



PROCHAIN CHAPITRE

PLAN
STRATÉGIQUE
DE LA GRC
2024-2027



Also available in English under the title:
Our Next Chapter: The RCMP 2024-27 Strategic Plan

Les informations contenues dans cette publication ou ce produit peuvent être reproduites, en tout ou en partie par quelque moyen que ce soit, à des fins personnelles ou publiques non commerciales, sans frais ni autre permission, sauf indication contraire. La reproduction et la distribution commerciales sont interdites, sauf avec la permission écrite de la Gendarmerie royale du Canada.

**Pour de plus amples renseignements,
veuillez communiquer avec :**

Politiques stratégiques et Communications
Gendarmerie royale du Canada
73, promenade Leikin
Ottawa (Ontario) Canada
K1A 0R2

www.grc.ca

© (2024) SA MAJESTÉ LE ROI DU CHEF DU CANADA
représenté par la Gendarmerie royale du Canada.

Numéro de catalogue : PS61-58F-PDF
ISSN : 2818-5196

Table des matières

MESSAGE DU COMMISSAIRE	06
01/ INTRODUCTION : NOTRE PROMESSE	08
02/ QUI NOUS SOMMES	10
Vision / Mission / Objectif	11
Valeurs fondamentales	12
03/ CONTEXTE OPÉRATIONNEL	14
Aperçu de la GRC	14
La police dans un environnement de plus en plus complexe	16
Facteurs d'amélioration	18
Trois responsabilités essentielles de la GRC	20
04/ ENGAGEMENT À FAIRE PROGRESSER LA RÉCONCILIATION	26
05/ PRIORITÉS ABSOLUES	32
A. Recrutement et maintien en poste d'un effectif diversifié et compétent	34
B. Promotion d'une culture organisationnelle saine, inclusive et digne de la confiance des employés de la GRC	42
C. Soutien de l'excellence dans les activités	56
06/ MESURES DU RENDEMENT	70





“ Au cours des prochaines années, nous nous intéresserons au recrutement et au maintien en poste des employés, à la culture du milieu de travail ainsi qu’à l’excellence opérationnelle. ”

Message du commissaire

En 2023, nous avons célébré notre 150^e anniversaire et nous avons passé l’année à mettre en lumière l’histoire dynamique de la GRC et son orientation future. Depuis plus de 150 ans, les employés de notre organisation emblématique fournissent des services aux collectivités dans l’ensemble du Canada et dans le monde entier. Nous sommes prêts pour **notre prochain chapitre**, et ce plan appuie nos intentions et nos priorités pour les prochaines années.

Depuis ma nomination au poste de commissaire en mars 2023, j’ai eu le plaisir de visiter nos divisions à travers le pays pour constater moi-même le dévouement implacable de nos employés envers la modernisation et l’excellence des services policiers. Nous sommes une organisation composée d’employés qui comptent parmi les meilleurs que le Canada puisse offrir, qui ont à cœur de servir tous les Canadiens et de faire respecter la loi. Nos employés s’engagent à favoriser une culture positive et professionnelle dans le cadre des efforts que nous déployons pour atteindre nos objectifs d’amélioration et d’innovation.

En même temps, nous continuons d’établir une relation de confiance avec les Canadiens, notamment avec des groupes en quête d’équité. Nous participons activement au processus continu de réconciliation et nous cherchons à renforcer la confiance ainsi que les relations avec les peuples de Premières Nations, Inuits et Métis. Nous sommes à l’écoute de la population et prenons des mesures positives pour traiter ces enjeux à long terme qui dépassent le cadre de ce plan, mais qui seront soutenus par la stratégie.

Pour faire progresser l’organisation au cours des prochaines années, nous avons défini trois priorités fondamentales qui guideront l’orientation de nos ressources et de nos investissements. Nous continuerons également de contribuer à faire du Canada un lieu sûr et sécuritaire. Plus précisément, nous nous intéresserons au recrutement et au maintien en poste des employés, à la culture du milieu de travail ainsi qu’à l’excellence opérationnelle.

Je tiens à remercier tous les employés de la GRC d’avoir continué à croire au changement que nous visons à atteindre, ainsi qu’à leur sacrifice personnel et leur dévouement à la protection et au service des familles, des entreprises et des communautés canadiennes. Nous nous trouvons à un moment important dans notre histoire et nous sommes prêts à relever le défi.



Mike Duheme
Commissaire de la GRC

Introduction : notre promesse

La GRC fait partie du tissu social du Canada depuis 1873 — plus de 150 ans. C'est le service de police national du Canada et un des seuls corps policiers à avoir acquis une renommée mondiale pour l'excellence de ses services et pour son image — la police montée. La GRC est présente dans chaque province et territoire du pays.

Sa portée et son influence s'étendent tant au niveau national qu'au niveau international. Les travailleurs de première ligne consacrent leur bien-être personnel à la sécurité publique et au bien-être des Canadiens.

La GRC continue de se transformer pour établir des opérations policières fiables et efficaces, et elle reconnaît que certaines améliorations doivent être apportées dans l'ensemble de l'organisation. Nous devons continuer de reconnaître les contributions de la GRC à la sécurité publique au Canada ainsi que son désir continu d'atteindre l'excellence. Nous sommes fiers de servir les Canadiens.



Qui nous sommes

En tant que service de police national du Canada, la GRC est un élément essentiel de l'engagement du gouvernement du Canada à assurer la sécurité des Canadiens. Dotée d'un mandat vaste et complexe, la GRC s'efforce de prévenir la criminalité aux niveaux municipal, provincial, territorial et fédéral, et elle assure une présence fédérale d'un océan à l'autre.

La GRC offre plusieurs services réputés, tels que :



mener des activités de police fédérale en tant que responsabilité essentielle de la GRC dans chaque province et territoire du Canada ainsi qu'à l'étranger



fournir des services de police spécialisés à l'interne et aux organismes d'application de la loi dans tout le pays par l'intermédiaire de formations et de travaux médico-légaux d'avant-garde



diriger des services de police dans divers environnements



offrir des services internes professionnels et réactifs qui permettent de soutenir les activités de première ligne



Vision

Fournir des services de police exceptionnels pour assurer la sécurité du Canada.

Mission

Préserver la paix, respecter la loi et offrir des services de qualité en partenariat avec les collectivités que nous desservons.

Objectif

Depuis plus de 150 ans, la GRC est le service de police national du Canada. D'un océan à l'autre, aux niveaux communautaire, provincial, territorial, fédéral et international, nous nous efforçons de prévenir le crime, d'enquêter sur les infractions, d'appliquer la loi et, finalement, d'assurer la sécurité de la population canadienne et de ses intérêts.

Innovation en action : actualisation des valeurs fondamentales de la GRC

La GRC a actualisé ses valeurs fondamentales. Nous avons pris des mesures pour nous assurer qu'elles sont adaptées à l'environnement policier actuel et qu'elles trouvent écho auprès de tous les employés et des collectivités que nous servons.

