



**2026** RAPPORT DE LA VÉRIFICATRICE GÉNÉRALE DU CANADA  
AU PARLEMENT DU CANADA

---

# Recruter pour la Gendarmerie royale du Canada



Bureau du  
vérificateur général  
du Canada

Office of the  
Auditor General  
of Canada

RAPPORT DE  
L'AUDITEUR INDÉPENDANT

## Rapport d'audit de performance

Le présent rapport fait état des résultats d'un audit de performance réalisé par le Bureau du vérificateur général du Canada (BVG) en vertu de la Loi sur le vérificateur général.

Un audit de performance est une évaluation indépendante, objective et systématique de la façon dont le gouvernement gère ses activités et ses ressources et assume ses responsabilités. Les sujets des audits sont choisis en fonction de leur importance. Dans le cadre d'un audit de performance, le BVG peut faire des observations sur le mode de mise en œuvre d'une politique, mais pas sur le bien-fondé de celle-ci.

Les audits de performance sont planifiés, réalisés et présentés conformément aux normes professionnelles d'audit et aux politiques du BVG. Ils sont effectués par des auditrices compétentes et des auditeurs compétents qui :

- établissent les objectifs de l'audit et les critères d'évaluation de la performance;
- recueillent les éléments probants nécessaires pour évaluer la performance en fonction des critères;
- communiquent les constatations positives et négatives;
- tirent une conclusion en regard des objectifs de l'audit;
- formulent des recommandations en vue d'apporter des améliorations s'il y a des écarts importants entre les critères et la performance évaluée.

Les audits de performance favorisent une fonction publique soucieuse de l'éthique et efficace, et un gouvernement responsable qui rend des comptes au Parlement et à la population canadienne.

La publication est également diffusée sur notre site Web à l'adresse [www.oag-bvg.gc.ca](http://www.oag-bvg.gc.ca).

This publication is also available in English.

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par la vérificatrice générale du Canada, 2026.

N° de catalogue FA1-27/2026-1-1F-PDF

ISBN 978-0-660-98187-1

ISSN 2561-3456

# Survol



## Message général

Dans l'ensemble, la Gendarmerie royale du Canada (GRC) n'a pas recruté ni affecté de nouvelles policières et nouveaux policiers à leur première affectation en temps opportun et de façon efficace pour répondre aux besoins opérationnels.

Depuis 2018, la GRC a fait du recrutement une priorité absolue. Cependant, elle n'a pas correctement déterminé le nombre total de policières et policiers dont elle avait besoin pour doter pleinement la force. La GRC a établi et déclaré des objectifs de recrutement qui étaient loin de répondre à ses besoins réels en matière de dotation, et n'a pas recruté autant de policières et policiers que prévu. Notre analyse des données de la GRC a révélé que la pénurie de policières et de policiers s'est aggravée dans les deux dernières années : au moins 3 400 policières et policiers supplémentaires étaient nécessaires en septembre 2025.

La pénurie de policières et policiers de première ligne dans les Services de police contractuels et autochtones était répandue dans tout le Canada. En septembre 2025, 9 des 11 divisions de la GRC affichaient un taux de vacance supérieur au seuil critique de 7 %, malgré l'objectif de longue date de l'organisation de maintenir un taux de vacance beaucoup plus bas. Ces taux de vacance élevés posent clairement un risque pour la capacité de la GRC à maintenir la capacité opérationnelle et la prestation de services dans l'ensemble de ses secteurs d'activité.

La GRC n'ayant pas atteint son objectif de temps de traitement des candidatures dans 97 % des cas, elle a eu du mal à réunir un nombre suffisant de cadettes et cadets pour les classes de formation. Certaines classes ont donc été annulées et la GRC a formé moins de cadettes et cadets que prévu. C'est l'une des principales raisons pour lesquelles le nombre de postes vacants a continué d'augmenter par rapport à 2023. Dans un sondage mené par le Bureau du vérificateur général du Canada, les candidates et candidats — retenus et non retenus — ont souvent indiqué que la durée du processus de candidature constituait leur plus grande frustration.

Afin d'attirer plus de candidatures, la GRC a modifié son approche en 2023 en permettant aux nouvelles policières et nouveaux policiers de choisir la division pour leur première affectation, pourvu qu'il y ait un poste vacant. Au cours de la première année, ce changement a fonctionné comme prévu : la GRC a reçu environ 6 000 candidatures de plus que l'année précédente, dépassant les nombres prévus. Toutefois, le changement a également entraîné un résultat inattendu, soit une augmentation des postes vacants chroniques dans certaines divisions. En juillet 2025, la GRC a fait marche arrière; elle est revenue à l'affectation de nouvelles policières et nouveaux policiers dans les divisions selon les besoins opérationnels. Compte tenu du nombre élevé de postes vacants, il faudra de nombreuses années pour annuler l'incidence de l'approche temporaire.

En raison du manque chronique de policières et policiers de première ligne, la GRC fait face à un risque élevé d'absences de policières et de policiers et d'épuisement professionnel, ce qui pourrait lui compliquer la tâche de prévenir des crimes et d'enquêter sur les crimes commis, de maintenir la paix et l'ordre et de contribuer à la sécurité nationale.

## Principales constatations et données clés



- La GRC avait effectué une planification limitée de ses effectifs et ne savait pas combien de nouvelles policières et nouveaux policiers elle devait recruter pour pourvoir tous les postes au sein de la force, notamment pour résorber les pénuries au sein de ses secteurs d'activité Services de police spécialisés et Police fédérale.
- Malgré les efforts déployés pour réduire le temps moyen de traitement des candidatures retenues, ce temps avait augmenté de 35 jours (11 %) entre avril 2023 et septembre 2025, pour une durée de traitement moyenne de 330 jours.
- Grâce à son plan d'affectation flexible, la GRC avait réussi à attirer plus de candidatures; elle en avait reçu plus de 46 000 dans le cadre du Programme national de recrutement au cours de la période d'audit de 30 mois, dépassant de plusieurs milliers son objectif annuel de 12 000 candidatures pour les exercices 2023-2024 et 2024-2025.
- Parmi les candidatures que la GRC avait traitées pendant la période d'audit, à peine 6 % avaient donné lieu à une offre de formation pour devenir policière ou policier. Les autres candidates et candidats s'étaient retirés du processus (15 %), avaient cessé de communiquer avec la GRC (24 %), avaient été refusés par la GRC (37 %) ou leur candidature était toujours en cours de traitement (18 %).
- Seuls 18 % de toutes les classes de formation de cadettes et cadets de la GRC avaient atteint leur pleine capacité.
- Le coût moyen pour attirer et former une nouvelle policière ou un nouveau policier au cours des exercices 2023-2024 et 2024-2025 était d'environ 247 000 \$.

Les **Recommandations et réponses** se trouvent à la fin du présent rapport.

# Table des matières

|                                                                                                                                                                                       |           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Introduction</b>                                                                                                                                                                   | <b>1</b>  |
| <b>Contexte</b> .....                                                                                                                                                                 | <b>1</b>  |
| <b>Objet de l'audit</b> .....                                                                                                                                                         | <b>3</b>  |
| <b>Constatations et recommandations</b>                                                                                                                                               | <b>4</b>  |
| <b>La GRC n'avait pas réussi à recruter le nombre de policières et policiers requis</b> .....                                                                                         | <b>4</b>  |
| La planification limitée de l'effectif signifiait que la GRC ne savait pas combien de policières et policiers il lui fallait dans l'ensemble de la force .....                        | 5         |
| La pénurie de policières et policiers de première ligne dans les Services de police contractuels et autochtones était devenue critique.....                                           | 7         |
| La GRC n'avait pas prévu le recrutement d'assez de policières et policiers de première ligne pour répondre à ses besoins dans les Services de police contractuels et autochtones..... | 10        |
| Les nouvelles policières et nouveaux policiers n'étaient pas affectés en fonction des besoins opérationnels .....                                                                     | 13        |
| <b>La lenteur de la GRC à traiter les candidatures avait limité le nombre de nouvelles policières et nouveaux policiers</b> .....                                                     | <b>17</b> |
| Les délais de traitement des candidatures s'étaient allongés au cours de la période d'audit .....                                                                                     | 18        |
| La GRC n'avait pas mesuré le rendement de son programme Mise sur pied de la force par rapport au nombre de policières et policiers dont elle avait besoin .....                       | 23        |
| <b>Conclusion</b>                                                                                                                                                                     | <b>24</b> |
| <b>À propos de l'audit</b>                                                                                                                                                            | <b>25</b> |
| <b>Recommandations et réponses</b>                                                                                                                                                    | <b>30</b> |
| <b>Annexe — Descriptions textuelles des pièces</b>                                                                                                                                    | <b>32</b> |

# Introduction

## Contexte

---

Recruter pour la  
Gendarmerie royale  
du Canada

1. La Gendarmerie royale du Canada (GRC) a désigné le recrutement comme une priorité absolue en 2018. La GRC fonctionne avec une pénurie de policières et de policiers depuis de nombreuses années. Cette situation exerce une pression supplémentaire sur les policières et policiers en poste et expose la GRC au risque de ne pas être en mesure de remplir son mandat. Le recrutement est d'autant plus important compte tenu de l'attrition, des départs à la retraite prévus et des annonces récentes selon lesquelles le gouvernement veut accroître la force policière de la GRC de 1 000 autres membres.
2. Depuis 2020, la GRC a apporté de nombreux changements pour moderniser le recrutement, accroître l'efficacité de ce processus et augmenter le nombre et la diversité des policières et policiers. La majorité des activités de recrutement relèvent du Programme national de recrutement et du Programme de formation des cadets qui, ensemble, contribuent au programme Mise sur pied de la force. La plupart des nouvelles policières et nouveaux policiers sont recrutés dans le cadre de ces programmes.
3. L'objectif du Programme national de recrutement est d'accroître la force policière pour répondre aux besoins opérationnels de la GRC. L'atteinte de cet objectif aiderait la GRC à maintenir les effectifs nécessaires pour s'acquitter de ses responsabilités en matière d'application de la loi. Dans le cadre du Programme national de recrutement, la GRC attire et sélectionne des candidates et candidats. Les personnes retenues suivent le Programme de formation des cadets de 26 semaines offert par l'École de la GRC, appelée « Dépôt ». Les cadettes et les cadets qui réussissent cette formation sont assermentés comme policières et policiers et affectés à un premier poste.

---

## Rôles et responsabilités

4. **GRC** — En vertu de la Loi sur la Gendarmerie royale du Canada, la GRC est responsable du recrutement, de la formation et de la discipline des policières et policiers, de leur affectation à des postes précis et d'autres fonctions de gestion des ressources humaines.

5. Dans le cadre de sa gestion des ressources humaines, la GRC effectue une planification des effectifs afin de déterminer le nombre de policières et policiers dont elle a besoin pour s'acquitter de ses responsabilités en matière d'application de la loi. Elle détermine également le financement, les ressources humaines et les outils nécessaires pour appuyer ses efforts de recrutement. Pour recruter de nouvelles policières et nouveaux policiers, la GRC est responsable :

- de créer et de mettre en œuvre des stratégies pour attirer un bassin diversifié de candidates et candidats de partout au Canada;
- d'élaborer et de mettre en œuvre le processus de sélection des candidatures;
- d'élaborer et de mettre en œuvre le programme de formation pour les cadettes et cadets (policières et policiers en formation);
- d'offrir du soutien aux cadettes et cadets pendant leur programme de formation, comme une indemnité hebdomadaire, des soins médicaux et des services spirituels.

La GRC est également responsable de surveiller et d'évaluer le rendement de ses efforts de recrutement pour répondre à ses besoins en matière de recrutement de policières et policiers.

---

## Principaux secteurs d'activité

6. La GRC est le service de police national du Canada. Son mandat comporte trois principaux secteurs d'activité :

- **Services de police contractuels et autochtones** — Services de police communautaires offerts dans les collectivités des Premières Nations, des Inuits et des Métis, dans les municipalités et dans toutes les provinces et tous les territoires, sauf le Québec et l'Ontario. Les Services de police contractuels et autochtones sont divisés en divisions. Chaque province et territoire représente une division distincte. Chaque division comporte plus de 600 détachements qui fournissent des services de police aux collectivités.

- **Police fédérale** — Services qui répondent aux préoccupations nationales en matière d'application de la loi, qu'il s'agisse du crime organisé, de la cybercriminalité, ou encore de la protection de hauts fonctionnaires et de dignitaires étrangers.
- **Services de police spécialisés** — Services spécialisés (comme la criminalistique) qui appuient les opérations d'application de la loi de la GRC, d'autres organismes d'application de la loi et d'autres ministères.

De plus, les services internes de la GRC aident l'organisation à respecter ses obligations organisationnelles et à exécuter ses programmes. Ces services comprennent notamment les communications et la gestion financière. Les policières et policiers travaillent dans les trois secteurs d'activité et les services internes.

