale. Il nous faut recruter, former et maintenir en poste des policiers qui peuvent protéger les frontières du Canada, assurer la sécurité des communautés et défendre les valeurs de la GRC pour les années à venir.

Le Canada évolue, tout comme les menaces qui pèsent sur nous. La GRC doit s'adapter à un contexte en constante évolution et engager des personnes qui possèdent les aptitudes nécessaires pour répondre aux exigences du travail policier moderne. Il ne s'agit pas seulement de pourvoir des postes, mais aussi d'améliorer nos pratiques d'embauche afin d'attirer un éventail diversifié de candidats et de devenir un employeur de choix.

La GRC offre des possibilités de servir aux quatre coins du pays, notamment dans des régions aux paysages à perte de vue et dans des communautés tissées serrées de régions éloignées et nordiques. Les policiers de la GRC peuvent être appelés à travailler dans des endroits où la résilience et l'ingéniosité sont tout aussi importantes que le sang-froid et la compassion. Chaque appel est une occasion d'apporter une contribution concrète en servant là où les besoins sont les plus pressants et en tissant des liens durables avec les membres de la collectivité. C'est plus qu'exercer notre devoir, c'est une occasion de donner un sens à notre travail, de changer les choses et de bâtir des relations de confiance avec ceux et celles que nous servons.

Si vous envisagez de faire carrière à la Gendarmerie royale du Canada, saisissez cette occasion et venez écrire le prochain chapitre de notre histoire avec nous. Mettez vos forces à contribution, et continuons ensemble à bâtir une organisation moderne, inclusive, résiliente et toujours prête à servir.

Mike Duheme
Commissaire

Message de la dirigeante principale des Ressources humaines

La force de la GRC a toujours reposé sur le dévouement de tous ceux et celles qui servent, unis pour assurer la sécurité des collectivités partout au Canada. Aujourd'hui, alors que nous écrivons le prochain chapitre de notre histoire, nous faisons appel à ceux et celles qui aspirent à bien plus qu'une carrière, qui ont à cœur de servir la population et de changer les choses d'un océan à l'autre.



Cette stratégie de recrutement est plus qu'un simple plan, c'est un engagement, un engagement à accueillir des personnes de tous les horizons, à représenter la force et la diversité de notre nation et à soutenir ces personnes dans leur cheminement afin de devenir les leaders de demain. Il s'agit d'abord et avant tout d'**embaucher les bonnes personnes**, car l'avenir de la GRC dépend de la qualité des services que nous fournissons. Ensemble, nous créerons un service de police qui non seulement protège les collectivités que nous servons, mais qui les inspire aussi.

Il est primordial de veiller à ce que la GRC dispose de capacités suffisantes pour remplir son mandat. Il ne s'agit pas simplement d'embaucher davantage de policiers, il faut aussi recruter des candidats compétents issus d'horizons divers, y compris des Autochtones, des personnes bilingues et des membres d'autres groupes sous-représentés. Ce n'est pas un secret que le recrutement représente un défi pour la GRC, mais nous continuons à nous efforcer d'améliorer le processus de candidature et de conserver les candidats qualifiés afin de répondre à nos besoins actuels et futurs.

Au cours des trois prochaines années, la GRC s'efforcera de **transformer** son processus de recrutement en améliorant le processus de candidature. Ensemble, nous **harmonisons nos efforts** et adoptons une approche ciblée en matière de recrutement afin de faire de la GRC un employeur de choix pour ceux et celles qui partagent nos valeurs fondamentales : agir avec intégrité, faire preuve de respect, assumer ses responsabilités, faire preuve de compassion et servir avec excellence.

A handwritten signature in white ink, reading "Shelley Peters". The signature is fluid and cursive, with the first name "Shelley" and the last name "Peters" clearly distinguishable.