En mai 2023, la GRC a mis en œuvre ces valeurs à l'issue d'un vaste processus de consultation auquel ont participé des employés et divers groupes externes représentatifs des différentes collectivités et personnes servies par l'organisation.



Les valeurs fondamentales sont les suivantes :

Agir avec intégrité :

Nous nous comportons de manière éthique, avec honnêteté, dignité et honneur;

Faire preuve de respect :

Nous traitons chaque personne avec équité, et nous valorisons et appuyons la réconciliation, la diversité et l'inclusion en tenant compte des droits démocratiques, de l'histoire et des expériences vécues d'autrui;

Faire preuve de compassion :

Nous prenons soin les uns des autres et des collectivités que nous servons en abordant chaque situation avec empathie et un véritable désir d'aider;

Assumer ses responsabilités :

Nous sommes transparents quant à nos décisions et à nos gestes, et nous assumons la responsabilité des résultats et des conséquences;

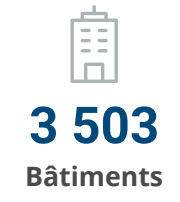
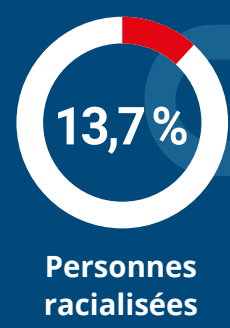
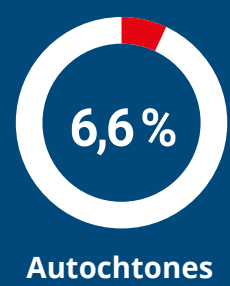
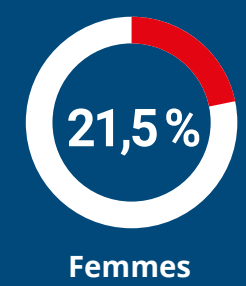
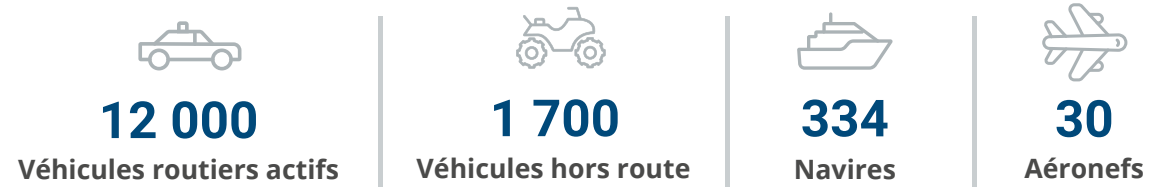
Servir avec excellence :

Nous avons à cœur l'apprentissage continu et nous collaborons avec collègues, collectivités et partenaires afin de fournir et d'appuyer des services de police novateurs et professionnels.

03

Contexte opérationnel

Aperçu de la GRC




* Les sources de données comprennent le Plan d'investissement de 2024-2027, les données relatives aux ressources humaines et l'analyse statistique interne.

La police dans un environnement de plus en plus complexe

La GRC fonctionne dans un environnement qui évolue rapidement. De nouvelles menaces apparaissent constamment et le fossé entre la police et les criminels se creuse. De nouvelles formes de criminalité apparaissent, en particulier dans le monde numérique.

En prenant conscience des tendances plus larges qui jouent sur la sécurité de la collectivité, la GRC pourra prévoir les risques et s'adapter rapidement pour les atténuer. Ainsi, elle sera en mesure de répondre aux besoins évolutifs des Canadiens, dont beaucoup sont victimes de la violence, d'abus de substances et de problèmes de santé mentale. Pour nous aider à naviguer dans cet environnement complexe, nous avons réalisé **une analyse de l'environnement pour 2023** afin d'être mieux informés sur la façon de relever les défis modernes tels que le changement climatique, la cybercriminalité, l'interférence étrangère et la perte de cohésion sociale.



Notre défi est de répondre à ces pressions avec les compétences, les approches et les outils appropriés qui sont nécessaires pour garantir la sécurité des Canadiens et des intérêts du Canada. Nous continuerons à planifier et à hiérarchiser nos ressources afin de garantir la viabilité de nos activités.

La GRC s'engage à relever chaque défi de front en continuant d'honorer les priorités du gouvernement du Canada, notamment : la réconciliation avec les Premières Nations, les Inuits et les Métis du Canada, la collaboration avec les partenaires pour lutter contre la violence sexiste, la mise en œuvre de modifications aux lois sur les armes à feu ainsi que la réponse aux recommandations du rapport final de la Commission des pertes massives et de l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées.

Facteurs d'amélioration

Entre 2007 et 2023, environ 70 rapports externes clés ont été publiés, contenant plus de 1 100 recommandations que la GRC doit examiner et pour lesquelles elle doit élaborer des plans concrets. Les thèmes communs de ces rapports sont les suivants :

- gouvernance et reddition de comptes
- prise de décision fondée sur des preuves
- violence, harcèlement et discrimination au travail
- équité, diversité et inclusion
- processus disciplinaires et procédures de règlement des griefs
- problèmes de confiance et de transparence
- collaboration avec les partenaires
- intégration et partenariat communautaires
- technologies et outils opérationnels
- recrutement et maintien en poste
- perfectionnement professionnel (notamment la formation, l'encadrement et le mentorat)
- santé mentale et bien-être
- violence sexiste et violence entre partenaires intimes
- examen indépendant de la police
- gestion de crise
- normes organisationnelles
- cadres et protocoles
- racisme systémique



De nombreuses mesures ont été prises pour répondre à ces recommandations, mais historiquement, aucune approche uniforme n'a été adoptée à l'échelle de l'organisation pour la surveillance et la production de rapports. Au cours des cinq dernières années, la GRC s'est engagée dans de vastes efforts de modernisation.

Ces derniers font suite à plusieurs examens de l'organisation, notamment le rapport *Rêves brisés, vies brisées : Les effets dévastateurs du harcèlement sexuel sur les femmes au sein de la GRC* qui a été rédigé par l'honorable Michel Bastarache et qui a servi de catalyseur pour un changement de culture

au sein de la GRC. Les efforts organisationnels sont également influencés par « Redresser la barre ensemble », le rapport final 2023 de la Commission sur les pertes massives. En mai 2023, le commissaire a créé le nouveau secteur Réforme, Responsabilisation et Culture, qui est chargé de répondre à tous les examens externes majeurs de l'organisation et de soutenir la mise en œuvre d'initiatives de modernisation de l'organisation et de changement de culture.

Trois responsabilités essentielles de la GRC

1 Police fédérale

Par l'entremise de la Police fédérale, la GRC enquête sur le crime organisé et les crimes graves, les crimes financiers, la cybercriminalité et les crimes liés à la sécurité nationale, cherche à les prévenir et à les déceler. Elle veille également à l'application des lois fédérales, mène des activités policières internationales, maintient l'intégrité des frontières et assure la sécurité des événements majeurs, des représentants des États, des dignitaires et des missions étrangères. La Police fédérale protège le Canada, sa population et ses intérêts contre les plus grandes menaces criminelles au pays et à l'étranger, notamment les risques pour la sécurité nationale, la criminalité organisée transnationale et les crimes graves ainsi que la cybercriminalité.