## Objet de l'audit

7. Cet audit visait à déterminer si la GRC avait recruté et affecté de nouvelles membres régulières et nouveaux membres réguliers avec rapidité et efficacité afin de répondre aux exigences opérationnelles. L'affectation de nouvelles membres régulières et nouveaux membres réguliers fait référence à l'endroit où ces personnes avaient initialement été affectées après avoir réussi le Programme de formation des cadets. Dans le présent rapport, nous appelons « policières et policiers » les membres régulières et membres réguliers.

8. La GRC a des initiatives et fixe des objectifs de recrutement pour essayer de diversifier la force policière. En raison du nombre élevé de candidates et candidats qui choisissent de ne pas déclarer des caractéristiques comme leur groupe ethnique ou leur genre, nous n'avons pas pu examiner l'efficacité de ces initiatives au cours de l'audit.

9. Cet audit est important parce que la GRC a besoin d'un nombre suffisant de policières et policiers pour s'acquitter efficacement de ses obligations policières et assurer la sécurité publique partout au Canada. Une pénurie de policières et policiers pourrait avoir des répercussions sur le moral et le bien-être des policières et policiers, augmenter les absences et entraîner un recours excessif aux heures supplémentaires ainsi qu'un accroissement des risques pour la sécurité publique et nationale.

10. La section intitulée **À propos de l'audit**, à la fin du présent rapport, donne des précisions sur l'objectif, l'étendue, la méthode et les critères de l'audit.

## Constatations et recommandations

### La GRC n'avait pas réussi à recruter le nombre de policières et policiers requis

---

#### Importance de cette constatation

11. Il est important que la GRC ait le bon nombre de policières et policiers en poste partout au pays pour fournir des services de police communautaires et assumer d'autres rôles, comme ceux qui appuient la sécurité nationale. Il est donc essentiel qu'elle ait une compréhension exacte et à jour des lacunes de son effectif afin de pouvoir planifier efficacement les efforts de recrutement et mettre la force à niveau.

---

#### Contexte

12. Dans le cadre de son secteur d'activité des Services de police contractuels et autochtones, le gouvernement fédéral conclut des ententes avec les provinces, les territoires et les municipalités pour fournir des services de police dans leurs collectivités. Les policières et policiers de la GRC fournissent également des services dans certaines collectivités des Premières Nations, inuites et métisses, conformément aux ententes conclues entre le gouvernement fédéral, les provinces ou les territoires et les collectivités autochtones.

13. La GRC et ses partenaires contractuels travaillent ensemble pour déterminer le nombre de policières et policiers requis, et la GRC prévoit de pourvoir ce nombre de postes. Selon leur budget et leurs priorités, certains partenaires contractuels, en discussion avec la GRC, demandent plus de policières et policiers que le nombre stipulé dans leur entente pour contribuer à maintenir les niveaux de service lorsque des policières et policiers sont malades ou prennent d'autres types de congés. La direction de la GRC détermine le nombre de policières et policiers requis dans ses autres principaux secteurs d'activité, soit la Police fédérale et les Services de police spécialisés, sur la base de considérations telles que les besoins opérationnels, les priorités et les ressources existantes.

14. L'École de la GRC à Regina, appelée « Dépôt », peut former 1 600 cadettes et cadets par année. Ces personnes sont formées en classes appelées troupes. Le nombre maximal (et le plus rentable) de cadettes et de cadets dans une troupe est 32. Dans le présent rapport, nous parlerons de « classes » lorsqu'il sera question des troupes.

15. Au cours du Programme de formation des cadets, la GRC affecte les cadettes et cadets à la division où ces personnes occuperont leur premier poste de **policières et policiers de première ligne**<sup>1</sup> dès l'obtention de leur diplôme. Les divisions sont ensuite chargées d'affecter ces nouvelles policières et nouveaux policiers au détachement où ils travailleront. En général, environ 90 % des nouvelles policières et nouveaux policiers sont affectés à un poste de première ligne au sein des Services de police contractuels et autochtones. Le programme de la Police fédérale accepte le petit nombre restant de nouvelles diplômées et nouveaux diplômés, les Services de police spécialisés n'acceptant généralement pas de nouvelles diplômées et nouveaux diplômés. Ces deux secteurs d'activité dépendent en grande partie du transfert de policières et policiers chevronnés des Services de police contractuels et autochtones. Les divisions ont le pouvoir discrétionnaire de ne pas libérer une policière ou un policier pour un transfert à une autre division ou à un autre secteur d'activité.

16. En 2023, la GRC a lancé le plan d'affectation flexible, une politique conçue pour attirer plus de candidatures au Programme national de recrutement. Dans le cadre de ce plan, s'il y avait un poste vacant, les cadettes et cadets pouvaient choisir la division dans laquelle elles et ils seraient affectés à l'obtention de leur diplôme, plutôt que d'être affectés à leur premier poste au gré de la direction.

## La planification limitée de l'effectif signifiait que la GRC ne savait pas combien de policières et policiers il lui fallait dans l'ensemble de la force

---

### Constatations

17. En octobre 2023, la GRC avait changé son approche de planification des effectifs, délaissant une approche exhaustive qui tenait compte de tous les secteurs d'activité et des services internes afin de concentrer ses efforts sur les besoins de première ligne des Services de police contractuels et autochtones, où la presque totalité des policières et policiers commencent leur carrière. Au moment de ce changement, la GRC connaissait une importante pénurie de personnel dans tous les secteurs d'activité, dont une de plus de 1 800 policières et policiers dans la Police fédérale, les Services de police spécialisés et les services internes.

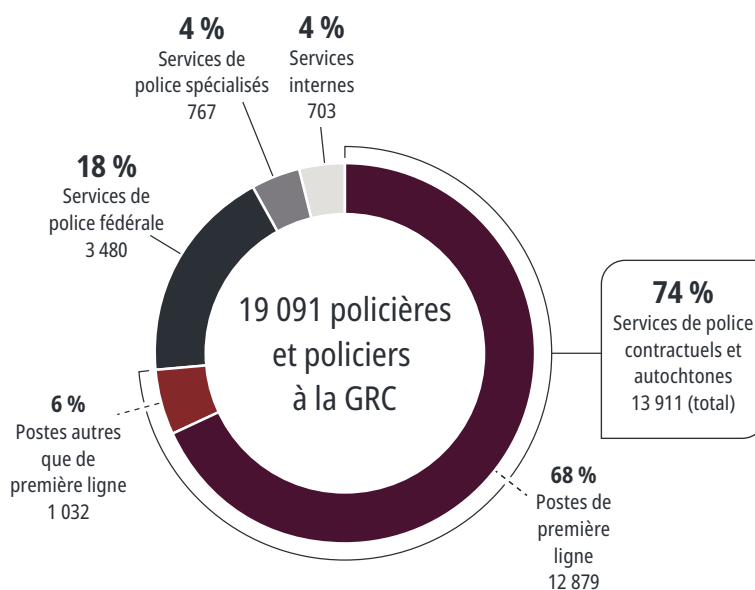
---

1 **Policières et policiers de première ligne** : Dans le présent rapport, policières et policiers qui occupent des postes policiers au sein des Services de police contractuels et autochtones. Ces personnes remplissent des fonctions comme répondre aux appels de service, maintenir la sécurité publique et dialoguer avec les membres de la collectivité.

18. Après avoir changé sa façon de déterminer le nombre de policières et policiers requis, la GRC avait cessé d'inclure dans sa planification des effectifs les calculs détaillés de l'effectif actuel, des postes vacants ou du besoin global en policières et policiers à l'extérieur des Services de police contractuels et autochtones. Elle ne prenait plus en considération les policières et policiers n'occupant pas un poste de première ligne dans les Services de police contractuels et autochtones. La GRC ne savait donc pas de combien de nouvelles policières et nouveaux policiers elle aurait besoin pour avoir un effectif complet au sein des forces policières et pour s'assurer que des policières et policiers chevronnés puissent passer des postes de première ligne au sein des Services de police contractuels et autochtones à d'autres secteurs d'activité. La GRC n'a pas justifié ces changements.

19. À la fin de septembre 2025, la GRC comptait près de 19 100 policières et policiers dans l'ensemble de ses 3 secteurs d'activité et de ses services internes ([pièce 1](#)). Sur la base des informations fournies par la GRC, nous avons calculé qu'elle avait alors besoin d'environ 21 800 policières et policiers pour répondre à ses exigences opérationnelles, sans tenir compte de l'attrition prévue.

**Pièce 1** — Répartition du nombre de policières et policiers à l'effectif de la GRC en septembre 2025



Remarque : Le diagramme ci-dessus exclut 230 membres de l'effectif dont nous n'avons pas pu déterminer le poste.

Source : D'après des données de la GRC



**Lire la description textuelle de la pièce 1**

20. Nous avons constaté que la croissance nette de la force policière avait été minime au cours de la période visée par l'audit, soit la période de 30 mois entre avril 2023 et septembre 2025. La GRC avait embauché au total 2 262 policières et policiers, mais 2 200 autres avaient pris leur retraite ou quitté la force policière pendant cette même période. Le gain net était de seulement 62 policières et policiers dans l'ensemble de la force policière. Près de 80 % de ces nouvelles policières et nouveaux policiers avaient été embauchés dans le cadre du programme Mise sur pied de la force, les autres ayant été recrutés après avoir travaillé dans le domaine de l'application de la loi en dehors de la GRC. Chose plus préoccupante, pendant les six derniers mois de la période d'audit, les embauches totales de la GRC n'avaient pas compensé le nombre de départs de la force policière, donnant lieu à une perte de 38 policières et policiers.

---

#### Recommandation

21. Pour s'assurer que sa planification des effectifs fournisse un fondement exhaustif pour le recrutement, la GRC devrait déterminer le nombre de policières et policiers dont elle a besoin pour doter tous les postes de l'ensemble des secteurs d'activité de la force en vue de satisfaire aux exigences opérationnelles.

**Réponse de la GRC** — Recommandation acceptée.

Les réponses détaillées se trouvent dans les **Recommandations et réponses** à la fin du présent rapport.

### **La pénurie de policières et policiers de première ligne dans les Services de police contractuels et autochtones était devenue critique**

---

#### Constatations

22. Nous avons constaté que la GRC avait une pénurie chronique de policières et policiers de première ligne dans son secteur d'activité Services de police contractuels et autochtones. La GRC considérait qu'un taux de vacance supérieur à 7 % en première ligne représentait une pénurie critique. Nous avons constaté que le taux de vacance avait dépassé ce seuil au début de l'exercice 2025-2026 : il avait presque atteint 8 % à la fin du deuxième trimestre. Entre décembre 2023 et septembre 2025, compte tenu de l'attrition, nous avons constaté que la GRC avait ajouté un total net d'à peine 12 policières et policiers de première ligne et que le nombre de postes de première ligne vacants avait augmenté de 566.

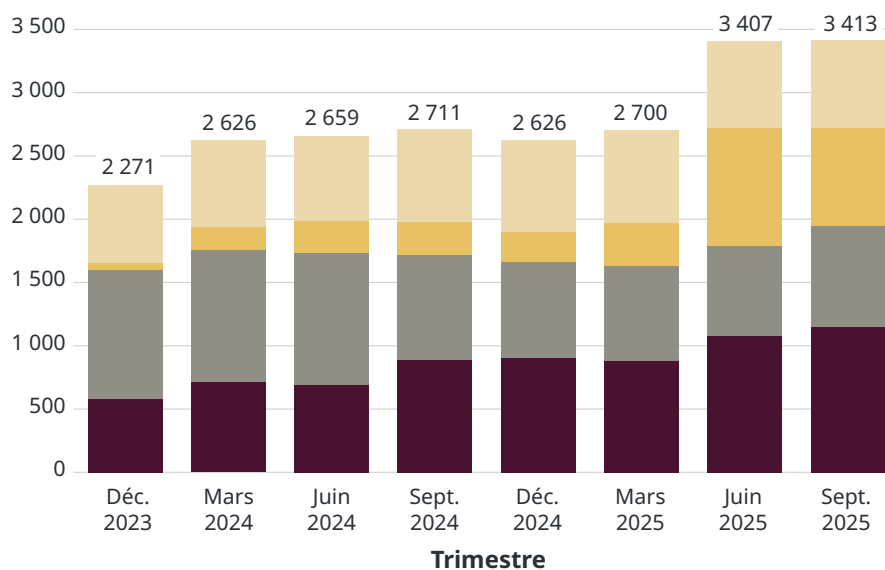
23. D'après nos calculs ([paragraphe 19](#)), à la fin de septembre 2025, la GRC avait une pénurie d'environ 2 700 policières et policiers avant la prise en compte de l'attrition prévue. Par conséquent, près de 700 policières et policiers supplémentaires étaient nécessaires pour compenser cette attrition. À la fin de septembre 2025, la GRC devait donc recruter au moins 3 400 policières et policiers de première ligne de plus ([pièce 2](#)) pour gérer l'attrition prévue et pourvoir les postes vacants de sorte à atteindre les niveaux d'effectifs policiers convenus avec ses partenaires contractuels. Cela permettrait à la GRC de transférer plus de policières et policiers chevronnés à des postes vacants dans d'autres secteurs d'activité et de mieux gérer les postes vacants temporaires de policières et policiers de première ligne. Entre décembre 2023 et septembre 2025, 1 600 policières et policiers de première ligne, en moyenne, étaient temporairement absents pour diverses raisons (congé de maladie ou autre).