Shelley Peters

Dirigeante principale des Ressources humaines

Sommaire

Le recrutement de membres réguliers est un principe sur lequel repose la capacité de la GRC à remplir son mandat et à assurer la sécurité de la population canadienne. La sécurité des Canadiens et le renforcement de l'application de la loi figurent parmi les sept priorités du gouvernement du Canada.

En tant que service de police national du Canada, la GRC s'efforce de prévenir la criminalité aux niveaux municipal, provincial/territorial et fédéral. La prestation de services de police à contrat dans huit provinces, trois territoires, 150 municipalités et quelque 550 communautés autochtones au pays est au cœur de l'engagement du gouvernement du Canada à assurer la sécurité des Canadiens.

De plus, dans *Un Canada fort : Budget 2025*, le gouvernement du Canada a reconnu le rôle unique que joue la police fédérale et s'est engagé à financer l'embauche de 1 000 agents supplémentaire de la GRC, y compris des personnes qui possèdent des compétences spécialisées pour améliorer les capacités dans des secteurs d'enquête clés.

Afin de bâtir une GRC forte, diversifiée et compétente, il nous faut attirer et **embaucher les bonnes personnes**, puis les affecter là où on a le plus besoin d'elles. Nos futurs membres réguliers doivent posséder les compétences recherchées pour l'exécution des mandats des Services de police contractuels, de la Police fédérale et des Services de police spécialisés, représenter les collectivités servies, respecter nos valeurs fondamentales et inspirer la confiance du public partout au pays et dans le monde. Forte d'un mandat vaste et complexe, la GRC continue de s'adapter à l'évolution des services policiers en misant sur un virage numérique qui servira de catalyseur de la transformation et de la modernisation de nos façons de collaborer avec nos partenaires et d'interagir avec les Canadiens.

Approche panorganisationnelle, la Stratégie nationale de recrutement de la GRC est destinée à réformer le processus de recrutement des membres réguliers. Elle accorde la priorité aux améliorations immédiates et de grande importance, en particulier la manière dont nous attirons, évaluons et maintenons les meilleurs talents. Ainsi seront jetées les bases d'un nouveau modèle de recrutement dynamique et adapté aux besoins de l'organisation.

La stratégie est axée sur trois priorités clés qui évoluent en parallèle :

- **Transformer le traitement** – Apporter des changements et moderniser la technologie afin de réduire les délais entre le traitement des demandes d'emploi et l'envoi des candidats à l'École de la GRC (Division Dépôt)

- **Embaucher les bonnes personnes** – Établir et cibler les profils à recruter pour répondre aux besoins des Services de police contractuels et de la Police fédérale, et élaborer une approche globale de la planification des effectifs.
- **Harmoniser les efforts** – Mettre en place une méthode de recrutement, de dotation et de formation plus coordonnée à l'échelle de l'organisation qui répond aux besoins de l'ensemble de notre personnel.

Sous la direction du dirigeant principal du Recrutement, cette stratégie s'inscrit dans le cadre du Programme national de recrutement et souligne l'importance d'une collaboration stratégique avec d'autres secteurs des Ressources humaines, les secteurs d'activité et les divisions afin de relever avec brio les défis actuels et futurs auxquels notre organisation est confrontée.

La GRC s'engage à renforcer le recrutement, la formation ainsi que l'intégration des employés et leur maintien en poste afin de soutenir ces nouvelles ressources et de veiller à ce qu'elle ait la capacité à long terme de s'acquitter de son mandat.

Pour suivre les progrès réalisés à l'égard de ces priorités, la stratégie comporte des mesures du rendement. La première année, il s'agira surtout de permettre des améliorations immédiates et de mener des examens qui permettront d'apporter d'autres améliorations et de mettre en œuvre un nouveau modèle de recrutement de membres réguliers au cours des deuxième et troisième années





Contexte, défis et portée

Contexte

Dans le document *Prochain chapitre : Plan stratégique de la GRC de 2024 à 2027*, le commissaire de la GRC a déterminé trois priorités de base qui guideront les investissements et les efforts de l'organisation : **recrutement, culture organisationnelle et excellence sur le plan opérationnel**.