La Police fédérale s'acquitte de sa mission qui consiste à **protéger le Canada, sa population et ses intérêts contre des menaces graves et complexes**, et elle vise à être une **leader mondiale en matière de sécurité**. Dans le cadre de son mandat de Police fédérale, la GRC :

- **défend** le Canada contre les menaces que représentent le crime organisé et les crimes graves, les crimes financiers, la cybercriminalité et les activités criminelles liées à la sécurité nationale;
- **maintient** la continuité de notre gouvernement constitutionnel;
- **protège** le Canada au-delà de ses frontières et fait progresser les intérêts des services de police canadiens dans le monde entier.



Comme pour l'ensemble de la GRC, de récents examens internes et externes ont montré que la Police fédérale est confrontée à un certain nombre de défis. En réponse, cette dernière travaille assidûment à la planification et à la mise en œuvre d'initiatives visant à améliorer sa gouvernance, à moderniser le recrutement et la formation ainsi qu'à améliorer l'établissement des priorités et les rapports de performance grâce aux données.

Transformation du Programme de la Police fédérale

Une transformation est certainement nécessaire pour stimuler les efforts de modernisation et établir une base durable et efficace pour la Police fédérale. La première étape pour devenir un programme national orienté vers l'avenir, bien équipé et capable de remplir son mandat est d'établir un modèle régional. Ce modèle permettra d'aligner correctement les pouvoirs et les responsabilités nécessaires au sein de la structure de gouvernance de la Police fédérale.

2 Services de police spécialisés

Par l'entremise des Services de police spécialisés, la GRC tient à jour des répertoires nationaux de données criminelles et offre une formation, une expertise et une assistance en matière d'enquête à tous les organismes canadiens d'application de la loi, y compris dans les domaines de la criminalistique, de l'identification, de l'analyse des crimes violents, du renseignement criminel et de l'exploitation des enfants en ligne. Elle offre des services spécialisés en matière d'armes à feu afin de prévenir les crimes commis avec de telles armes, d'enquêter à leur sujet, et d'appliquer la *Loi sur les armes à feu* et les règlements qui s'y rapportent. Elle offre également des services techniques à l'interne pour faire avancer les opérations touchant la collecte d'éléments de preuve numériques, l'offre d'outils de technologie de l'information pour les services de police et la surveillance des normes de sécurité ministérielles.



Travaux des Services de police spécialisés : *

Centre antifraude du Canada

- Plus de 63 500 cas de fraude signalés et près de 39 000 appels reçus
- Près de 9 000 efforts de perturbation réalisés
- Environ 700 activités de prévention et de sensibilisation à la fraude réalisées

Programme canadien des armes à feu

- Près de 490 000 permis d'armes à feu individuels (nouveaux et renouvelés) délivrés
- Plus de 900 demandes de permis refusées

Centre d'information de la police canadienne (CIPC)

- Au cours de l'exercice 2023-2024, il y a eu plus de 300 millions de transactions dans le CIPC, qui comprend des informations sur le casier judiciaire.
- Les informations du CIPC sont directement consultées par plus de 250 organismes nationaux chargés de l'application de la loi et de la sécurité publique, et indirectement accessibles par des milliers d'organismes internationaux chargés de l'application de la loi et de la sécurité publique.

Banque nationale de données génétiques

- En mars 2024, les fichiers criminels et humanitaires contenaient plus de 684 000 profils d'ADN faisant l'objet de recherches systématiques afin de générer des pistes.
- Environ 91 000 correspondances d'ADN ont été obtenues à l'appui d'enquêtes criminelles et humanitaires.

Section du filtrage sécuritaire

- Un nombre record de plus de 78 500 vérifications des antécédents judiciaires effectuées

Services d'enquêtes spécialisées et de nature délicate

- Augmentation du nombre de victimes canadiennes identifiées dont les données ont été téléchargées dans la base de données internationale sur l'exploitation sexuelle des enfants.
- 3 250 avis de voyage signalés pour des délinquants sexuels inscrits ayant voyagé à l'extérieur du Canada.

* Les statistiques de 2023-2024 proviennent de sources multiples, y compris : Rapport annuel 2023-2024 de la Section des renseignements de sécurité; bases de données internes et profils d'information, rapport d'activité annuel du Réseau canadien intégré d'identification balistique (1er avril 2023 - 31 mars 2024), rapport annuel 2022-2023 de la Banque nationale de données génétiques et Centre antifraude du Canada.

3 Services de police contractuels et autochtones

Par l'entremise des Services de police contractuels et autochtones, la GRC fournit des services pour soutenir la sécurité des collectivités par des employés de la GRC, en uniforme et sans uniforme. Ces services comprennent l'administration générale de la justice, le maintien de la paix, les services de police communautaires et la prévention des crimes. Un objectif important est de faire progresser la réconciliation avec les peuples autochtones du Canada et de mobiliser les collectivités que nous servons.

Les services de police contractuels de la GRC sont fournis dans le cadre d'ententes sur les services de police, lesquelles sont négociées entre le gouvernement fédéral et les provinces, les territoires et les municipalités. Les ententes sur les services de police sont communément appelées « contrats », la raison pour laquelle nous utilisons le terme « services de police contractuels ». La GRC fournit actuellement des services de police contractuels à huit provinces, aux trois territoires et, sous contrats directs, à environ 150 municipalités au Canada.

La GRC est le service de police d'environ 550 collectivités autochtones : 450 Premières Nations, 40 collectivités inuites et 58 collectivités métisses. La GRC continue d'établir et de renforcer ses relations en s'engageant à tenir compte des voix, des perspectives et des conseils des Premières Nations, des Inuits et des Métis dans de nouvelles façons innovantes de collaborer.



Engagement à faire progresser la réconciliation avec les Premières Nations, les Inuits et les Métis

Recrutement et maintien en poste

Dans le cadre du renouvellement sur le plan de la réconciliation, la GRC continue de donner la priorité à l'engagement avec les Premières nations, les Inuits et les Métis afin d'élaborer des politiques, des pratiques et des procédures qui reflètent les voix d'Autochtones.

La GRC améliorera le recrutement et le maintien en poste en :

- poursuivant la mise en œuvre du **programme de formation des précadets autochtones**
- améliorant la prise de conscience et la compréhension de la valeur du **recrutement des Autochtones**
- mettant en œuvre des **stratégies de réconciliation** nationales et divisionnaires

Prendre en compte des perspectives autochtones permettra de découvrir des solutions innovantes et de nouvelles approches qui renforceront et accroîtront la sensibilisation et les compétences culturelles afin d'améliorer l'excellence des activités ainsi que la manière dont nous servons et protégeons.