24. Cette pénurie de policières et policiers de première ligne avait aussi nui à la capacité de la GRC de pourvoir des postes de policières et policiers dans les Services de police fédérale, les Services de police spécialisés et les services internes. Ces derniers comptent principalement sur le transfert de policières et policiers chevronnés des Services de police contractuels et autochtones pour pourvoir leurs postes vacants. Entre janvier 2024 et septembre 2025, les Services de police contractuels et autochtones ont transféré, en moyenne, moins de 25 % du nombre de policières et policiers demandés par les autres secteurs d'activité.

25. Au cours de la période de 30 mois visée par notre audit, 1 811 cadettes et cadets avaient terminé le Programme de formation des cadets et avaient été assermentés comme policières et policiers. La GRC devait accueillir 1 280 personnes diplômées au cours de chacun des exercices 2023-2024 et 2024-2025, mais elle n'avait atteint que 42 % de cet objectif au cours de l'exercice 2023-2024 et 70 % au cours de l'exercice suivant.

**Pièce 2** — Le nombre minimal de policières et policiers de première ligne que la GRC devait embaucher avait augmenté au fil du temps

**Policières et policiers requis**



■ Postes vacants de policières et policiers de première ligne

■ Policières et policiers de première ligne requis pour pourvoir des postes vacants temporaires (personnes en congé)

■ Policières et policiers chevronnés transférés de leurs postes de première ligne pour pourvoir des postes vacants dans d'autres secteurs d'activité

■ Prévision de l'attrition des policières et policiers de première ligne

Source : D'après des données de la GRC



**Lire la description textuelle de la pièce 2**

26. Pendant la période d'audit, la GRC avait accordé à des cadettes et cadets plus de temps pour terminer des parties de leur formation en les transférant à une classe moins avancée dans son programme de formation. La GRC avait pu réaffecter ces personnes, car elle n'avait pas atteint le nombre maximal de 32 cadettes et cadets par classe, en partie du fait des retards dans le traitement des candidatures. Même si la GRC connaissait le nombre de cadettes et cadets qui devaient refaire une partie de la formation ainsi que la raison, nous avons constaté qu'elle n'avait pas de politiques connexes en place pour orienter la procédure de réaffectation et déterminer les circonstances dans lesquelles il faudrait procéder à des réaffectations.

27. À notre avis, à moins de changements fondamentaux, la GRC ne pourra pas recruter assez de nouvelles policières et nouveaux policiers pour répondre aux exigences opérationnelles. Jusqu'à ce qu'elle puisse embaucher suffisamment de policières et policiers pour assurer un effectif adéquat des Services de police contractuels et autochtones, la GRC pourra difficilement s'acquitter de toutes ses responsabilités.

**La GRC n'avait pas prévu le recrutement d'assez de policières et policiers de première ligne pour répondre à ses besoins dans les Services de police contractuels et autochtones**

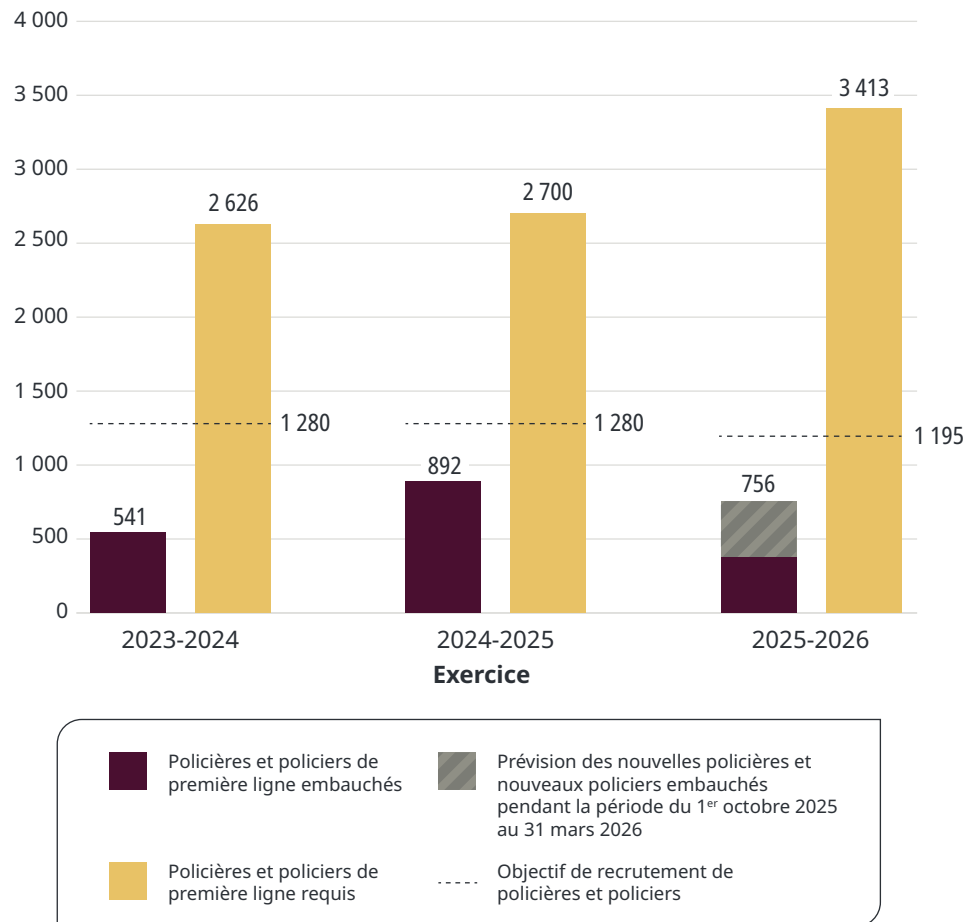
---

Constatations

28. Nous avons constaté que la GRC n'avait pas utilisé les données sur les ressources humaines à sa disposition pour établir des objectifs de recrutement de policières et policiers. Nous avons constaté qu'elle avait fixé les objectifs de recrutement en fonction de son financement, qui lui permettait d'accueillir 1 280 nouvelles diplômées et nouveaux diplômés, et non pas du nombre de policières et policiers requis pour pourvoir tous les postes de première ligne des Services de police contractuels et autochtones ([pièce 3](#)).

### Pièce 3 — Les objectifs de recrutement de policières et policiers ne reflétaient pas les besoins réels

#### Nombre de policières et policiers



Remarque : Pour l'exercice 2025-2026, le nombre requis de nouvelles policières et nouveaux policiers est fondé sur la demande au 30 septembre 2025, et le nombre prévu des nouvelles policières et nouveaux policiers embauchés est fondé sur 378 embauches réelles au 30 septembre 2025.

Source : D'après des données de la GRC



[Lire la description textuelle de la pièce 3](#)

29. La GRC avait fixé les objectifs de recrutement en fonction de 1 280 nouvelles diplômées et nouveaux diplômés au cours des exercices 2023-2024 et 2024-2025, et 1 195 nouvelles diplômées et nouveaux diplômés en 2025-2026. Nous avons constaté que, entre avril 2023 et septembre 2025, environ 16 % des cadettes et cadets n'avaient pas terminé le Programme de formation des cadets. Nous avons constaté que la GRC n'avait pas prévu assez de classes pour atteindre ses objectifs de recrutement. Ces derniers étaient donc inatteignables, même si toutes les cadettes et tous les cadets obtenaient leur diplôme. Par exemple, en 2023-2024, la GRC avait prévu seulement assez de classes pour accueillir 1 024 cadettes et cadets au Dépôt.

30. Les coûts de recrutement et de formation des nouveaux membres de la force policière dans le cadre du programme Mise sur pied de la force s'élevaient à près de 355 millions de dollars pour les exercices 2023-2024 et 2024-2025. Ce total comprenait les coûts de recrutement et de traitement des candidatures, les salaires du personnel de formation et des cadettes et cadets, l'infrastructure et les frais généraux du Dépôt ainsi que les autres coûts liés à la formation. Au cours de ces deux exercices, le coût moyen pour attirer et former une nouvelle policière ou un nouveau policier était donc d'environ 247 000 \$.

---

#### Recommandation

31. Pour répondre à ses besoins opérationnels, la GRC devrait harmoniser ses objectifs de recrutement avec le nombre de policières et policiers requis pour pourvoir tous les postes dans tous les secteurs d'activité de la force policière. Ces objectifs devraient tenir compte du fait qu'il y a des cadettes et cadets qui ne termineront pas le Programme de formation des cadets.

**Réponse de la GRC** — Recommandation acceptée.

Les réponses détaillées se trouvent dans les [\*\*Recommandations et réponses\*\*](#) à la fin du présent rapport.

---

#### Recommandation

32. La GRC devrait déterminer comment accroître la capacité requise au Dépôt pour former assez de cadettes et cadets afin de répondre à ses besoins opérationnels, puis apporter ces changements pour amener la force policière à sa pleine capacité opérationnelle.

**Réponse de la GRC** — Recommandation acceptée.

Les réponses détaillées se trouvent dans les [\*\*Recommandations et réponses\*\*](#) à la fin du présent rapport.

## **Les nouvelles policières et nouveaux policiers n'étaient pas affectés en fonction des besoins opérationnels**

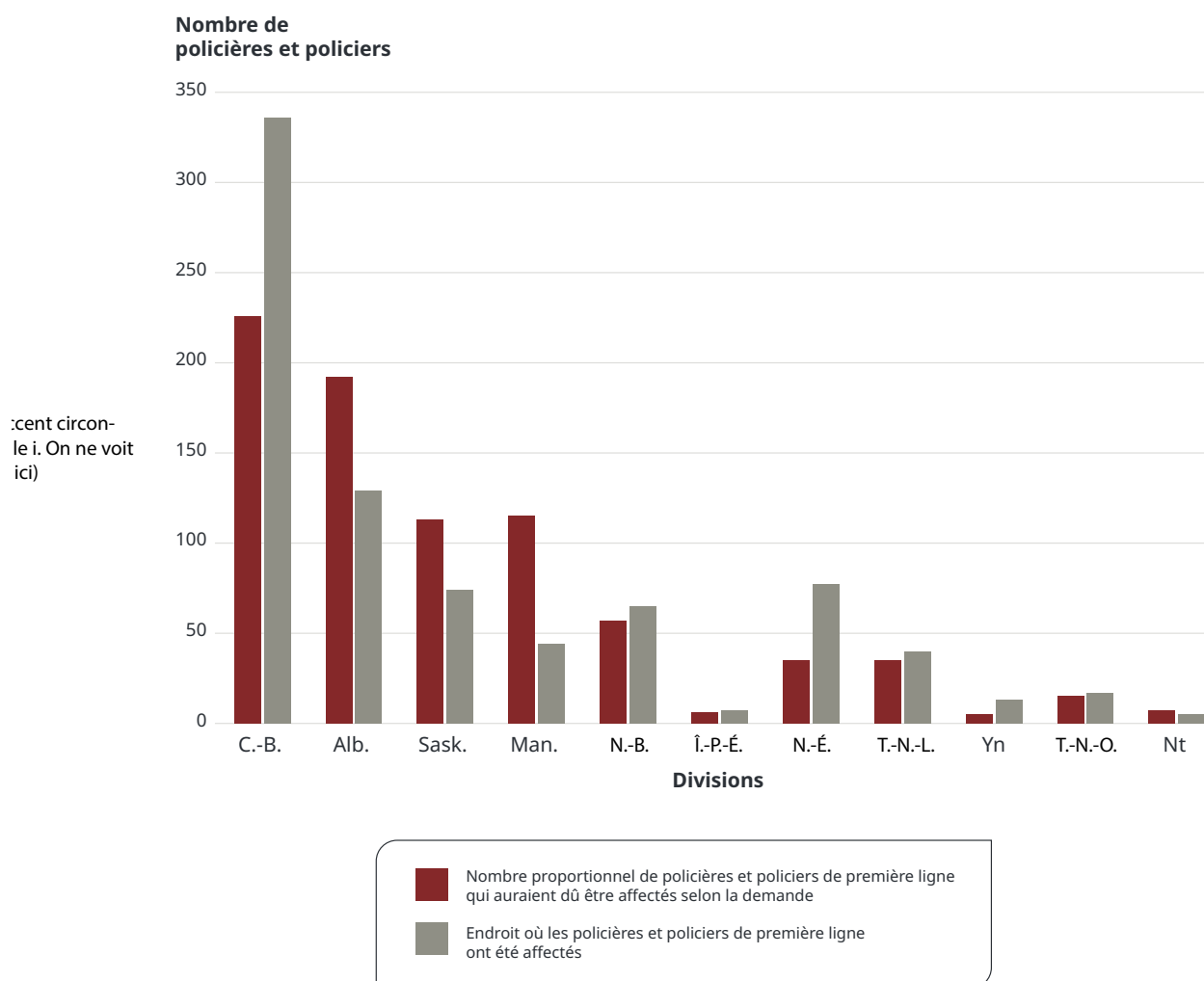
---

### Constatations

33. Nous avons constaté que, lorsqu'elle avait mis en œuvre le plan d'affectation flexible à compter de 2023, la GRC avait centré ses efforts sur l'augmentation du nombre de candidatures sans pleinement tenir compte des répercussions de ce plan sur les niveaux de dotation à l'échelle du pays. Puisque toutes les divisions avaient besoin de plus de policières et policiers de première ligne, le plan d'affectation flexible permettait en fait aux cadettes et cadets de choisir la division où elles et ils travailleraient après l'obtention de leur diplôme. La GRC avait pour objectif de recevoir 12 000 candidatures par an. Nous avons constaté que le nombre de candidatures avait augmenté : la GRC avait reçu plus de 46 000 candidatures entre avril 2023 et septembre 2025.