Le processus de recrutement est le moteur de la GRC : il garantit que les bonnes compétences sont affectées aux bons postes, contribuant ainsi à la croissance et au succès de l'organisation. Le recrutement est un processus multiforme qui suppose la collaboration et le partenariat entre plusieurs composantes de notre organisation. Le Programme national de recrutement est le principal programme de recrutement des membres réguliers, bien que les divisions et les secteurs d'activité jouent tous un rôle clé.

Conformément à notre engagement à l'égard de l'amélioration continue, le processus de recrutement a fait l'objet de multiples examens approfondis et ciblés. Des efforts importants et soutenus sont consacrés à la modernisation de notre approche, ce qui comprend l'exploration d'un éventail de modèles, d'étapes et de stratégies. Ces initiatives ont permis d'obtenir des renseignements précieux et ont mené à des avancées progressives, ce qui a contribué à la création d'un cadre de recrutement plus efficace et réactif.



La stratégie s'appuiera sur le bon travail accompli jusqu'à présent et comprendra des mesures pour constituer et maintenir une équipe extrêmement efficace, dotée des ressources et du soutien nécessaires à long terme pour l'avancement de la stratégie.

Défis actuels

Forte de ses 150 ans d'expérience, la GRC entre dans une période charnière de renouveau. Les initiatives visant à accroître le renforcement du recrutement et le déploiement des membres réguliers sont une occasion de modernisation pour l'organisation, de sorte qu'elle puisse continuer de répondre aux besoins changeants des Canadiens d'aujourd'hui et de demain.

Il est attendu de la GRC qu'elle fournisse des services policiers exceptionnels dans huit des dix provinces, les trois territoires, plus de 700 détachements et au-delà de 550 communautés autochtones partout au Canada. Ses partenaires policiers contractuels et les communautés n'en attendent pas moins; certains sont même en train de réfléchir à leur avenir à la GRC.

Des questions ont été soulevées quant à la capacité de la GRC à maintenir le rythme nécessaire pour répondre aux menaces liées à la sécurité nationale, à la sécurité frontalière, à la cybercriminalité et à d'autres menaces nationales et internationales. De plus, la pression continue de croître pour que la GRC fournisse ses services d'enquête et opérationnels spécialisés à d'autres organismes d'application de la loi. Vu le contexte en constante évolution, on a prévu d'affecter 1,8 milliard de dollars sur quatre ans au renforcement de la capacité de l'organisation à faire face à ces menaces grâce au recrutement de 1 000 agents de la GRC à l'appui du mandat de la Police fédérale.

D'autres facteurs externes ajoutent à cette pression. Nous sommes en concurrence avec d'autres organisations policières pour recruter les meilleurs talents. Étant donné leur champ d'action plus restreint et leurs systèmes de recrutement peut-être plus souples, la GRC voit remise en question sa capacité à faire progresser les postulants dans un processus qui peut être long, complexe et étendu.

Si cette stratégie vise surtout à attirer et à recruter les bonnes personnes, la GRC compte sur un vaste éventail de compétences spécialisées pour servir la population canadienne. Il existe plus de 150 possibilités de carrière dans des postes de soutien avancés et essentiels aux Services de police contractuels, à la Police fédérale et aux Services de police spécialisés, ce qui



comprend des postes dans des services de police de première ligne aux niveaux provincial et municipal, à la Sécurité nationale de la Police fédérale, à l'Intégrité des frontières, aux Services de renseignement et de protection ainsi qu'au sein de programmes de police spécialisés comme le soutien aérien, les registres nationaux de criminels et l'analyse médico-légale.

En raison d'un besoin croissant de ressources supplémentaires dans les services de police contractuels, fédéraux et spécialisés, ainsi que de l'attrition et du départ d'un nombre important de membres réguliers chaque année, la GRC n'a pratiquement pas vu augmenter son effectif policier. Par ailleurs, depuis la pandémie de COVID-19, le taux de vacance demeure un défi; au cours des dernières années, en moyenne 900 personnes ont été embauchées à la Division Dépôt, ce qui s'est traduit par une demande actuelle de 2 213 membres réguliers (2025-2026).