Innovation en action : Programme de formation des précadets, recrutement de policiers autochtones

Le Programme de formation des précadets autochtones a célébré son 30e anniversaire en 2024. Il comprend une formation de trois semaines à l'École de la GRC (Division Dépôt) qui permet aux jeunes des Premières Nations, des Inuits et des Métis de tout le pays d'en apprendre davantage sur la carrière de policier. Le programme offre à un maximum de 32 Autochtones âgés de 19 à 29 ans l'occasion d'acquérir de l'expérience du travail policier ainsi que la formation requise pour devenir policier à la GRC. Après avoir terminé le programme, les participants bénéficient d'un soutien et de conseils continus s'ils décident de poser leur candidature au poste de policier à la GRC. La diversité de notre effectif nous permet de mieux comprendre les enjeux culturels et nous aide à travailler encore plus étroitement avec les collectivités que nous servons. Les diplômés du programme apportent une perspective et une compréhension précieuses de leurs cultures uniques, ce qui améliore la capacité de la GRC à établir des partenariats et des relations plus solides avec les collectivités autochtones du Canada.

Suite : Engagement à faire progresser la réconciliation avec les Premières Nations, les Inuits et les Métis

Confiance et culture

La direction de la GRC mobilise les dirigeants nationaux des Premières Nations, des Inuits et des Métis, et nos employés contribuent à renforcer chaque jour les relations avec les dirigeants et les membres des centaines de collectivités autochtones que nous servons.

Ce parcours prendra du temps et nécessitera un engagement fondé sur la reconnaissance des préjudices passés ainsi que sur l'écoute avec respect et compréhension de la part de la GRC, tout en prenant des mesures positives pour améliorer notre avenir commun.



Nous tâcherons d'établir une relation de confiance en :

- › appuyant le **bien-être et la croissance** des collectivités autochtones
- › améliorant notre compréhension des **cultures, des histoires et des droits des Autochtones** et de la manière dont elle peut améliorer les activités et les relations avec les collectivités autochtones
- › établissant des **relations solides et respectueuses** qui conduiront à des partenariats bénéfiques pour les deux parties
- › prenant des initiatives qui visent à mettre en valeur **la culture autochtone**, notamment l'ajout de la jupe à rubans à la tenue de cérémonie, qui arbore les couleurs jaune, rouge, bleu et blanc pour représenter les quatre points cardinaux et les couleurs de la GRC

Nous continuerons d'utiliser une approche inclusive et respectueuse pour cultiver la confiance des collectivités et des employés des Premières Nations, des Inuits et des Métis par l'intermédiaire de diverses stratégies de mobilisation, notamment les réseaux d'employés tels que le Réseau de femmes autochtones.

Suite : Engagement à faire progresser
**la réconciliation avec les Premières Nations,
les Inuits et les Métis**

Au service de nos communautés

La GRC a une longue histoire en tant que service de police national du Canada, ancrée dans la tradition et reflétant l'évolution du pays. Nous continuons d'adhérer au principe « Rien sur nous, sans nous » et nous veillons à ce que les voix, les perspectives et les conseils des Premières nations, des Inuits et des Métis guident les méthodes de travail nouvelles et novatrices. Nous avons commencé à renforcer les protocoles de maintien de l'ordre et nous nous engageons à travailler avec les communautés pour définir des objectifs communs.



Pour y parvenir, les efforts se poursuivront pour :

- accroître le recours à la **justice réparatrice**
- mettre en œuvre des procédures d'**approvisionnement consciencieux**
- dépasser l'objectif de 5 % de la valeur totale des **contrats passés à des entreprises autochtones**
- s'efforcer de maximiser les avantages des **ententes communautaires tripartites** par l'intermédiaire de consultations avec toutes les divisions
- accroître la **sensibilisation et la compréhension**
- mettre en œuvre des **stratégies de réconciliation** nationales et divisionnaires
- fournir des services de police professionnels, dévoués et **adaptés aux besoins et aux cultures** des peuples et des collectivités des Premières Nations, des Inuits et des Métis

Nous sommes déterminés à tracer une nouvelle voie, à travailler avec les peuples autochtones ainsi qu'à intégrer des actions significatives et durables dans notre travail quotidien.

Priorités absolues

La GRC continue de remplir son mandat en matière de prestation de services de police dans l'ensemble du Canada; rien n'indique que la demande de ces services diminuera au fil du temps. C'est pourquoi la GRC se concentrera sur les priorités suivantes pour s'assurer qu'elle est en mesure de faire face à l'augmentation de la charge de travail.

Nous avons ciblé trois domaines qui nous aideront à atteindre cet objectif :

- A. le recrutement et le maintien en poste d'un effectif diversifié et compétent
- B. la promotion d'une culture organisationnelle saine, inclusive et digne de la confiance des employés de la GRC
- C. le soutien de l'excellence dans les activités



A. Recrutement et maintien en poste d'un effectif diversifié et compétent

Il est essentiel de veiller à ce que la GRC dispose de capacités suffisantes pour remplir son mandat. Il ne s'agit pas seulement d'augmenter le nombre de policiers et d'employés civils, il faut aussi embaucher des candidats diversifiés et compétents. La GRC est confrontée à des problèmes de postes vacants, de recrutement et de maintien en poste des employés, ce qui a des répercussions sur tous les aspects de l'organisation.



Situation actuelle

Les processus d'embauche, de dotation et d'intégration de la GRC soutiennent les individus dans leur développement professionnel et favorisent le maintien en poste à long terme. Des travaux sont en cours pour appuyer le recrutement des policiers de la GRC, notamment en réduisant les délais de traitement, en dotant les troupes de la Division Dépôt et en complétant le processus de formation des cadets par la promotion de policiers d'expérience. Des efforts continus sont déployés pour augmenter le taux de maintien en poste à tous les niveaux, notamment :

- adopter un **plan d'affectation flexible** dans lequel les candidats sont impliqués dans le choix de leur première affectation préférée en fonction de leurs objectifs de carrière, de leurs compétences et de leurs intérêts personnels (en supposant la disponibilité)
- évaluer les **données démographiques du marché du travail** afin d'orienter nos méthodes de recrutement et notre offre de services
- comprendre l'**environnement** et travailler à partir d'une approche fondée sur des données probantes
- utiliser des **études de marché** pour cibler les candidats idéaux aux points de vue géographique, démographique et psychographique, jetant ainsi les bases des plans de communication et de publicité
- renouveler le **recrutement des policiers** et mettre en œuvre un certain nombre de changements dans nos processus, nos technologies et nos outils, qui commencent à donner des résultats positifs en termes de candidatures des cadets
- mettre en place une unité consacrée à la **modernisation du recrutement** et chargée de promouvoir l'innovation, l'amélioration, les initiatives clés ciblées et l'amélioration continue
- évaluer les **lacunes** potentielles **en matière de talents** et planifier les besoins futurs en matière de main-d'œuvre afin d'éclairer les besoins en matière de services de police contractuels, de perfectionnement professionnel et de formation
- continuer d'atteindre d'**excellents résultats de fin d'année** (2023-2024) concernant la diversité chez les cadets : hausse de 5,8 % des cadets qui s'identifient comme Autochtones et de 20,2 % des cadets qui s'identifient comme faisant partie de groupes racisés à la Division Dépôt par rapport à l'année précédente
- favoriser de **nouveaux partenariats** pour développer le recrutement, y compris la collaboration entre la Gendarmerie et la LCF, avec des matchs sur le thème de la Gendarmerie dans les neuf villes de la LCF