34. La GRC n'affectait plus les nouvelles policières et nouveaux policiers aux divisions ayant les plus grands besoins. Dans les quatre mois suivant le lancement du plan d'affectation flexible, des préoccupations avaient été signalées à l'égard de la possibilité que le plan occasionne une répartition inégale des nouvelles policières et nouveaux policiers. Cependant, le plan était demeuré en vigueur. Nous avons constaté que la GRC avait tenté d'atténuer les effets imprévus du plan d'affectation flexible en encourageant les cadettes et cadets à choisir des divisions affichant des taux de vacance élevés. Toutefois, le plan s'était soldé par un déséquilibre entre les divisions : certaines divisions avaient un manque chronique d'effectif, et d'autres se voyaient affecter plus de policières et policiers que ce qu'elles devaient proportionnellement recevoir en fonction de leurs besoins ([pièce 4](#)).

**Pièce 4 — Les nouvelles policières et nouveaux policiers de première ligne n'avaient pas été affectés aux divisions en fonction des besoins opérationnels au cours de l'exercice 2024-2025**



Remarque : Les catégories dans la pièce sont fondées sur le nombre de nouvelles policières et nouveaux policiers de première ligne qui étaient disponibles pour leur première affectation et qui avaient été affectés aux Services de police contractuels et autochtones.

Aucune donnée n'est présentée pour l'Ontario ou le Québec parce que la GRC ne fournit pas de services de police contractuels et autochtones de première ligne dans ces divisions.

Source : D'après des données de la GRC

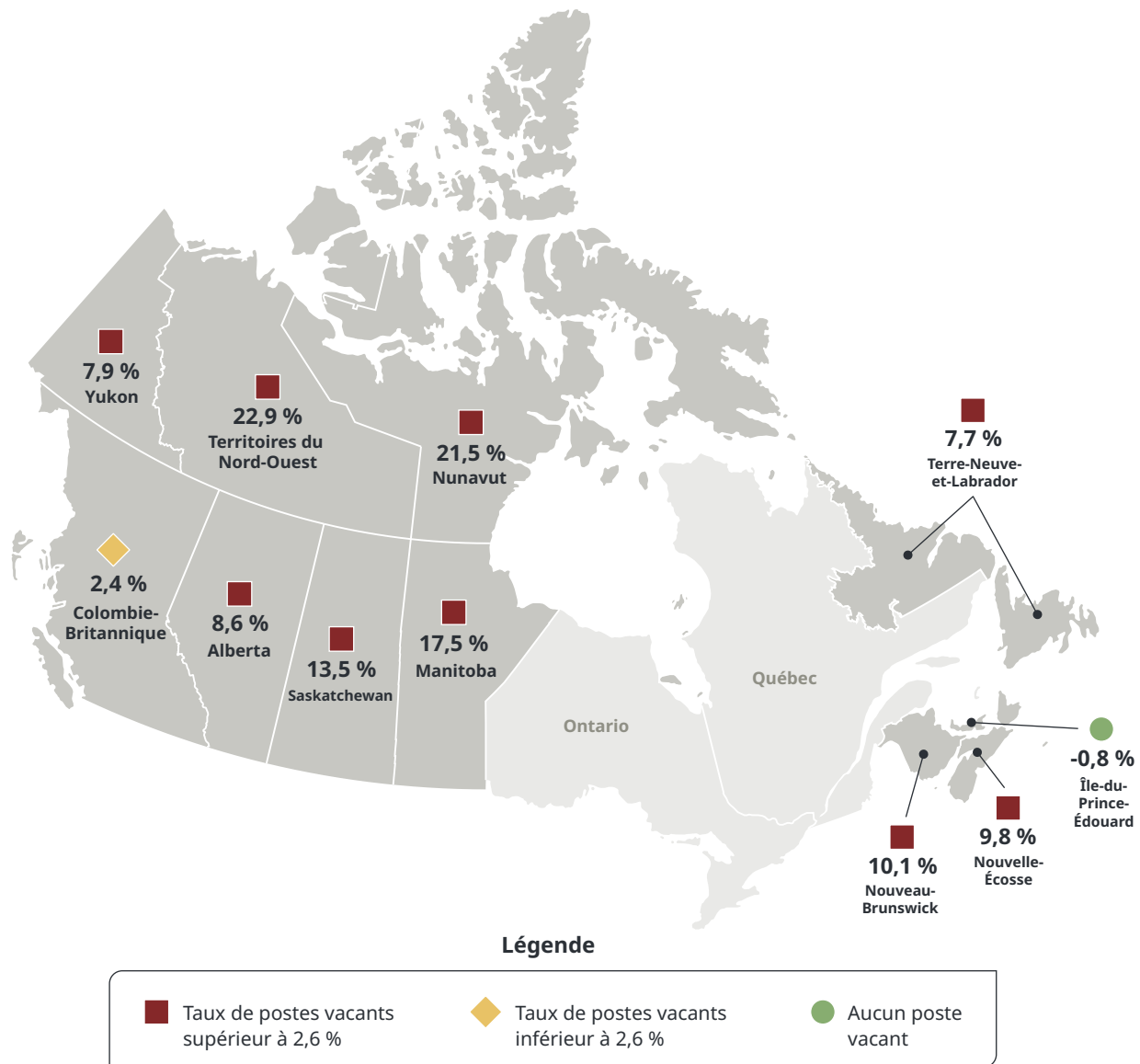


**Lire la description textuelle de la pièce 4**

35. À compter de 2018, la GRC avait établi une cible maximale de 2,6 % pour les postes de première ligne des Services de police contractuels et autochtones. Nous avons constaté que 9 divisions sur 11 en septembre 2025 avaient un taux de vacance supérieur

à 7 %, soit le seuil à partir duquel la GRC considère la pénurie comme critique ([pièce 5](#)). Dans la division des Territoires du Nord-Ouest, le taux de vacance avait presque atteint 23 %.

**Pièce 5** — Toutes les divisions sauf deux connaissaient une pénurie critique de policières et policiers de première ligne dans les Services de police contractuels et autochtones en septembre 2025



Remarque : Aucune donnée n'est présentée pour l'Ontario ou le Québec parce que la GRC ne fournit pas de services de police contractuels et autochtones de première ligne dans ces divisions.

Le taux de postes vacants correspond au pourcentage de postes non pourvus sur le nombre total de postes de policières et policiers financés dont la GRC a besoin pour répondre aux besoins opérationnels.

Les taux de postes vacants négatifs indiquent un surplus de policières et policiers, tandis que les taux de postes vacants positifs indiquent une pénurie.

Source : D'après des données de la GRC



[Lire la description textuelle de la pièce 5](#)

36. Comme le montre la [pièce 5](#), les taux de vacance indiquent que le manque de personnel est un problème systémique dans l'ensemble du pays et non pas une anomalie isolée. D'après les critères de rendement de la GRC, les taux de vacance montrent qu'il existe un risque clair et important pour la capacité opérationnelle et la prestation de services, en particulier dans les divisions où le taux de vacance est nettement supérieur au taux critique de 7 %.

37. Nous avons eu des entretiens avec des policières et policiers de haut rang qui dirigeaient six détachements au pays ayant connu un taux de vacance élevé pendant la période d'audit. Ces personnes craignaient de ne pas avoir assez de personnel pour assurer la sécurité et la santé de leurs policières et policiers et de ne pas pouvoir offrir à leur collectivité le niveau de service nécessaire. Elles nous ont dit qu'elles devaient parfois modifier les horaires des quarts de travail pour assurer des services de police 24 heures sur 24 dans la région desservie. Elles ont mentionné qu'elles avaient dû réduire le nombre de policières et policiers affectés à des initiatives comme la prévention du crime, la mobilisation communautaire et les contrôles routiers, et que le délai d'intervention en cas d'urgence pourrait s'allonger si les policières et policiers en service devaient couvrir une zone géographique plus vaste. Elles nous ont également dit que le grand nombre de postes vacants avait miné le moral des policières et policiers et que le fait de se charger d'affaires supplémentaires, d'être sur appel, de faire des heures supplémentaires et de se déplacer pour couvrir les postes vacants dans d'autres détachements avait causé l'épuisement professionnel.

38. En juillet 2025, la GRC était revenue à l'affectation de nouvelles policières et nouveaux policiers aux divisions en fonction des besoins organisationnels. L'objectif de cette décision était d'atteindre un taux de vacance de 10 % ou moins dans toutes les divisions. À la suite de cette décision, la GRC avait commencé à abandonner progressivement le plan d'affectation flexible, en commençant par quatre divisions dont le taux de vacance supérieur à 10 % était considéré comme au-dessus du seuil critique. Les premiers résultats indiquaient que ce changement avait réduit le taux de vacance dans ces divisions au cours des deux premiers trimestres de l'exercice 2025-2026. Il s'agit d'un bon début, mais la GRC devra augmenter le taux d'embauche de nouvelles policières et nouveaux policiers afin de réduire les répercussions du plan d'affectation flexible dans toutes les divisions. La GRC n'a pas fixé de date à laquelle elle mettrait définitivement fin au plan d'affectation flexible.

---

## Recommandation

39. La GRC devrait mettre en œuvre des mesures provisoires pour réduire les taux de vacance sous le seuil critique de 7 % dans toutes les divisions. Elle devrait également établir un calendrier et mettre en œuvre des mesures qui lui permettront de réduire son taux de vacance sous la cible maximale actuelle de 2,6 % dans toutes les divisions. La GRC devrait mesurer régulièrement ses progrès à cet égard et en rendre compte chaque année.

**Réponse de la GRC** — Recommandation acceptée.

Les réponses détaillées se trouvent dans les **Recommandations et réponses** à la fin du présent rapport.

## La lenteur de la GRC à traiter les candidatures avait limité le nombre de nouvelles policières et nouveaux policiers

---

### Importance de cette constatation

40. Le traitement rapide et efficace des candidatures est essentiel à la capacité de la GRC de maximiser le nombre de cadettes et cadets qu'elle peut former au Dépôt afin d'atteindre le nombre de nouvelles policières et nouveaux policiers requis.

---

### Contexte

41. Au cours du processus de candidature, la GRC évalue l'aptitude des candidates et candidats à exercer les pouvoirs et responsabilités conférés à une policière ou un policier. Les cinq premières étapes se suivent, tandis que les deux dernières étapes peuvent être réalisées en même temps. La norme de service pour le traitement des candidatures est donc de 224 jours lorsque les 7 étapes sont réalisées l'une après l'autre (**pièce 6**).

## Pièce 6 — Étapes de traitement des candidatures reçues par la GRC et normes de service connexes



### Remarque :

Un délai supplémentaire de 30 jours peut être ajouté à la norme de service à l'étape de la sélection des candidatures en cas de préoccupations liées au temps que la candidate ou le candidat a passé à l'extérieur du Canada.

La préparation préalable à la classe est l'étape au cours de laquelle des dispositions sont prises pour que la personne retenue se rende au Dépôt afin d'intégrer une classe.