À la lumière de ce qui précède, le moment est venu pour la GRC de réformer son modèle de recrutement afin de répondre à la demande future et de remplir ses obligations. Le statu quo ne pouvant plus être maintenu, il faut qu'elle change ses façons de fonctionner et qu'elle recrute les meilleurs éléments qui protégeront et serviront nos collectivités. Son service dans le domaine du recrutement doit égaler en excellence celui qu'elle offre dans le maintien de l'ordre.

Portée

Processus de recrutement

Le recrutement commence par la mise en avant de l'institution emblématique, du gendarme et de l'excellence de la GRC afin d'**amener les personnes intéressées à poser leur candidature**. La publicité, l'image de marque, l'engagement communautaire, les événements, les aspirations professionnelles et l'épanouissement personnel sont autant de facteurs de motivation. Les recruteurs proactifs des divisions ainsi que tous les employés qui représentent l'organisation jouent un rôle essentiel dans la recherche de candidats talentueux et d'horizons divers afin qu'ils se joignent à la GRC.

À la suite de la demande d'emploi initiale, il y a un **processus de sélection** qui comporte plusieurs exigences et étapes visant à établir si les postulants sont qualifiés. Ce processus est essentiellement géré par le programme, bien que certaines étapes relèvent d'autres sections de la GRC et que d'autres soient sous-traitées.

Les candidats retenus sont **affectés à une troupe** à la Division Dépôt, l'École de la GRC. Le programme, la Division Dépôt et les autres divisions collaborent à cette étape afin de s'assurer



qu'un plan rigoureux est en place pour former les cadets et les affecter aux divisions une fois qu'ils auront été promus.

Pour faire face à la situation actuelle, il est nécessaire d'élaborer un plan stratégique. La section qui suit présente la stratégie visant à moderniser le recrutement de membres réguliers, qui repose dans un premier temps sur l'optimisation des méthodes actuelles, puis sur la mise en place d'un nouveau modèle arrimé aux besoins à venir.

Stratégie nationale de recrutement

Mission, cibles et priorités stratégiques

Le programme a pour mission d'attirer et de recruter de futurs policiers et policières issus de la diversité, compétents et qui incarnent les valeurs fondamentales de la GRC afin d'assurer un avenir sûr aux communautés que nous servons.

Le programme prévoit traiter 1 600 candidatures afin d'atteindre l'objectif de 50 troupes de 32 cadets prêts à suivre la formation pour 2026-2027.

Pour mener à bien cette mission, les priorités stratégiques suivantes doivent être mises en œuvre et évaluées sur une période de trois ans :

- **Transformer le traitement** – Apporter des changements et moderniser la technologie afin de réduire les délais entre le traitement des demandes d'emploi et l'envoi des candidats à l'École de la GRC (Division Dépôt).
- **Embaucher les bonnes personnes** – Établir et cibler les profils à recruter pour répondre aux besoins des Services de police contractuels et de la Police fédérale, et élaborer une approche globale de la planification des effectifs.

- **Harmoniser les efforts** – Mettre en place une méthode de recrutement, de dotation et de formation plus coordonnée à l'échelle de l'organisation qui répond aux besoins de l'ensemble de notre personnel.

Notre engagement à transformer le traitement

Toute personne qui postule à la GRC doit se sentir valorisée et vivre une expérience positive tout au long du processus de recrutement. Dès qu'elle dépose sa candidature, il faut que chaque échange soit utile, intuitif et sans problème; d'où l'importance d'une meilleure communication et d'une **approche axée sur « le recrutement » plutôt que sur « l'élimination »**. Qu'un candidat soit sélectionné ou non, il doit se voir donner les meilleures possibilités de réussir. Nous souhaitons que les candidats fassent part de leur expérience positive à d'autres personnes et restent motivés à postuler de nouveau en cas d'échec.