Un groupe de travail sur le maintien en poste a été créé en vue d'améliorer le maintien en poste des employés. Les recommandations du groupe de travail comprennent :

- 1 assurer une **intégration significative** des employés dans l'ensemble de l'organisation;
- 2 cultiver un sentiment de **connexion personnelle** et d'appartenance entre tous les employés;
- 3 accorder la priorité au **développement de leaders solides** à tous les niveaux de l'organisation;
- 4 **améliorer les mécanismes** de collecte et d'utilisation de l'information des employés qui quittent dans le cadre du processus de départ;
- 5 étudier les mécanismes permettant d'**atténuer les effets potentiellement négatifs** des exigences en matière de mobilité pour les policiers;
- 6 étudier les mécanismes permettant de mieux soutenir les membres civils et les employés de la fonction publique qui occupent des **postes présentant un risque élevé**.

Nous suivons une démarche globale du recrutement et du maintien en poste, et nous prenons en compte les besoins concurrents de la Police fédérale ainsi que des services de police spécialisés et contractuels afin d'utiliser une approche équilibrée et complémentaire de la gestion stratégique des postes vacants.



Pour donner suite à cette priorité, les initiatives clés pour les trois prochaines années sont les suivantes :

Voie à suivre

- mettre en œuvre la première **stratégie de recrutement consacrée aux Premières Nations, aux Inuits et aux Métis** pour l'ensemble du personnel de la GRC
- rechercher des **solutions technologiques avancées** pour améliorer l'évaluation des candidats et l'efficacité globale du Système de suivi des candidatures existant
- continuer de moderniser le **programme de recrutement des policiers de la GRC** afin d'attirer des candidats possédant des bagages de connaissances et d'expérience variés et de prendre en compte les défis uniques auxquels sont confrontées les divisions
- poursuivre l'élaboration du **Programme de développement des recrues de la Police fédérale** afin d'offrir un accès direct à des postes au sein de la Police fédérale et surveiller l'incidence de ce modèle sur la formation et sur les ressources pour les services de police contractuels et pour l'ensemble de l'organisation
- continuer d'améliorer l'évaluation de l'**aptitude des cadets**, en tenant compte des différences culturelles, par rapport aux valeurs fondamentales de la GRC au moyen d'évaluations psychométriques et de tests d'aptitude visant à assurer que la bonne personne est nommée au bon poste et à appliquer l'analyse des résultats
- s'assurer que tous les employés savent comment **recommander des candidats talentueux**





Innovation en action : Programme d'expérience précadet diversifié et inclusif (ECDI)

Le Programme ECDI accepte les candidatures de Canadiens issus de groupes démographiques traditionnellement sous-représentés dans les services de police. Les précadets suivent un programme de formation de trois semaines à l'École de la GRC (Division Dépôt) qui les initie à divers sujets, tels que la culture de la GRC, les principes fondamentaux des services de police et les activités d'entraînement physique. Les premières troupes de précadets ont terminé le Programme ECDI en 2023, et près de la moitié d'entre eux ont ensuite postulé pour rejoindre la GRC. Plusieurs participants ont déjà postulé pour devenir policiers, et nous développons actuellement une troupe DICE bilingue pour l'automne 2024. L'intérêt continu des candidats potentiels reste élevé, et d'autres troupes commenceront le Programme ECDI dans les mois à venir.

B. Promotion d'une culture organisationnelle saine, inclusive et digne de la confiance des employés de la GRC

La GRC s'efforce d'être une organisation saine et inclusive, où chacun se sent en sécurité, valorisé et respecté, et en laquelle les employés et les Canadiens ont confiance. Nos employés et les collectivités que nous servons ne méritent rien de moins. Une culture organisationnelle solide est essentielle à l'excellence de la GRC en tant que service de police.

La culture organisationnelle est une façon de penser, de se comporter et de travailler qui existe au sein d'une organisation. Il s'agit de la manière dont les employés perçoivent leur milieu de travail et évoluent au sein de ce dernier. La culture influence le moral, la prise de décision et les comportements, y compris la manière dont les employés interagissent entre eux et avec les personnes qu'ils servent.



Situation actuelle

Nous mettons en place des initiatives clés pour résoudre des problèmes tels que le harcèlement, la discrimination et le racisme systémique au sein de la GRC. Ces expériences affectent également, de manière disproportionnée, certains groupes, notamment les femmes, les Autochtones et les membres des communautés racialisées et 2ELGBTQIA+. Les conclusions et plus de 300 recommandations de ces rapports soulignent la nécessité d'un changement culturel global et à long terme au sein de la GRC. Pour effectuer ce changement et répondre à ces conclusions, une stratégie sur la culture du lieu de travail sera élaborée, basée sur la promotion d'un **lieu de travail plus équitable, diversifié et inclusif**, en soutenant la **santé et le bien-être des employés**, en renforçant la **responsabilité et les attentes** en matière de comportement et en fournissant un **encadrement et une formation**.



Il reste encore beaucoup de chemin à parcourir, mais nous sommes fiers des progrès accomplis jusqu'à présent. Les efforts récents ont jeté des bases solides pour un changement à long terme, notamment en améliorant la gouvernance, en renouvelant nos valeurs fondamentales, en modernisant le développement du leadership et en révisant le processus de résolution des problèmes de harcèlement. D'autres mises à jour sur la réforme de la GRC, y compris les efforts de changement de culture, sont disponibles sur notre site Web.



Le cadre de mesure des performances de la stratégie utilisera une approche faisant appel à diverses méthodes pour surveiller et communiquer les progrès accomplis vers une culture organisationnelle saine, inclusive et digne de la confiance des employés de la GRC. Une analyse comparative entre les sexes (Analyse comparative entre les sexes Plus) sera utilisée pour s'assurer que la stratégie s'appuie sur les expériences vécues par les employés. Cette optique comprend des considérations particulières concernant les rôles, la classification, le rang, le mandat et les diverses identités des employés.

Voie à suivre

À mesure que nous progressons, il est essentiel d'évaluer notre culture organisationnelle afin de pouvoir produire des rapports sur nos progrès et cibler les domaines à améliorer. Nous savons qu'il est primordial que la GRC s'unisse autour d'une culture plus inclusive, plus saine et plus fiable pour les employés.

Pour appuyer ces besoins, la GRC élaborera et mettra en œuvre une stratégie pour sa culture organisationnelle, notamment un cadre de mesure des performances. Aligné sur les conclusions et les recommandations des rapports externes sur la culture de la GRC, la stratégie reflètera notre orientation et nos priorités en matière de changement de culture et sera élaborée en collaboration avec le Comité de changement organisationnel global de la GRC, un comité collaboratif qui fournit une orientation et des recommandations sur la culture organisationnelle. Éclairée par les employés et les examens externes, la stratégie s'appuiera également sur les travaux accomplis jusqu'à présent et renforcera la transparence, la responsabilisation et la confiance quant à nos actions en matière de changement culturel.