Source : D'après des données de la GRC



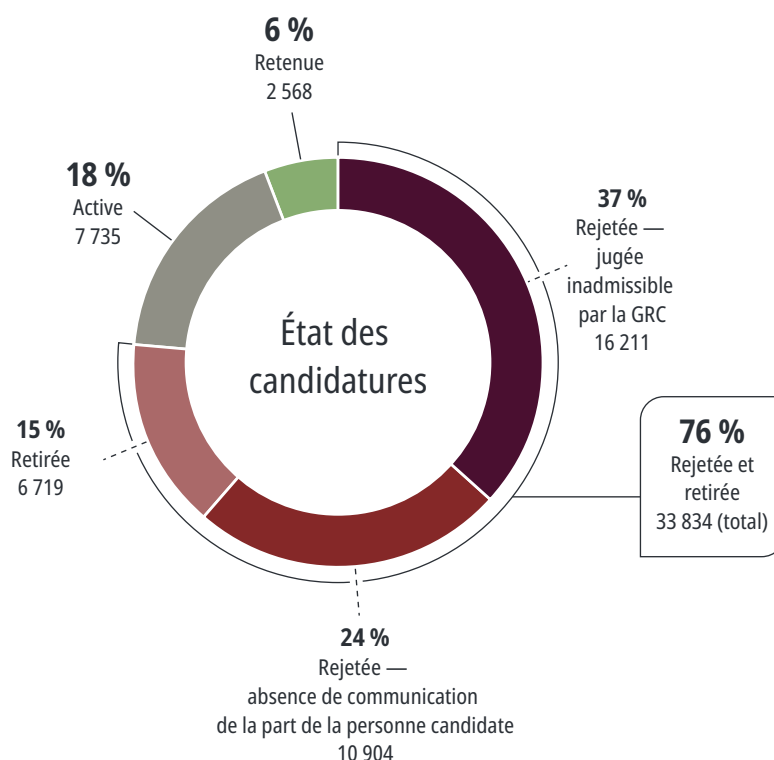
**Lire la description textuelle de la pièce 6**

## Les délais de traitement des candidatures s'étaient allongés au cours de la période d'audit

### Constatations

42. Nous avons constaté qu'entre avril 2023 et septembre 2025, la GRC avait reçu plus de 46 000 candidatures et traité plus de 44 000 de celles qui n'avaient pas été automatiquement rejetées parce qu'elles ne répondaient pas aux critères essentiels. Nous avons constaté que 76 % des candidatures traitées avaient été soit retirées par les candidates et candidats, soit rejetées par la GRC ([pièce 7](#)).

**Pièce 7** — Un grand nombre de candidatures traitées entre avril 2023 et septembre 2025 avaient donné lieu à un petit nombre d'offres de formation au Dépôt



**Remarques :**

« Active » signifie que la candidature était toujours en cours de traitement par la GRC.

« Rejetée — jugée inadmissible par la GRC » signifie que la candidate ou le candidat n'a pas satisfait aux exigences pour se voir offrir une place dans le Programme de formation des cadets.

« Rejetée — absence de communication de la part de la personne candidate » signifie que la candidate ou le candidat ne s'est pas officiellement retiré du processus de candidature, mais que la GRC n'a pas pu aller de l'avant avec le traitement de sa candidature parce que la personne a cessé de communiquer avec elle.

« Retenue » signifie que la candidate ou le candidat s'est vu offrir une place dans le Programme de formation des cadets.

« Retirée » signifie que la candidate ou le candidat a officiellement retiré sa candidature.

Source : D'après des données de la GRC

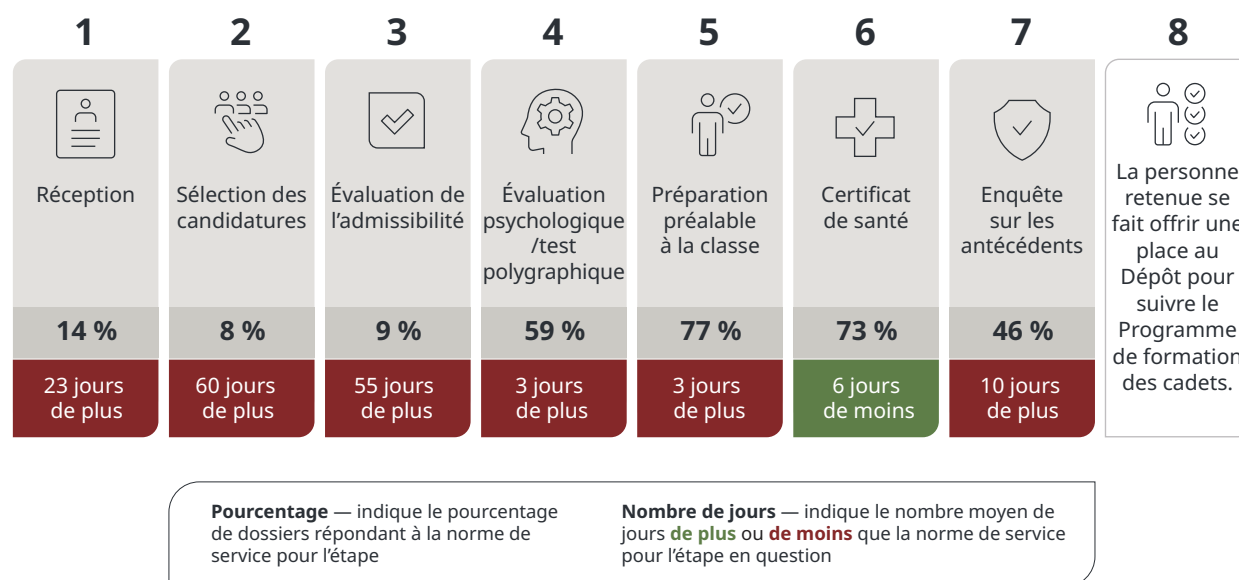


**Lire la description textuelle de la pièce 7**

43. Entre avril 2023 et septembre 2025, la GRC avait pris en moyenne 330 jours pour traiter les candidatures des personnes invitées à participer au Programme de formation des cadets. Au cours de cette période, le délai moyen de traitement des candidatures retenues était passé de 314 jours au premier trimestre de l'exercice 2023-2024 à 349 jours au deuxième trimestre de l'exercice 2025-2026. Nous avons constaté que la GRC n'avait pas respecté ses normes de service initiales dans le cas de six des sept étapes du processus de candidature ([pièce 8](#)).

44. En avril 2024, la GRC s'était fixé comme objectif de réduire le délai de traitement des candidatures retenues à 182,5 jours. Nous avons constaté que, depuis l'établissement de cet objectif, la GRC ne l'avait pas atteint dans le cas de 97 % des candidatures. De plus, la GRC n'avait pas adapté ses normes de service pour les diverses étapes du processus de candidature en fonction du nouveau délai de traitement cible.

**Pièce 8** — La GRC n'avait pas respecté ses normes de service en matière de traitement pour six des sept étapes du processus de candidature



Remarque : La préparation préalable à la classe est l'étape au cours de laquelle des dispositions sont prises pour que la personne retenue se rende au Dépôt afin d'intégrer une classe.

Source : D'après des données de la GRC sur les demandes traitées entre avril 2023 et septembre 2025



**Lire la description textuelle de la pièce 8**

45. Nous avons constaté que le délai de traitement le plus long s'était produit à l'étape de sélection des candidates et candidats, lorsque les candidatures devaient être attribuées à une ou un analyste du recrutement (la personne qui gère les candidatures dans le cadre du processus). En moyenne, les candidatures avaient attendu près de 60 jours avant d'être attribuées.

46. Nous avons examiné un échantillon de dossiers qui en étaient à une étape quelconque du processus de candidature entre avril 2023 et septembre 2025. Ce travail nous a permis de confirmer que de nombreux dossiers avaient connu des retards parce qu'ils attendaient d'être attribués à une ou un analyste du recrutement. Nous avons également constaté des retards à l'étape de l'évaluation de l'admissibilité, lorsque les dossiers attendaient d'être attribués à une personne responsable d'examiner plus à fond la candidature et

de recommander si la candidate ou le candidat était apte à devenir policière ou policier. Par exemple, un dossier avait attendu six mois à cette étape. Certains dossiers avaient également connu des retards dans l'attente d'un examen des résultats obtenus à cette étape.

47. Nous avons identifié certaines causes possibles de ces retards. En particulier, la stratégie de recrutement de la GRC pour 2024 indiquait qu'environ 55 % des postes d'analystes du recrutement étaient vacants. La GRC avait confirmé que les retards que nous avons repérés s'expliquaient probablement par des pénuries de personnel et un volume élevé de demandes. Nous avons constaté que la GRC ne pouvait pas facilement suivre ses ressources humaines qui appuyaient le Programme Mise sur pied de la force. Même si elle savait combien de personnes travaillaient à appuyer le recrutement, elle ne pouvait pas déterminer leurs fonctions exactes sans le vérifier manuellement auprès des diverses unités de travail. D'autres problèmes découlaient des difficultés techniques que connaissaient les candidates et candidats au moment d'essayer de communiquer avec la GRC, y compris la difficulté de remplir et de télécharger des formulaires dans le portail de candidature.

48. La GRC avait priorisé près de 20 % des candidatures qu'elle avait traitées au cours de la période visée par l'audit. Il s'agissait de candidates et candidats des groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi, de personnes bilingues et de membres actuels du personnel de la GRC. Nous avons constaté que, en général, la priorisation des candidatures n'avait pas fonctionné. Il avait fallu en moyenne 27 jours de plus à la GRC pour traiter les candidatures prioritaires finalement retenues que les candidatures non priorisées.

49. Parmi les raisons pour lesquelles la GRC avait jugé certaines candidatures inadmissibles, il y avait des infractions criminelles commises, l'admission d'avoir conduit avec facultés affaiblies ou une mauvaise cote de crédit. D'autres candidatures avaient été rejetées parce que les candidates et candidats avaient cessé de communiquer avec la GRC, ce qui revenait à se retirer officieusement du processus.

50. Nous avons mené un sondage auprès d'un échantillon de personnes qui avaient présenté leur candidature auprès de la GRC entre avril 2023 et juillet 2025 afin d'obtenir leur point de vue sur le processus de candidature, notamment pour comprendre les raisons pour lesquelles certaines personnes avaient choisi de se retirer du processus. Les résultats du sondage ne peuvent pas être généralisés statistiquement à l'ensemble des personnes candidates; toutefois, le taux de réponse était suffisamment élevé pour donner une bonne idée de l'expérience de certaines personnes candidates.

51. Les personnes ayant répondu à notre sondage avaient le plus fréquemment invoqué comme raison du retrait de leur candidature le choix du moment et des raisons personnelles, les critères d'admissibilité (comme ceux liés à la condition physique) et la poursuite d'autres possibilités. Nous avons également demandé à ces personnes si elles avaient éprouvé des difficultés au cours du processus. Près de 60 % des candidates et candidats ayant répondu affirmativement indiquaient que la durée du processus de candidature posait problème. Parmi les autres difficultés fréquemment mentionnées par ces personnes, que leur candidature ait été retenue ou non, il y avait le fait de devoir fournir la même information à la GRC à plusieurs reprises et la communication insuffisante ou incohérente de la part de la GRC.

52. Les retards dans le traitement des candidatures influent sur le nombre de personnes invitées à suivre le Programme de formation des cadets. Nous avons constaté que la GRC avait annulé trois classes et n'avait pu remplir que 18 % de toutes les classes à leur capacité maximale au cours de la période d'audit. Il n'est donc pas clair comment la GRC pourra remplir ses 40 classes actuelles au maximum de leur capacité en plus des 10 classes qu'elle compte ajouter au cours de l'exercice 2026-2027 sans régler la question des délais de traitement des candidatures.

---

#### Recommandation

53. Afin de maximiser la capacité des classes de formation des cadettes et cadets, la GRC devrait utiliser les renseignements dont elle dispose sur les goulots d'étranglement dans le processus de candidature pour régler les retards et améliorer les délais de traitement. Cela devrait comprendre la dotation de postes clés qui appuient le traitement des candidatures et l'affectation de ressources internes pour respecter les normes de service relatives aux délais de traitement.

**Réponse de la GRC** — Recommandation acceptée.

Les réponses détaillées se trouvent dans les **Recommandations et réponses** à la fin du présent rapport.

## **La GRC n'avait pas mesuré le rendement de son programme Mise sur pied de la force par rapport au nombre de policières et policiers dont elle avait besoin**

---

### Constatations

54. Nous avons constaté que la GRC n'avait pas mis à jour le cadre de mesure du rendement du programme Mise sur pied de la force depuis 2018, malgré les nombreux changements apportés depuis au processus de recrutement. Dans le cadre de ses rapports externes, la GRC avait présenté chaque année le rendement de son programme Mise sur pied de la force. Nous avons constaté que la GRC faisait état chaque année du nombre de cadettes et cadets ayant obtenu leur diplôme du Programme de formation des cadets; cependant, elle l'avait fait par rapport à une cible de recrutement de 1 280 nouvelles diplômées et nouveaux diplômés, qui était beaucoup plus faible que le nombre de policières et policiers requis. Selon le cadre de mesure du rendement de 2018, la GRC aurait dû mesurer le nombre de personnes diplômées par rapport au nombre total de policières et policiers dont elle avait besoin, ce qui aurait montré que la situation était bien pire que présentée dans les rapports.