En moyenne, il faut compter 446 jours avant qu'un candidat sélectionné se voie offrir une place dans une troupe à la Division Dépôt. Ce long délai représente un défi de taille lorsqu'il s'agit de conserver les candidats les plus prometteurs. Une des priorités a consisté à effectuer une analyse Lean Six Sigma du processus de sélection actuel, comprenant un examen complet de chaque étape du processus, de la plus importante à la plus simple. Cette analyse a permis d'**optimiser le processus de sélection** et d'élaborer un nouveau modèle de recrutement à la fois dynamique et souple. Le rapport final contient **20 recommandations** visant principalement à transformer le processus d'admission afin d'améliorer la qualité des candidatures qui parviennent au centre de traitement. Cela peut être réalisé en augmentant l'automatisation, en modifiant l'évaluation en ligne, en ajoutant des évaluations physiques et linguistiques et en réintroduisant des interactions humaines avec les candidats dès le début du processus. Parmi les autres domaines clés, mentionnons la recherche de gains d'efficacité grâce à une automatisation simple et aux technologies disponibles, ainsi que l'examen d'un nouveau système de gestion des cas. Plusieurs recommandations sont en voie de mise en œuvre, des analyses sont en cours et des groupes de travail ont été constitués.

Une équipe chargée de la transformation nationale du recrutement (TNR) a été mise sur pied en septembre 2025 afin d'examiner le système actuel de recrutement, de sélection et de traitement des candidatures. Cette équipe a entrepris un projet de recherche visant à consulter 22 services de police externes (Canada, États-Unis, Royaume-Uni, Australie, Nouvelle-Zélande) et des partenaires fédéraux (p. ex. ASFC, MDN, SCRS) afin d'examiner leurs processus de recrutement et leurs pratiques exemplaires. De plus, elle a consulté les commandants divisionnaires et le personnel chargé du recrutement dans chaque division, ainsi que la Fédération de la police nationale. Le projet comprendra aussi l'étude des différentes exigences et des outils de sélection utilisés pour évaluer les candidats.

L'équipe TNR a examiné tous les processus, allant des activités afin d'attirer et de recruter des candidats jusqu'à leur envoi à la Division Dépôt pour y suivre la formation, et a présenté en décembre 2025 des options visant à remédier aux décalages entre les responsabilités, les pouvoirs et les obligations de rendre des comptes dans ces processus. Dans le cadre d'un projet pilote lancé en février 2026, on met à l'essai de nouveaux modèles, notamment pour la régionalisation de la sélection et du traitement des candidatures.

Au cours de la première année de notre stratégie, nous nous concentrerons sur les facteurs d'attrition tels que les longs délais de traitement. Des changements immédiats seront apportés pour accélérer et réformer les étapes clés du processus, notamment l'entrevue d'admissibilité, dans le but de maintenir un bassin de bons candidats et d'augmenter leurs chances de réussite. La communication et le recrutement proactif viseront principalement à encourager les gens à postuler afin que nous continuions à disposer d'un bassin de candidats suffisamment nombreux.

L'objectif consiste à améliorer l'efficacité du traitement en réduisant les délais globaux pour les ramener à six mois, tout en offrant une expérience axée sur le client – en veillant à ce que chaque candidat soit traité avec courtoisie et reçoive une assistance rapide et accessible tout au long du processus. Notre processus de recrutement doit être équitable, fondé sur des données, dynamique et modernisé afin que nous puissions remédier directement aux défis les plus importants.

Enfin, à mesure que le travail de la GRC évolue, son processus de recrutement doit lui aussi se transformer. Ce processus doit être conçu de façon à s'adapter et à répondre aux nouveaux parcours professionnels, en fonction de l'évolution de l'organisation.