Un certain nombre d'initiatives clés relatives à ces domaines prioritaires seront lancées pour nous aider à progresser vers une culture organisationnelle saine, inclusive et digne de la confiance des employés de la GRC :

- › mettre en œuvre un **processus de comportement renforcé** pour veiller à ce que les comportements inadéquats soient traités de manière uniforme et améliorer la communication pour montrer comment la GRC traite les comportements répréhensibles
- › appeler au renouvellement de la **stratégie de santé mentale** par un cadre consacré au soutien psychologique
- › renforcer l'accent mis sur la **prévention et sur la résolution** rapide des conflits, des cas de harcèlement et des autres comportements inadéquats
- › mettre l'accent sur le **Centre indépendant de résolution du harcèlement** et veiller à ce que toutes les divisions comprennent le processus de prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail du Code canadien du travail et la manière dont il s'articule avec le processus de comportement
- › élaborer une approche coordonnée du **rétablissement du milieu de travail** afin d'aider les gestionnaires et les employés à se rétablir collectivement à la suite d'un comportement nuisible
- › poursuivre l'intégration du **leadership fondé sur le caractère** dans les processus de formation et de promotion
- › continuer de prendre des mesures concrètes visant à faire progresser la **lutte contre le racisme, l'équité et l'inclusion** au sein de la GRC
- › renforcer la mise en œuvre des objectifs en matière de **langues officielles** pour répondre aux exigences législatives et aux attentes du public

Un changement de culture ne se fera pas sans effort. Il sera nécessaire d'y porter une attention continue et de prendre des mesures permanentes, notamment pour faire face aux défis et aux résistances. Il sera également nécessaire de déployer un effort collectif ainsi que de se partager la responsabilité dans tous les secteurs et à tous les niveaux de l'organisation. À l'avenir, la GRC s'engage à poursuivre ses efforts à long terme, en s'appuyant sur les efforts existants et en se concentrant davantage sur la façon dont les employés perçoivent leur milieu de travail et évoluent dans tous les aspects de ce dernier ainsi que sur l'incidence sur le travail.

Pour soutenir la confiance, la GRC a publié sa première **Stratégie de transparence et de confiance** facilitée par le gouvernement ouvert en mai 2023, avec un plan d'action pluriannuel. La stratégie offre des possibilités d'améliorer la responsabilisation, de favoriser la confiance, de stimuler l'innovation et le changement, d'améliorer les services et les politiques, de favoriser la prise de décision fondée sur des preuves, d'encourager les services de police communautaires et d'établir un service de sécurité publique plus efficace et plus réactif dans son ensemble.





Innovation en action : uniforme et équipements inclusifs

Dans un esprit de réconciliation et d'inclusion, la GRC a modernisé ses uniformes et en a introduit de nouveaux, notamment :

- **une jupe à rubans** : introduite comme symbole de résilience, de survie, d'identité et d'espoir pour honorer les policiers autochtones et pour célébrer le 50e anniversaire de l'entrée des femmes dans la police;
- **des coiffures à caractère religieux** : Le patka et le dastaar modernisé ont été introduits dans l'uniforme approuvé de la GRC, et les travaux sur la modernisation du hijab et sur la mise au point d'une kippa sont en cours.



La GRC est à l'écoute des besoins de ses policiers et comprend l'importance de l'inclusivité, ce qui l'a amenée à lancer un certain nombre d'initiatives novatrices, notamment :

- **un appareil de protection respiratoire inclusif** : la GRC collabore avec des intervenants de l'industrie pour concevoir un appareil de protection respiratoire inclusif pouvant être utilisé en toute sécurité par les policiers de première ligne qui ont une pilosité faciale pour des raisons religieuses, culturelles, médicales ou d'identité de genre;
- **une nouvelle chemise de service** : la GRC a terminé avec succès la mise à l'essai de l'uniforme et s'apprête à introduire une nouvelle chemise de service afin d'améliorer la tenue et le confort des membres en première ligne.

Innovation en action : leadership fondé sur le caractère

La culture d'une organisation est déterminée et influencée par la force du caractère des employés de tous les niveaux. Pour favoriser le changement de culture, la GRC a adopté le leadership fondé sur le caractère. Ce dernier est observable, mesurable et perfectible. Il peut contribuer à créer des milieux de travail plus sains, à améliorer les décisions opérationnelles, à obtenir de meilleurs résultats et à renforcer la confiance des employés et des intervenants. Le processus d'établissement, de connaissance, de renforcement et d'amélioration du caractère au sein de la GRC, ainsi que les compétences, les valeurs fondamentales et l'engagement à faire de notre mieux, créera des résultats qui appuieront le changement de culture, l'excellence opérationnelle et le bien-être de l'organisation, des équipes et des individus.

Le leadership fondé sur le caractère a été intégré au Programme de formation des cadets afin que ces derniers développent une meilleure connaissance de soi, établissent des liens entre le caractère et les valeurs fondamentales de la GRC, et soient en mesure de comprendre comment un caractère bien développé est bénéfique pour les services de police opérationnels et le bien-être individuel.

Le leadership fondé sur le caractère fait partie du curriculum du Programme de perfectionnement des gestionnaires, du cours Police stratégique par l'action et le caractère, du Programme de perfectionnement des cadres et des officiers et du Programme de perfectionnement des cadres supérieurs policiers.

Plus récemment, le leadership fondé sur le caractère a été intégré et évalué dans le cadre du Processus des aspirants officiers.



C. Soutien de l'excellence dans les activités

La GRC est la force de police nationale du Canada et soutient toutes les forces de l'ordre à travers le pays. La GRC fournit des services de police à huit provinces, aux trois territoires et, sous contrats directs, à environ 150 municipalités au Canada. Les services de police sont au cœur des activités de la GRC. Une grande partie du Canada rural, tout le Nord canadien et de nombreuses villes et grandes zones urbaines dans les provinces contractantes sont desservies par l'organisation. Le travail policier de première ligne contribue à la sécurité du Canada par l'intermédiaire d'interventions ainsi que d'activités d'application de la loi, de prévention de la criminalité et de sensibilisation.



Équipement pour notre personnel

Au cours des trois prochaines années, le plan soutiendra les activités de la GRC en faisant progresser les initiatives clés suivantes pour équiper nos équipes :

- répondre aux **besoins prioritaires en équipement** par l'achat de nouveaux pistolets et le déploiement de caméras d'intervention afin d'accroître la transparence et la responsabilisation;
- explorer et adopter de **nouvelles technologies**, de nouveaux instruments et des flux de travail modernisés afin de fournir des services de police médico-légaux de haute qualité, impartiaux et rapides;
- mettre en œuvre la Stratégie sur le portefeuille immobilier et la Stratégie sur le **logement** de la GRC en partenariat avec les divisions et mettre l'accent sur les domaines où les besoins sont urgents;
- appuyer Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada grâce à la mise en œuvre de la **biométrie** afin d'accélérer le traitement sûr et efficace des demandes de citoyenneté;



- positionner la GRC pour une utilisation responsable de **l'intelligence artificielle** à l'appui des activités, de la compréhension des missions et de la prise de décision;
- mettre en œuvre les capacités de **suivi des forces amies** pour l'ensemble des policiers opérationnels, ce qui permettra de suivre en temps réel les policiers lorsqu'ils sortent de leur véhicule;
- poursuivre l'amélioration des **outils et de l'équipement**, notamment les appareils photo, les trousseaux, les pistolets, la flotte aérienne.