55. Nous avons examiné si la GRC avait mené d'autres activités pour mesurer les résultats du programme Mise sur pied de la force. Nous avons constaté qu'elle avait analysé les délais de traitement des candidatures, les taux de vacance de toutes les divisions ainsi que le nombre de personnes diplômées par rapport au nombre prévu et qu'elle en avait fait rapport à l'interne. Ces renseignements avaient été communiqués à l'échelle de la GRC.

56. Au cours de l'audit, la GRC avait développé une nouvelle stratégie de recrutement, même si la stratégie précédente avait été approuvée en 2024 et qu'elle n'avait pas encore mesuré les résultats obtenus par rapport à cette dernière. Nous avons noté que cette nouvelle stratégie prévoyait toujours de former 50 classes de 32 cadettes et cadets au cours de l'exercice 2026-2027, ce qui est beaucoup moins que le nombre réel de nouvelles policières et nouveaux policiers dont la GRC a besoin.

---

## Recommandation

57. La GRC devrait mesurer les résultats du programme Mise sur pied de la force par rapport au nombre total de policières et policiers qu'elle doit embaucher pour répondre à la demande opérationnelle.

**Réponse de la GRC** — Recommandation acceptée.

Les réponses détaillées se trouvent dans les **Recommandations et réponses** à la fin du présent rapport.

## Conclusion

58. Nous avons conclu que la Gendarmerie royale du Canada n'avait pas recruté ni affecté de nouvelles policières et nouveaux policiers (membres régulières et membres réguliers) rapidement et efficacement afin de répondre aux exigences opérationnelles.

## À propos de l'audit

Le présent rapport de certification indépendant sur le recrutement pour la Gendarmerie royale du Canada a été préparé par le Bureau du vérificateur général du Canada. Notre responsabilité était de donner de l'information, une assurance et des avis objectifs au Parlement en vue de l'aider à examiner soigneusement la gestion que fait le gouvernement des ressources et des programmes et d'exprimer une conclusion quant à la conformité du recrutement de nouvelles policières et nouveaux policiers par la Gendarmerie royale du Canada, dans tous ses aspects importants, aux critères applicables.

Tous les travaux effectués dans le cadre du présent audit ont été réalisés à un niveau d'assurance raisonnable conformément à la Norme canadienne de missions de certification (NCMC) 3001 — Missions d'appréciation directe de Comptables professionnels agréés du Canada (CPA Canada), qui est présentée dans le Manuel de Comptables professionnels agréés du Canada — Certification.

Le Bureau du vérificateur général du Canada (BVG) applique la Norme canadienne de gestion de la qualité (NCGQ) 1, Gestion de la qualité par les cabinets qui réalisent des audits ou des examens d'états financiers, ou d'autres missions de certification ou de services connexes. Cette norme exige que le BVG conçoive, mette en place et fasse fonctionner un système de gestion de la qualité qui comprend des politiques ou des procédures conformes aux règles de déontologie, aux normes professionnelles et aux exigences légales et réglementaires applicables.

Lors de la réalisation de nos travaux d'audit, nous avons respecté les règles sur l'indépendance et les autres règles de déontologie définies dans les codes de déontologie pertinents applicables à l'exercice de l'expertise comptable au Canada, qui reposent sur les principes fondamentaux d'intégrité, d'objectivité, de compétence professionnelle et de diligence, de confidentialité et de conduite professionnelle.

Conformément à notre processus d'audit habituel, nous avons obtenu ce qui suit de la direction de l'entité :

- la confirmation de sa responsabilité à l'égard de l'objet considéré;
- la confirmation que les critères étaient valables pour la mission;
- la confirmation qu'elles nous ont fourni tous les renseignements dont elles ont connaissance et qui lui ont été demandés ou qui pourraient avoir une incidence importante sur les constatations ou la conclusion contenues dans le présent rapport;
- la confirmation que les faits présentés dans le rapport d'audit sont exacts.

## Objectif de l'audit

L'objectif de l'audit consistait à déterminer si la Gendarmerie royale du Canada avait recruté et affecté de nouvelles membres régulières et nouveaux membres réguliers avec rapidité et efficacité afin de répondre aux exigences opérationnelles.

Dans le présent rapport, les membres régulières et membres réguliers sont appelés policières et policiers.

## Étendue et méthode

Nous avons examiné l'efficacité et l'efficience du programme Mise sur pied de la force de la Gendarmerie royale du Canada (GRC) afin de déterminer les progrès réalisés dans l'atteinte de ses objectifs de recrutement. Le programme Mise sur pied de la force comporte deux sous-programmes clés, soit le Programme national de recrutement et le Programme de formation des cadets. Nous avons examiné des éléments des deux sous-programmes.

Nous avons examiné comment la GRC déterminait le nombre de policières et policiers dont elle avait besoin (dans l'ensemble de ses secteurs d'activité) et comment elle utilisait ces renseignements, parmi d'autres (comme l'attrition globale des policières et policiers), afin d'établir ses objectifs quant au nombre de candidatures au Programme de formation des cadets et de personnes diplômées.

L'audit a examiné la façon dont la GRC a géré des aspects du programme Mise sur pied de la force, dont les suivants :

- les efforts de la GRC pour rendre le processus de candidature plus rapide et plus efficace;
- les résultats de ces efforts sur le nombre de candidatures évaluées par la GRC et la durée du processus de recrutement;
- le processus de la GRC pour répartir les candidates et candidats retenus en classes (troupes) et planifier leur formation;
- l'affectation des personnes ayant terminé le Programme de formation des cadets à leur premier poste de policière ou policier;
- la mesure du rendement de ses efforts de recrutement et l'information dont elle disposait pour améliorer le recrutement et grossir les rangs de la force policière.

Pour réaliser cet audit, nous avons examiné la documentation et eu des entretiens avec des représentantes et représentants de la GRC ainsi qu'avec des cadettes et cadets. Nous avons également effectué des visites sur place à la Division de la Saskatchewan et à l'École de la GRC (le Dépôt). Nous avons effectué des analyses statistiques sur les données de la GRC liées aux secteurs examinés, y compris la planification de l'effectif, les délais de traitement des candidatures et la façon dont la GRC avait affecté les nouvelles policières et nouveaux policiers à leur premier poste.

Afin de comprendre les raisons des retards dans le traitement des candidatures, nous avons examiné un échantillon de 51 dossiers dans le Système de suivi des candidatures, le logiciel que la GRC utilise pour gérer les candidatures. L'échantillon a été tiré d'une population de 44 137 candidatures actives dans le système (c'est-à-dire, à une étape quelconque du traitement) à tout moment entre le 1<sup>er</sup> avril 2023 et la date à laquelle la GRC a extrait de son système les données sur cette population, à savoir le 22 septembre 2025.

Pour comprendre l'expérience des candidates et candidats, nous avons envoyé un sondage anonyme à un échantillon aléatoire de personnes ayant présenté leur candidature au Programme national de recrutement. L'échantillon était stratifié de façon à être représentatif du nombre de candidatures retenues et rejetées dans la population. Nous avons envoyé le sondage à 10 000 personnes candidates et reçu 2 323 réponses. Le nombre total de personnes candidates dans la population était de 34 364. Les résultats du sondage ne

peuvent pas être généralisés statistiquement à l'ensemble des personnes candidates; toutefois, le taux de réponse était suffisamment élevé pour donner une bonne idée de l'expérience de certaines personnes candidates.

Nous n'avons pas examiné les aspects suivants dans le cadre de l'audit :

- le recrutement de fonctionnaires nommés en vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique ou de membres civils nommés en vertu de la Loi sur la Gendarmerie royale du Canada;
- l'efficacité des efforts déployés pour attirer des candidatures;
- les initiatives de rétention en dehors du processus de recrutement (sauf pour déterminer les liens possibles entre les défis de recrutement et l'attrition des membres régulières et membres réguliers chevronnés);
- les initiatives visant à moderniser ou à modifier la culture de la GRC en général;
- la qualité et le contenu de la formation offerte au Dépôt;
- le recrutement de membres régulières et membres réguliers dans le cadre du Programme des policiers d'expérience ou du Programme de la réserve.

## Critères

Pour tirer une conclusion par rapport à l'objectif de notre audit, nous avons utilisé les critères suivants :

| Critères                                                                                                                                 | Sources                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| La GRC planifie efficacement les membres régulières et membres réguliers dont elle a besoin pour répondre aux exigences opérationnelles. | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Loi sur la Gendarmerie royale du Canada</li> <li>• Règlement de la Gendarmerie royale du Canada, 2014</li> <li>• Ministre de la Sécurité publique, Lettre de mandat du commissaire, 2022</li> <li>• GRC, Manuel d'administration, 2020</li> <li>• GRC, Stratégie en matière de ressources humaines, 2020</li> <li>• GRC, Stratégie d'équité en matière d'emploi, de diversité et d'inclusion, 2020</li> <li>• GRC, Tirer pour la croissance : Le plan stratégique de la fonction de recrutement de la GRC pour un succès durable à long terme, 2024</li> </ul> |

| Critères                                                                                                                                                           | Sources                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| La GRC met en œuvre un processus de demande rapide et efficace afin de recruter les cadettes et cadets dont elle a besoin pour répondre aux besoins opérationnels. | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Loi sur la Gendarmerie royale du Canada</li> <li>• Ministre de la Sécurité publique, Lettre de mandat du commissaire, 2022</li> <li>• GRC, Manuel d'administration, 2013 et 2025</li> <li>• GRC, Tirer pour la croissance : Le plan stratégique de la fonction de recrutement de la GRC pour un succès durable à long terme, 2024</li> <li>• GRC, Stratégie d'équité en matière d'emploi, de diversité et d'inclusion, 2020</li> </ul> |
| La GRC affecte efficacement les cadettes et cadets pour répondre aux exigences opérationnelles.                                                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Loi sur la Gendarmerie royale du Canada</li> <li>• Règlement de la Gendarmerie royale du Canada, 2014</li> <li>• GRC, Manuel d'administration, 2020</li> <li>• GRC, Stratégie d'équité en matière d'emploi, de diversité et d'inclusion, 2020</li> </ul>                                                                                                                                                                               |
| La GRC mesure le rendement de ses activités de recrutement et utilise l'information qui en découle pour gérer et améliorer le recrutement.                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conseil du Trésor, Politique sur les résultats, 2016</li> <li>• Conseil du Trésor, Directive sur les résultats, 2016</li> <li>• GRC, Profil d'information sur le rendement, Mise sur pied de la force, 2018</li> <li>• GRC, Stratégie en matière de ressources humaines, 2020</li> <li>• GRC, Stratégie d'équité en matière d'emploi, de diversité et d'inclusion, 2020</li> </ul>                                                     |

## Période couverte par l'audit

L'audit a porté sur la période allant du 1<sup>er</sup> avril 2023 au 30 septembre 2025. Il s'agit de la période à laquelle s'applique la conclusion de l'audit. Toutefois, afin de mieux comprendre l'objet considéré de l'audit, nous avons aussi examiné certains dossiers antérieurs à cette période.

## Date du rapport

Nous avons fini de rassembler les éléments probants suffisants et appropriés à partir desquels nous avons fondé notre conclusion le 9 mars 2026, à Ottawa, au Canada.

## Équipe d'audit

L'audit a été réalisé par une équipe multidisciplinaire du Bureau du vérificateur général du Canada (BVG) dirigée par Sami Hannoush, directeur principal. Le directeur principal est responsable de la qualité de l'audit dans son ensemble; il doit s'assurer notamment que les travaux d'audit sont exécutés conformément aux normes professionnelles, aux exigences des textes légaux et réglementaires applicables ainsi qu'aux politiques et au système de gestion de la qualité du BVG.

## Recommandations et réponses

Les réponses figurent telles qu'elles ont été reçues par le Bureau du vérificateur général du Canada.