Notre engagement à embaucher les bonnes personnes

En 2024-2025, le nombre de personnes intéressées à entrer à la GRC a atteint de nouveaux sommets, celle-ci ayant reçu environ 20 000 demandes d'emploi. Cet enthousiasme croissant souligne la solide réputation et l'attrait de la GRC. Chaque année, le programme peut envoyer tout au plus 1 200 cadets à l'École de la GRC (Division Dépôt), assurant ainsi un niveau d'excellence élevé. En poursuivant les efforts pour soutenir les candidats tout au long du processus de sélection, la GRC s'engage à attirer et à retenir des personnes talentueuses, bien préparées pour s'épanouir et réussir en tant que futurs membres.

Le programme doit également concentrer ses efforts sur la recherche des bonnes personnes, notamment celles qui possèdent les compétences clés et les expériences de vie variées nécessaires pour réussir à la Division Dépôt et dans leur carrière policière. Le recrutement doit être stratégique et ciblé afin de combler les lacunes organisationnelles à long terme. Le défi actuel ne réside pas dans le nombre de candidats, mais **plutôt dans l'amélioration des systèmes de sélection et de traitement des candidatures, et dans l'amélioration de l'expérience des candidats tout au long du processus afin de mieux les retenir**. Dans cette optique, le processus sera modernisé afin de concentrer les efforts pour conserver les « candidats idéaux » (qui possèdent les qualités requises, le niveau de forme physique nécessaire, etc.).

Il est essentiel d'attirer et de traiter les candidatures de personnes issues de la diversité, talentueuses, qui incarnent les valeurs fondamentales de la GRC et qui possèdent les compétences et les aptitudes requises. Notre engagement à recruter, à soutenir et à retenir des **candidats issus de la diversité, notamment des Autochtones, des personnes bilingues et d'autres groupes sous-représentés**, est au cœur de notre mission. Pour remplir notre mission d'assurer la sécurité publique, nous devons recruter des candidats qui représentent les communautés que nous servons et qui possèdent les compétences et l'expérience nécessaires pour le poste qu'ils occuperont.

De plus, le recrutement doit s'appuyer sur des **données et des analyses relatives à l'effectif**. Une planification solide des ressources humaines (RH) nécessitera une planification proactive de l'effectif pour placer les bonnes personnes dans les bons postes. Il faut utiliser les données sur l'effectif et l'analyse prévisionnelle pour anticiper les besoins et les défis futurs. Cela est particulièrement important lorsque l'on considère la nature évolutive du travail et l'importance croissante des compétences numériques, du perfectionnement en leadership et de la confiance du public. Les efforts de planification des RH nous permettront de nous préparer à toute éventualité, que ce soit un changement dans les priorités en matière de sécurité publique ou de nouvelles avancées technologiques. Une planification stratégique des effectifs nous permettra de nous adapter aux besoins opérationnels futurs.

Le programme envisagera la mise en place d'une approche modulaire visant à faciliter le placement des candidats en fonction de leurs intérêts et des besoins organisationnels, et ce, dès leur intégration. Des travaux seront également entrepris pour faire progresser la Stratégie de recrutement des Premières Nations, des Inuits et des Métis de la GRC, notamment en prenant des mesures pour attirer des candidats, réduire les obstacles auxquels ils font face et leur offrir du soutien.

Notre engagement à harmoniser les efforts

Compte tenu de la nature multidimensionnelle du recrutement, la stratégie doit aussi constituer une priorité pour les secteurs d'activité et les partenaires qui assument une part de responsabilité dans le processus.

Le recrutement est un point d'entrée essentiel, mais il doit s'inscrire dans une approche de maintien de l'effectif coordonnée à l'échelle de l'organisation.