Efforts vers l'excellence policière

Au cours des trois prochaines années, la GRC continuera de démontrer son engagement envers l'excellence dans la façon dont elle sert les Canadiens, tant à l'interne qu'à l'externe, en :

- collaborant avec les **organismes partenaires** policiers et non policiers pour soutenir une approche multidisciplinaire de la formation à l'identification des victimes de catastrophes et de pertes massives;
- faisant progresser les travaux du **Centre national de coordination en cybercriminalité** grâce à la mise en œuvre de la Solution nationale en matière de cybercriminalité afin de faciliter l'échange et l'analyse sécurisés de données et de renseignements sur la cybercriminalité avec les partenaires en application de la loi;
- créant un nouveau **portail sécurisé sur la cybercriminalité** pour échanger de l'information avec les organismes d'application de la loi et permettre au public de signaler les incidents de cybercriminalité et de fraude;
- aidant à lutter contre les **crimes commis à l'aide d'armes à feu** grâce à l'élargissement des partenariats, des capacités et des contributions au Réseau canadien intégré d'identification balistique, ce qui permet de fournir rapidement des pistes d'enquête aux policiers de première ligne;
- déployant de nouveaux services en ligne pour les **permis d'armes à feu**, notamment les permis pour mineurs et pour entreprises;
- continuant à élaborer des **services internes** de premier ordre par l'intermédiaire de la communication, des politiques stratégiques, de la gouvernance, des ressources humaines, des finances et de la transformation numérique;
- cultivant une **attitude numérique** au sein de la GRC et en adoptant des infrastructures numériques résilientes.

Par l'intermédiaire du **Collège canadien de police**, une formation et une éducation avancée et spécialisée est offerte aux travailleurs de première ligne qui soutiennent la sécurité publique au Canada et à l'étranger. En 2023-2024, 135 séances de cours ont été dispensées à plus 2 400 participants.





Cependant, nous savons qu'il sera important de mettre en œuvre ces initiatives parallèlement aux efforts visant à créer une culture organisationnelle saine, inclusive et digne de la confiance des employés de la GRC. En tant que moteur du rendement organisationnel, l'amélioration de la culture organisationnelle façonne également la réputation de la GRC et, en fin de compte, sa capacité à atteindre l'excellence opérationnelle.



Innovation en action : caméras d'intervention dans le Nord

Le Nunavut a été l'un des sites pour le projet pilote national de caméras d'intervention de la GRC. Une série de séances de mobilisation publiques approfondies a été entreprise en 2021, et le public s'est montré très réceptif aux mises en œuvre. La GRC a été confrontée à des problèmes de bande passante lorsque les policiers tentaient de téléverser plusieurs séquences vidéo à la fois. Étant donné que le Nord est aux prises avec de vieilles infrastructures et à une faible bande passante en raison de la technologie satellitaire, lors de la phase d'essai nationale des caméras d'intervention, certains des problèmes de bande passante ont été surmontés par Services partagés Canada en utilisant la technologie satellitaire en orbite terrestre basse. De nombreux détachements dans le Nord ont créé une redondance dans la technologie satellite en utilisant Starlink, ce qui a permis au Nunavut d'aller de l'avant et d'étendre son programme de caméras d'intervention à six de ses plus grands détachements.



Innovation en action : systèmes d'aéronefs télépilotés

La GRC a intégré avec succès les systèmes d'aéronefs télépilotés dans ses opérations policières, ce qui a permis d'accroître ses capacités en matière de connaissance de la situation, de recherche et de sauvetage, de collecte d'éléments de preuve et d'intervention d'urgence. Ces systèmes fournissent des renseignements aériens en temps réel, ce qui permet une affectation plus sûre et efficace des ressources ainsi qu'une réponse rapide aux incidents. À l'avenir, nous nous concentrerons sur la poursuite de l'expansion de ces capacités, sur l'intégration des technologies émergentes, sur l'établissement de processus de gestion de la flotte durables et sur la conformité aux cadres réglementaires en constante évolution. L'expansion continue des capacités renforcera non seulement l'efficacité opérationnelle, mais aussi la sécurité publique et la confiance dans l'engagement de la GRC envers des pratiques policières novatrices et responsables.

Innovation en action : RoadHub

Une équipe de la GRC en Colombie-Britannique a fait appel à ses propres compétences techniques pour développer une application appelée RoadHub qui est associée à la plateforme SharePoint. Il s'agit d'un répertoire d'informations et de ressources centralisé auquel les policiers peuvent accéder depuis leur poste de travail mobile. Ce portail permet aux policiers de première ligne d'accéder aux lois, aux guides d'application de la loi et aux bulletins sur la criminalité les plus récents. Ces renseignements sont désormais accessibles là où les policiers en ont le plus besoin, c'est-à-dire sur la route et dans la voiture de police. L'époque des guides d'application de la loi et des fiches prioritaires en papier est révolue. Nous pouvons désormais transmettre des informations aux policiers de première ligne de manière dynamique, en appuyant simplement sur un bouton.



L'époque des guides d'application de la loi et des fiches prioritaires en papier est révolue.

Nous pouvons désormais transmettre des informations aux policiers de première ligne de manière dynamique, en appuyant simplement sur un bouton.



Nous révolutionnerons et moderniserons la façon de travailler avec les partenaires et d'interagir avec les citoyens canadiens.