Dans ce tableau, le numéro du paragraphe qui précède la recommandation indique l'emplacement de la recommandation dans le rapport.

| Recommandation                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Réponses                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>21.</b> Pour s'assurer que sa planification des effectifs fournisse un fondement exhaustif pour le recrutement, la GRC devrait déterminer le nombre de policières et policiers dont elle a besoin pour doter tous les postes de l'ensemble des secteurs d'activité de la force en vue de satisfaire aux exigences opérationnelles.</p>                                                           | <p><b>Réponse de la GRC</b> — Recommandation acceptée. La Gendarmerie royale du Canada établira une méthodologie de planification de la main-d'œuvre et des besoins connexes, et mettra en œuvre des processus pertinents pour cerner les besoins actuels et futurs qui serviront de base à la planification du recrutement. La méthodologie devrait être élaborée et mise en œuvre avant la fin de l'exercice financier 2026-2027.</p>                                                                                                          |
| <p><b>31.</b> Pour répondre à ses besoins opérationnels, la GRC devrait harmoniser ses objectifs de recrutement avec le nombre de policières et policiers requis pour pourvoir tous les postes dans tous les secteurs d'activité de la force policière. Ces objectifs devraient tenir compte du fait qu'il y a des cadettes et cadets qui ne termineront pas le Programme de formation des cadets.</p> | <p><b>Réponse de la GRC</b> — Recommandation acceptée. La Gendarmerie royale du Canada utilisera les résultats de son processus de planification de la main-d'œuvre pour aligner ses objectifs de recrutement sur le nombre d'agents de police (membres réguliers) requis pour répondre aux besoins opérationnels. À partir de 2027-2028, l'organisation fixera ces objectifs en tenant compte de la disponibilité sur le marché du travail, des délais de traitement des candidatures, de la capacité de formation et des taux d'attrition.</p> |
| <p><b>32.</b> La GRC devrait déterminer comment accroître la capacité requise au Dépôt pour former assez de cadettes et cadets afin de répondre à ses besoins opérationnels, puis apporter ces changements pour amener la force policière à sa pleine capacité opérationnelle.</p>                                                                                                                     | <p><b>Réponse de la GRC</b> — Recommandation acceptée. Au cours de l'exercice financier 2026-2027, la Gendarmerie royale du Canada examinera et définira les moyens d'accroître la capacité à la Division Dépôt en vue de déterminer les investissements et les ressources nécessaires pour former davantage de postulants de manière à répondre aux besoins opérationnels et à atteindre le plein effectif opérationnel.</p>                                                                                                                    |

| Recommandation                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Réponses                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>39.</b> La GRC devrait mettre en œuvre des mesures provisoires pour réduire les taux de vacance sous le seuil critique de 7 % dans toutes les divisions. Elle devrait également établir un calendrier et mettre en œuvre des mesures qui lui permettront de réduire son taux de vacance sous la cible maximale actuelle de 2,6 % dans toutes les divisions. La GRC devrait mesurer régulièrement ses progrès à cet égard et en rendre compte chaque année.</p>                                         | <p><b>Réponse de la GRC</b> — Recommandation acceptée. La Gendarmerie royale du Canada s'engage à évaluer les besoins de l'organisation et à s'assurer que l'affectation des policiers se fasse en tenant compte d'une plus vaste demande d'effectifs policiers. Cela comprend le suivi du nombre de postes vacants ainsi que l'établissement d'objectifs de dotation essentiels et fondés sur des données probantes. Parallèlement à la recherche d'investissements adéquats pour augmenter le nombre d'agents de police formés dans le cadre du Programme de renouvellement du personnel visant à résorber les postes vacants de longue date, la Gendarmerie royale du Canada réévaluera ses principaux objectifs de dotation en fonction des facteurs de risque importants afin de s'assurer qu'ils sont rationnels et exacts.</p> |
| <p><b>53.</b> Afin de maximiser la capacité des classes de formation des cadettes et cadets, la GRC devrait utiliser les renseignements dont elle dispose sur les goulots d'étranglement dans le processus de candidature pour régler les retards et améliorer les délais de traitement. Cela devrait comprendre la dotation de postes clés qui appuient le traitement des candidatures et l'affectation de ressources internes pour respecter les normes de service relatives aux délais de traitement.</p> | <p><b>Réponse de la GRC</b> — Recommandation acceptée. En novembre 2025, la Gendarmerie royale du Canada a procédé à un examen externe exhaustif de l'ensemble de son processus de traitement des candidatures. Depuis, l'organisation a apporté plusieurs changements qui ont amélioré les normes de service. Au cours des exercices 2026-2027 et 2027-2028, du personnel supplémentaire sera embauché et plusieurs autres changements seront mis en œuvre dans le but d'envoyer un plus grand nombre de postulants hautement qualifiés à la Division Dépôt.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <p><b>57.</b> La GRC devrait mesurer les résultats du programme Mise sur pied de la force par rapport au nombre total de policières et policiers qu'elle doit embaucher pour répondre à la demande opérationnelle.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                       | <p><b>Réponse de la GRC</b> — Recommandation acceptée. Au cours de l'exercice financier 2026-2027, la Gendarmerie royale du Canada établira et renouvellera les mesures de résultats et les indicateurs de rendement associés au Programme de renouvellement du personnel afin de s'assurer qu'ils correspondent pleinement à l'objectif de satisfaction des besoins opérationnels.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |

## Annexe — Descriptions textuelles des pièces

Voici les descriptions textuelles des pièces.

**Pièce 1** — Répartition du nombre de policières et policiers à l'effectif de la GRC en septembre 2025

Ce diagramme en anneau montre que la GRC comptait un effectif de 19 091 policières et policiers en septembre 2025, et que ces personnes étaient réparties entre 4 secteurs : Services de police contractuels et autochtones, Services de police fédérale, Services de police spécialisés et services internes.

La plupart des policières et policiers de la GRC, soit 74 % ou 13 911 des 19 091 policières et policiers, travaillaient aux Services de police contractuels et autochtones. Dans ce service de police, la majorité du personnel était des policières et policiers de première ligne (68 % ou 12 879 personnes), et 6 % ou 1 032 personnes étaient des policières et policiers occupant un poste autre que de première ligne.

Le deuxième groupe en importance — qui comptait 18 % ou 3 480 des 19 091 policières et policiers de la GRC — était celui des Services de police fédérale.

Les Services de police spécialisés employaient 4 % ou 767 des 19 091 policières et policiers de la GRC.

Les 4 % restants, soit 703 personnes, travaillaient au sein des services internes.

Remarque : Le diagramme ci-dessus exclut 230 membres de l'effectif dont nous n'avons pas pu déterminer le poste.

Source : D'après des données de la GRC



[Retour à la pièce 1](#)

**Pièce 2** — Le nombre minimal de policières et policiers de première ligne que la GRC devait embaucher avait augmenté au fil du temps

Ce diagramme à barres empilées, ventilé en quatre catégories, montre le nombre de postes de policières et policiers qui devaient être pourvus entre décembre 2023 et septembre 2025. Le nombre de policières et policiers requis avait augmenté presque tous les trimestres et il avait grimpé considérablement au trimestre ayant pris fin en juin 2025.

Dans le trimestre ayant pris fin en décembre 2023, la GRC avait besoin au total de 2 271 policières et policiers. De ce total :

- il y avait 581 postes vacants de policières et policiers de première ligne;
- il fallait 1 019 policières et policiers de première ligne pour pourvoir des postes temporairement vacants (personnes en congé);
- 50 policières et policiers chevronnés avaient été transférés de leurs postes de première ligne pour pourvoir des postes vacants dans d'autres secteurs d'activité;
- on prévoyait une attrition de 621 policières et policiers de première ligne.

Dans le trimestre ayant pris fin en mars 2024, la GRC avait besoin au total de 2 626 policières et policiers. De ce total :

- il y avait 711 postes vacants de policières et policiers de première ligne;
- il fallait 1 047 policières et policiers de première ligne pour pourvoir des postes temporairement vacants (personnes en congé);
- 176 policières et policiers chevronnés avaient été transférés de leurs postes de première ligne pour pourvoir des postes vacants dans d'autres secteurs d'activité;
- on prévoyait une attrition de 692 policières et policiers de première ligne.

Dans le trimestre ayant pris fin en juin 2024, la GRC avait besoin au total de 2 659 policières et policiers. De ce total :

- il y avait 688 postes vacants de policières et policiers de première ligne;
- il fallait 1 040 policières et policiers de première ligne pour pourvoir des postes temporairement vacants (personnes en congé);
- 253 policières et policiers chevronnés avaient été transférés de leurs postes de première ligne pour pourvoir des postes vacants dans d'autres secteurs d'activité;
- on prévoyait une attrition de 678 policières et policiers de première ligne.

Dans le trimestre ayant pris fin en septembre 2024, la GRC avait besoin au total de 2 711 policières et policiers. De ce total :

- il y avait 888 postes vacants de policières et policiers de première ligne;
- il fallait 828 policières et policiers de première ligne pour pourvoir des postes temporairement vacants (personnes en congé);
- 263 policières et policiers chevronnés avaient été transférés de leurs postes de première ligne pour pourvoir des postes vacants dans d'autres secteurs d'activité;
- on prévoyait une attrition de 732 policières et policiers de première ligne.

Dans le trimestre ayant pris fin en décembre 2024, la GRC avait besoin au total de 2 626 policières et policiers. De ce total :

- il y avait 902 postes vacants de policières et policiers de première ligne;
- il fallait 758 policières et policiers de première ligne pour pourvoir des postes temporairement vacants (personnes en congé);
- 234 policières et policiers chevronnés avaient été transférés de leurs postes de première ligne pour pourvoir des postes vacants dans d'autres secteurs d'activité;
- on prévoyait une attrition de 732 policières et policiers de première ligne.

Dans le trimestre ayant pris fin en mars 2025, la GRC avait besoin au total de 2 700 policières et policiers. De ce total :

- il y avait 879 postes vacants de policières et policiers de première ligne;
- il fallait 745 policières et policiers de première ligne pour pourvoir des postes temporairement vacants (personnes en congé);
- 344 policières et policiers chevronnés avaient été transférés de leurs postes de première ligne pour pourvoir des postes vacants dans d'autres secteurs d'activité;
- on prévoyait une attrition de 732 policières et policiers de première ligne.

Dans le trimestre ayant pris fin en juin 2025, la GRC avait besoin au total de 3 407 policières et policiers, soit une forte hausse comparativement au trimestre précédent. De ce total :

- il y avait 1 076 postes vacants de policières et policiers de première ligne;

- il fallait 706 policières et policiers de première ligne pour pourvoir des postes temporairement vacants (personnes en congé);
- 933 policières et policiers chevronnés avaient été transférés de leurs postes de première ligne pour pourvoir des postes vacants dans d'autres secteurs d'activité;
- on prévoyait une attrition de 692 policières et policiers de première ligne.

Dans le trimestre ayant pris fin en septembre 2025, la GRC avait besoin au total de 3 413 policières et policiers. De ce total :

- il y avait 1 147 postes vacants de policières et policiers de première ligne;
- il fallait 800 policières et policiers de première ligne pour pourvoir des postes temporairement vacants (personnes en congé);
- 774 policières et policiers chevronnés avaient été transférés de leurs postes de première ligne pour pourvoir des postes vacants dans d'autres secteurs d'activité;
- on prévoyait une attrition de 692 policières et policiers de première ligne.

Source : D'après des données de la GRC



### Pièce 3 — Les objectifs de recrutement de policières et policiers ne reflétaient pas les besoins réels

Ce diagramme à barres compare trois ensembles de données pour trois exercices, soit de 2023-2024 à 2025-2026. Il compare les objectifs de recrutement avec le nombre de nouvelles policières et nouveaux policiers requis en première ligne et le nombre de policières et policiers embauchés, y compris des projections pour le deuxième semestre de l'exercice 2025-2026.

Dans l'ensemble, les objectifs de recrutement représentaient moins de la moitié du nombre de nouvelles policières et nouveaux policiers requis en première ligne pour les exercices 2023-2024 et 2024-2025, et un peu plus d'un tiers du nombre requis pour l'exercice 2025-2026. De même, le nombre de policières et policiers embauchés était nettement inférieur aux objectifs de recrutement. Voici les détails.

Au cours de l'exercice 2023-2024, l'objectif de recrutement était fixé à 1 280 nouvelles policières et nouveaux policiers. Le nombre de nouvelles policières et nouveaux policiers requis en première ligne s'élevait à 2 626 personnes, soit le double de cet objectif. La GRC avait embauché 541 policières et policiers, soit moins de la moitié de son objectif.

Au cours de l'exercice 2024-2025, l'objectif de recrutement était fixé à 1 280 nouvelles policières et nouveaux policiers. Le nombre de nouvelles policières et nouveaux policiers requis en première ligne s'élevait à 2 700 personnes, soit le double de cet objectif. La GRC avait embauché 892 policières et policiers, ce qui représentait un peu plus de deux tiers de son objectif.