Afin d'embaucher davantage de personnes, l'organisation adopte une approche transformative en matière de recrutement, en modifiant ses perspectives et ses stratégies afin de mieux s'adapter à l'évolution des besoins et des possibilités. Une définition plus large du recrutement engloberait non seulement le fait d'attirer des candidats et de les envoyer à la Division Dépôt, mais aussi la formation des cadets, l'affectation et l'intégration des nouveaux membres réguliers à leur premier détachement, le maintien en poste des employés et le soutien au personnel au retour d'un congé de maladie. Cette priorité prendra plus de temps à se concrétiser, mais devrait faire partie de la stratégie de recrutement à long terme. Les activités relevant de cette priorité devraient donc être réalisées au cours des deuxième et troisième années.

L'État-major supérieur a approuvé la stratégie et a demandé au dirigeant principal du Recrutement de mettre sur pied un **comité directeur sur le recrutement** qui veillera à ce que ce travail demeure une priorité, que les rôles et responsabilités soient bien compris et que la mise en œuvre soit surveillée. Le comité examinera également comment le processus de recrutement décrit ci-dessus s'inscrit dans une **définition plus large du recrutement et du maintien en poste**.

De plus, le programme s'emploiera à répondre à ses besoins en matière de capacités et veillera au bien-être de ses employés. Il est essentiel d'investir dans la formation, le perfectionnement



professionnel et les candidats talentueux afin de répondre aux exigences de l'organisation et respecter nos engagements, tout en aidant le dirigeant principal du Recrutement à mobiliser l'organisation pour répondre aux besoins en matière de recrutement.

Notre engagement envers les Premières Nations, les Inuits et les Métis

La GRC s'est engagée à bâtir avec les peuples autochtones une nouvelle relation fondée sur la confiance. Les divisions collaborent étroitement avec les communautés autochtones locales et leurs dirigeants afin de recruter des candidats selon une démarche constructive et adaptée sur le plan culturel, qui tient compte de la communauté concernée et élimine les obstacles au recrutement.

Des initiatives telles que le Programme d'expérience précadet diversifié et inclusif et le Programme de formation des précadets autochtones ciblent les personnes sous-représentées et offrent aux jeunes adultes autochtones une formation adaptée pour leur faire découvrir les réalités du travail policier et les aider à réussir le processus de candidature et la formation. Ces efforts et bien d'autres témoignent d'un engagement croissant à mettre en place des pratiques de recrutement ancrées dans la culture, adaptées à la communauté et sensibles aux réalités uniques des peuples autochtones.

Les efforts visant à accroître la représentation autochtone sont importants étant donné que la GRC fournit des services de police à un grand nombre de communautés autochtones partout au Canada et qu'elle constitue le corps policier principal dans environ 60 % de celles qui ont signé des ententes officielles en la matière.

Dans le cadre de sa stratégie nationale de recrutement, la GRC a récemment élaboré la **Stratégie de recrutement des Premières Nations, des Inuits et des Métis (PNIM) 2027-2030, Ancrée dans la communauté, unie dans la volonté de servir**, afin d'accroître la sensibilisation, de fournir un soutien et de donner la priorité aux candidats autochtones.

La Stratégie de recrutement des PNIM s'appuiera sur les activités existantes visant à soutenir le recrutement de membres réguliers, d'employés de la fonction publique et d'étudiants, et fixera des objectifs réalisables afin de maximiser le nombre de candidatures d'Autochtones pour toutes les catégories d'employés : membres réguliers et employés de la fonction publique. Elle vise à améliorer les étapes existantes du processus de recrutement en accordant la priorité aux PNIM, en supprimant les obstacles pour les candidats en région éloignée et en garantissant l'accès au mentorat.

Grâce à des efforts et à des processus prioritaires, la GRC veillera à ce que l'organisation continue de croître et de répondre aux besoins des communautés d'un océan à l'autre.

Surveillance, évaluation et amélioration continue du Programme national de recrutement

Pour appuyer les priorités établies, la stratégie prévoit des **indicateurs** à mettre en œuvre, à surveiller et à évaluer. Le programme suivra les progrès et communiquera clairement aux employés où nous en sommes dans le processus de transformation.