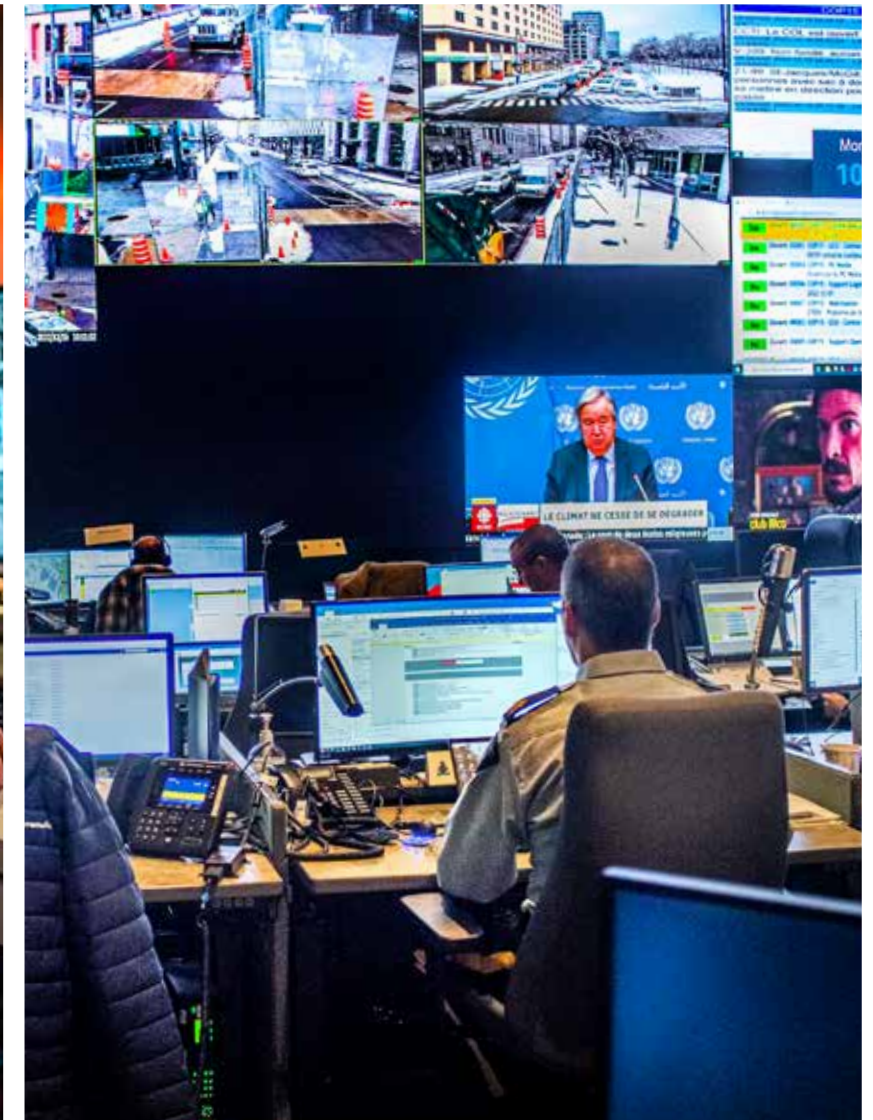
Transformation numérique et prospérité à l'ère du numérique

Les efforts de transformation numérique de la GRC se concentreront sur la capacité et sur la souplesse en vue d'adopter des technologies numériques avancées qui permettront d'accroître l'accès aux données et aux plateformes d'analyse ainsi que leur disponibilité et l'efficacité de leur utilisation.

L'adoption d'une attitude numérique nous obligera à réexaminer notre façon de travailler et à exploiter les limites de nos cadres politiques tout en libérant la capacité de notre capital humain, de nos modèles de gouvernance et de nos données.

À l'avenir, il sera essentiel que la GRC mette l'accent sur la numérisation, car elle servira de catalyseur pour révolutionner et moderniser la façon de travailler avec les partenaires et d'interagir avec les citoyens canadiens.

Cette approche fondée sur les données et l'adoption d'outils numériques modernes accélèrera la capacité à élaborer de manière proactive des stratégies visant à prévoir, prévenir et traiter la criminalité au sein des collectivités que nous servons ainsi qu'à transmettre des informations essentielles aux partenaires. Les stratégies contribueront en fin de compte à renforcer la confiance du public dans les services d'application de la loi en réduisant l'activité criminelle.



Mesures du rendement



Résultats finaux

Les résultats finaux des priorités stratégiques de la GRC sont les suivants :

- 1. Recruter et maintenir en poste un effectif diversifié et qualifié :** Un effectif diversifié et qualifié, où les employés sont satisfaits et dévoués à la GRC ainsi qu'à son mandat
- 2. Veiller à ce qu'une culture saine et inclusive caractérisée par la confiance soit implantée :** Une culture organisationnelle saine, inclusive et digne de la confiance des employés de la GRC
- 3. Soutenir l'excellence dans les activités :** Un lieu de travail doté de pièces d'équipement et d'outils améliorés ainsi qu'une quête d'excellence dans les services de police

Une série d'indicateurs à court terme (2024-2027), qui sont tous interconnectés pour soutenir au mieux l'excellence dans les services de police, a été élaborée pour mesurer les progrès accomplis dans l'atteinte des résultats.



Mesurer les progrès et les indicateurs de rendement clés Horizon de trois ans de la GRC, mesures à court terme

PRIORITÉS DE 2024-2025

ÉLÉMENT MESURABLE	1 RECRUTEMENT	<ul style="list-style-type: none"> Mesures pour la Division Dépôt : pourcentage des troupes composées de 32 cadets; pourcentage de candidats retenus qui obtiennent un diplôme de la Division Dépôt; taux de rotation du personnel au cours du processus de candidature par rapport au taux de rotation une fois que les candidats ont été admis à la Division Dépôt; pourcentage de cadets entrants qui possèdent les caractéristiques souhaitées et répondent aux exigences en matière d'aptitude Réduction des temps de traitement : pourcentage de demandes traitées selon les normes de service (182,5 jours) Augmentation du maintien en poste dans le processus : pourcentage de candidats qui se sentent respectés et soutenus tout au long du processus d'évaluation Représentation des communautés que nous servons : pourcentage de candidats, retenus ou non, ventilés par intersectionnalité Processus pour les cadets de police : pourcentage de postes vacants pourvus chaque année par le Programme de recrutement de policiers d'expérience; pourcentage de postes vacants occupés temporairement par des réservistes
	2 CULTURE * ORGANISATIONNELLE	<ul style="list-style-type: none"> Pourcentage d'employés qui estiment que les membres de la haute direction de leur ministère ou organisme donnent l'exemple en matière de comportement éthique Pourcentage d'employés qui estiment que s'ils étaient confrontés à un dilemme éthique ou à un conflit entre les valeurs organisationnelles, ils sauraient où aller pour obtenir de l'aide afin de régler le problème
	3 EXCELLENCE OPÉRATIONNELLE	<ul style="list-style-type: none"> Pourcentage des partenaires policiers et des intervenants qui estiment que la GRC répond efficacement aux menaces liées à la sécurité nationale, au crime organisé transnational et aux crimes graves ainsi qu'à la cybercriminalité Pourcentage des partenaires policiers et des intervenants qui estiment que, dans l'ensemble, la GRC fournit des services scientifiques, techniques et d'enquête de grande qualité Pourcentage des répondants du public interrogé dans les régions où la GRC assure des services de police contractuels qui estiment qu'ils se sentent plus en sécurité grâce à la GRC

* La priorité culturelle est mesurée par l'intermédiaire de la stratégie culturelle, à l'aide d'un cadre de mesure du rendement qui est en cours d'élaboration.

L'amélioration de la sensibilisation et de la disponibilité des programmes en matière de santé mentale et de bien-être pour les employés est une priorité pour la GRC, et des résultats à long terme sont en cours d'élaboration.



**NOUS SOMMES
VOTRE PROCHAINE CARRIÈRE
POSTULEZ MAINTENANT**

[GRC.CA/CARRIERES](https://grec.ca/carrieres)



Gendarmerie royale
du Canada

Royal Canadian
Mounted Police

Canada