Au cours de l'exercice 2025-2026, l'objectif de recrutement était fixé à 1 195 nouvelles policières et nouveaux policiers. Le nombre de nouvelles policières et nouveaux policiers requis en première ligne s'élevait à 3 413 personnes, soit près de trois fois la cible. Pour l'exercice 2025-2026, le nombre de nouvelles policières et nouveaux policiers requis en première ligne était fondé sur la demande au 30 septembre 2025 et le nombre prévu de

policières et policiers embauchés pour la période du 1<sup>er</sup> octobre 2025 au 31 mars 2026, sur 378 embauches réelles au 30 septembre 2025. Ce total combiné du nombre réel et du nombre prévu d'embauches représentait moins de deux tiers de la cible de recrutement.

Source : D'après des données de la GRC



**Pièce 4** — Les nouvelles policières et nouveaux policiers de première ligne n'avaient pas été affectés aux divisions en fonction des besoins opérationnels au cours de l'exercice 2024-2025

Ce diagramme à barres compare les provinces et territoires où ont été affectés les nouvelles policières et nouveaux policiers de première ligne en 2024-2025 et où ces personnes auraient dû être affectées selon la demande. Dans sept des onze provinces et territoires illustrés, le taux d'affectation de nouvelles policières et nouveaux policiers de première ligne était supérieur à la demande.

Les nouvelles policières et nouveaux policiers de première ligne étaient disponibles pour leur première affectation et avaient été affectés aux Services de police contractuels et autochtones. Aucune donnée n'est présentée pour l'Ontario ou le Québec parce que la GRC ne fournit pas de services de police contractuels et autochtones de première ligne dans ces divisions.

En Colombie-Britannique, le nombre de nouvelles policières et nouveaux policiers affectés en première ligne s'élevait à 336 personnes, mais la division aurait dû en recevoir 226 selon la demande. Les Services de police contractuels et autochtones en Colombie-Britannique avaient donc reçu 110 policières et policiers de plus que le nombre qui aurait dû leur être affecté. La Colombie-Britannique affichait l'écart le plus marqué de l'ensemble des provinces et territoires.

En Alberta, le nombre de nouvelles policières et nouveaux policiers affectés en première ligne s'élevait à 129 personnes, mais la division aurait dû en recevoir 192 selon la demande. La division de l'Alberta avait donc reçu 63 policières et policiers de moins que ce dont elle avait besoin.

En Saskatchewan, le nombre de nouvelles policières et nouveaux policiers affectés en première ligne s'élevait à 74 personnes, mais la division aurait dû en recevoir 113 selon la demande. La division de la Saskatchewan avait donc reçu 39 policières et policiers de moins que ce dont elle avait besoin.

Au Manitoba, le nombre de nouvelles policières et nouveaux policiers affectés en première ligne s'élevait à 44 personnes, mais la division aurait dû en recevoir 115 selon la demande. La division du Manitoba avait donc reçu 71 policières et policiers de moins que ce dont elle avait besoin.

Au Nouveau-Brunswick, le nombre de nouvelles policières et nouveaux policiers affectés en première ligne s'élevait à 65 personnes, mais la division aurait dû en recevoir 57 selon la demande. La division du Nouveau-Brunswick avait donc reçu 8 policières et policiers de plus que ce dont elle avait besoin.

À l'Île-du-Prince-Édouard, le nombre de nouvelles policières et nouveaux policiers affectés en première ligne s'élevait à 7 personnes, mais la division aurait dû en recevoir 6 selon la demande. La division de l'Île-du-Prince-Édouard avait donc reçu une personne de plus que ce dont elle avait besoin.

En Nouvelle-Écosse, le nombre de nouvelles policières et nouveaux policiers affectés en première ligne s'élevait à 77 personnes, mais la division aurait dû en recevoir 35 selon la demande. La division de la Nouvelle-Écosse avait donc reçu 42 policières et policiers de plus que ce dont elle avait besoin.

À Terre-Neuve-et-Labrador, le nombre de nouvelles policières et nouveaux policiers affectés en première ligne s'élevait à 40 personnes, mais la division aurait dû en recevoir 35 selon la demande. La division de Terre-Neuve-et-Labrador avait donc reçu 5 policières et policiers de plus que ce dont elle avait besoin.

Au Yukon, le nombre de nouvelles policières et nouveaux policiers affectés en première ligne s'élevait à 13 personnes, mais la division aurait dû en recevoir 5 selon la demande. La division du Yukon avait donc reçu 8 policières et policiers de plus que ce dont elle avait besoin.

Dans les Territoires du Nord-Ouest, le nombre de nouvelles policières et nouveaux policiers affectés en première ligne s'élevait à 17 personnes, mais la division aurait dû en recevoir 15 selon la demande. La division des Territoires du Nord-Ouest avait donc reçu 2 personnes de plus que ce dont elle avait besoin.

Au Nunavut, le nombre de nouvelles policières et nouveaux policiers affectés en première ligne s'élevait à 5 personnes, mais la division aurait dû en recevoir 7 selon la demande. La division du Nunavut avait donc reçu 2 personnes de moins que ce dont elle avait besoin.

Source : D'après des données de la GRC



**Retour à la pièce 4**

**Pièce 5** — Toutes les divisions sauf deux connaissaient une pénurie critique de policières et policiers de première ligne dans les Services de police contractuels et autochtones en septembre 2025

Cette carte du Canada illustre les taux de postes vacants de policières et policiers dans toutes les provinces et tous les territoires, sauf l'Ontario et le Québec, provinces pour lesquelles il n'y a pas de données, la GRC ne fournissant pas de Services de police contractuels et autochtones de première ligne dans ces divisions.

Le taux de postes vacants correspond au pourcentage des postes non pourvus sur le nombre total de postes de policières et policiers financés dont la GRC a besoin pour répondre aux besoins opérationnels. Les taux de postes vacants négatifs indiquent un surplus de policières et policiers et les taux de postes vacants positifs, une pénurie.

Les taux de postes vacants, le cas échéant, s'affichent comme étant supérieurs ou inférieurs au seuil de 2,6 % en septembre 2025. Les taux de postes vacants les plus hauts étaient dans deux des territoires, suivis de deux des provinces des Prairies. Un surplus de policières et policiers (aucun poste vacant) a été observé dans une province.

Un taux de postes vacants au-delà du seuil de 2,6 % a été observé dans les neuf provinces et territoires ci-dessous :

- Dans les Territoires du Nord-Ouest, le taux de postes vacants s'élevait à 22,9 %.
- Au Nunavut, le taux de postes vacants s'élevait à 21,5 %.
- Au Manitoba, le taux de postes vacants s'élevait à 17,5 %.
- En Saskatchewan, le taux de postes vacants s'élevait à 13,5 %.
- Au Nouveau-Brunswick, le taux de postes vacants s'élevait à 10,1 %.
- En Nouvelle-Écosse, le taux de postes vacants s'élevait à 9,8 %.
- En Alberta, le taux de postes vacants s'élevait à 8,6 %.
- Au Yukon, le taux de postes vacants s'élevait à 7,9 %.

- À Terre-Neuve-et-Labrador, le taux de postes vacants s'élevait à 7,7 %.

Une province affichait un taux de postes vacants en dessous du seuil de 6 %, soit la Colombie-Britannique, dont le taux de postes vacants était de 2,4 %.

Une province affichait un surplus de policières et policiers, soit l'Île-du-Prince-Édouard, qui affichait un taux de postes vacants de -0,8 %.

Source : D'après des données de la GRC



[\*\*Retour à la pièce 5\*\*](#)

## **Pièce 6** — Étapes de traitement des candidatures reçues par la GRC et normes de service connexes

Cette illustration du processus montre les 7 étapes du processus de traitement des candidatures par la GRC ainsi que les normes de service pour chacune de ces étapes. La norme de service pour le traitement des candidatures est de 224 jours lorsque les 7 étapes sont réalisées l'une après l'autre. Si sa candidature est retenue, la personne se fait offrir une place au Dépôt pour suivre le Programme de formation des cadets.

La première étape du processus de candidature est l'étape de réception. La norme de service pour cette étape est de 5 jours.

La deuxième étape du processus est la sélection des candidatures. La norme de service est de 45 jours, mais elle peut aller jusqu'à 75 jours. Un délai supplémentaire de 30 jours peut en effet lui être ajouté en cas de préoccupations liées au temps que la candidate ou le candidat avait passé à l'extérieur du Canada.

La troisième étape du processus est l'évaluation de l'admissibilité, et la norme de service est de 35 jours.

La quatrième étape du processus est l'évaluation psychologique et le test polygraphique. La norme de service pour cette étape est de 58 jours.

La cinquième étape est la préparation préalable à la classe, et la norme de service est de 8 jours. À cette étape, des dispositions sont prises pour que la personne retenue se rende au Dépôt afin d'intégrer une classe.

La sixième étape est le certificat médical. La norme de service pour cette étape est de 45 jours.

La septième étape est l'enquête sur les antécédents. La norme de service pour cette étape est de 28 jours.

Les étapes d'autorisation médicale et d'autorisation de sécurité peuvent être exécutées en même temps.

Source : D'après des données de la GRC



[\*\*Retour à la pièce 6\*\*](#)

**Pièce 7** — Un grand nombre de candidatures traitées entre avril 2023 et septembre 2025 avaient donné lieu à un petit nombre d'offres de formation au Dépôt

Ce diagramme en anneau montre que 76 % des candidatures (33 834 au total) entre avril 2023 et septembre 2025 avaient été rejetées ou retirées, et que 18 % étaient en cours de traitement par la GRC et 6 %, retenues. Parmi les candidatures rejetées ou retirées, 37 % (16 211) avaient été rejetées parce que la GRC les avait jugées inadmissibles, 24 % (10 904) avaient été rejetées pour cause d'absence de communication de la part de la personne candidate, et 15 % (6 719) ont été retirées.

Définitions des états :

- « Active » signifie que la candidature était toujours en cours de traitement par la GRC.
- « Rejetée — jugée inadmissible par la GRC » signifie que la candidate ou le candidat n'a pas satisfait aux exigences pour se voir offrir une place dans le Programme de formation des cadets.
- « Rejetée — absence de communication de la part de la personne candidate » signifie que la candidate ou le candidat ne s'est pas officiellement retiré du processus de candidature, mais que la GRC n'a pas pu aller de l'avant avec le traitement de sa candidature parce que la personne a cessé de communiquer avec elle.
- « Retenue » signifie que la candidate ou le candidat s'est vu offrir une place dans le Programme de formation des cadets.
- « Retirée » signifie que la candidate ou le candidat a officiellement retiré sa candidature.

Source : D'après des données de la GRC



**Pièce 8** — La GRC n'avait pas respecté ses normes de service en matière de traitement pour six des sept étapes du processus de candidature

Cette illustration indique si les normes de service ont été respectées à chacune des sept étapes du processus de candidature de la GRC pour les candidatures traitées entre avril 2023 et septembre 2025. Dans l'ensemble, les normes de service n'avaient pas été respectées pour six des sept étapes. Pour l'une des étapes, la norme de service a été dépassée de 60 jours en moyenne.

À la première étape du processus de candidature, soit la réception, 14 % des dossiers avaient respecté la norme de service. Il avait fallu en moyenne 23 jours de plus que la norme de service pour l'exécution de cette étape.

À la deuxième étape du processus de candidature, soit la sélection des candidatures, 8 % des dossiers avaient respecté la norme de service. Il avait fallu en moyenne 60 jours de plus que la norme de service pour l'exécution de cette étape.

À la troisième étape du processus de candidature, soit l'évaluation de l'admissibilité, 9 % des dossiers avaient respecté la norme de service. Il avait fallu en moyenne 55 jours de plus que la norme de service pour l'exécution de cette étape.

À la quatrième étape du processus de candidature, soit l'évaluation psychologique et le test polygraphique, 59 % des dossiers avaient respecté la norme de service. Il avait fallu en moyenne 3 jours de plus que la norme de service pour l'exécution de cette étape.

À la cinquième étape du processus de candidature, soit la préparation préalable à la classe, 77 % des dossiers avaient respecté la norme de service. Il avait fallu en moyenne 3 jours de plus que la norme de service pour l'exécution de cette étape. La préparation préalable à la classe est l'étape au cours de laquelle des dispositions sont prises pour que la personne retenue se rende au Dépôt afin d'intégrer une classe.

À la sixième étape du processus de candidature, soit le certificat médical, 73 % des dossiers avaient respecté la norme de service. Il avait fallu en moyenne 6 jours de moins que la norme de service pour l'exécution de cette étape.

À la septième étape du processus de candidature, soit l'enquête sur les antécédents, 46 % des dossiers avaient respecté la norme de service. Il avait fallu en moyenne 10 jours de plus que la norme de service pour l'exécution de cette étape.

La personne candidate retenue se voit offrir une place au Dépôt pour suivre le Programme de formation des cadets.

Source : D'après des données de la GRC concernant les candidatures traitées entre avril 2023 et septembre 2025



[\*\*Retour à la pièce 8\*\*](#)



Bureau du  
vérificateur général  
du Canada

Office of the  
Auditor General  
of Canada