Au cours de sa première année, la stratégie met l'accent sur l'obtention de résultats immédiats et la réalisation d'examens critiques, jetant ainsi les bases d'améliorations à long terme plus élargies qui aboutiraient à la mise en place d'un nouveau modèle de recrutement.

Autres éléments clés favorisant l'amélioration continue :

- **Comité directeur** : Présidé par le dirigeant principal du Recrutement, le comité guidera et supervisera la mise en œuvre des activités prévues dans le plan.
- **Prise de décisions fondées sur des données probantes** : Recueillir et analyser les données issues du processus de recrutement afin de cerner les aspects à améliorer, de suivre les progrès accomplis dans la réalisation des objectifs, et d'éclairer et d'améliorer la stratégie de recrutement.
- **Commentaire des candidats et des employés** : Demander régulièrement aux recrues et aux nouveaux membres réguliers leur avis sur leur expérience du processus de recrutement, de sélection et d'intégration.
- **Atténuation des risques** : Élaborer une stratégie d'atténuation des risques comportant des centres de responsabilité pour chaque indicateur – inclure des stratégies d'atténuation des risques afin d'assurer la responsabilisation.
- **Bilan annuel** : Surveiller la stratégie, rendre compte chaque année des progrès accomplis et procéder à des ajustements en fonction des données et des résultats. Des examens fréquents des changements apportés au processus auront également lieu.
- **Planification efficace de l'effectif** : La planification de l'effectif sera essentielle pour déterminer les rôles/compétences clés nécessaires à la réalisation des plans/stratégies à long terme de l'organisation.

Communications et marque institutionnelle

- Élaborer un **plan de communication** destiné aux publics interne et externe.
- Mobiliser les partenaires (p. ex. Association canadienne des chefs de police) pour intensifier les efforts de recrutement.
- Obtenir les **témoignages** de membres actuels pour donner une dimension humaine à la profession et raconter ce que signifie pour eux être policier ou policière.

Conclusion

Afin d'assurer le succès et la résilience continus de la GRC, il est impératif que nous entreprenions une transformation complète de notre programme national de recrutement. Au cœur de cette stratégie se trouve l'engagement à attirer et à maintenir des talents diversifiés qui adhèrent à nos valeurs fondamentales d'intégrité, de respect, de responsabilité, de compassion et d'excellence.



Annexe 1 : Mesures du rendement

	Indicateur	Cible
1	Ratio entre le nombre de cadets diplômés et le taux d'attrition des membres	Supérieur à 1:1 d'ici 2028-2029
2	Ratio entre le nombre de candidats et le nombre de cadets	10:1 d'ici 2028-2029
3	Durée du traitement des demandes ^[1] (nombre moyen de jours/mois)	Ramener le délai moyen de traitement des demandes à six mois d'ici 2028-2029
4	Délai entre la fin du processus de candidature et l'arrivée à la formation	Six semaines à compter de 2026-2027
5	Nombre de troupes constituées (32 cadets)	2026-2027 : 50 troupes de 32 cadets (1 600 cadets) à compter de cet exercice
6	Pourcentage de candidats exclus temporairement et type d'exclusions	Ramener les exclusions temporaires à l'étape de l'évaluation de l'aptitude psychologique (EAP) à 20 % d'ici 2028-2029 ^[2]
7	Pourcentage de candidats qui se retirent volontairement du processus de recrutement avant la fin	Ramener ce pourcentage à 10 % d'ici 2028-2029
8	Représentation des cadets par groupe visé par l'équité en matière d'emploi ^[3]	Objectifs pour les membres réguliers : 24 % de femmes, 9 % d'Autochtones et 20 % de membres de groupes racisés d'ici 2028-2029.
9	Nombre total de cadets diplômés chaque année	1360 d'ici 2028-2029

^[1] Le traitement commence une fois que le dossier complet du candidat a été reçu et vérifié.

^[2] Un taux d'exclusion temporaire de 20 % à l'étape de l'EAP rapprocherait la GRC des autres organismes d'application de la loi.

^[3] L'auto-identification est volontaire.