



NATIONAL
POLICE
FEDERATION

FÉDÉRATION
DE LA POLICE
NATIONALE™

JUIN 2025

LA GRC FACE À L'AVENIR : ÉVOLUTION, INTÉGRATION ET PRÉPARATION

UNE VISION STRATÉGIQUE
VISANT À FAIRE PROGRESSER ET À
SOLIDIFIER UN MODÈLE POLICIER ÉPROUVÉ



PRÉAMBULE

La Gendarmerie royale du Canada est une institution canadienne de renommée internationale. Il y a quinze ans, six sénateurs, sous la direction du Sénateur Tommy Banks, ont écrit l'article *Vers une revitalisation de la tunique rouge*, une déclaration de principe visant à aider la GRC à maintenir et à faire évoluer son « rôle vital fondamental du maintien de l'ordre ». Ils ont rédigé cette déclaration pour partager ouvertement les défis que doit relever la GRC et pour responsabiliser le gouvernement et les dirigeants à l'égard du travail qu'il faut faire pour réaliser un changement.

Aujourd'hui, même si la GRC doit faire face à des défis de plus en plus complexes, le présent document démontrera que les problèmes relevés par les sénateurs en 2010 sont en grande partie des obstacles qui persistent au fil du temps. Ces obstacles, conjugués à la nécessité de poursuivre la réconciliation avec les Premières nations, de répondre à la demande accrue de la police fédérale afin de lutter contre la criminalité mondiale, et à la nature changeante des services de police de première ligne, font en sorte que la GRC a besoin du soutien du gouvernement pour maintenir et faire évoluer sa position de pierre angulaire de la sécurité publique au Canada.

Au nom des membres de la GRC, la Fédération de la police nationale tient à souligner les engagements pris par les gouvernements, notamment ceux pris récemment par le Premier ministre Carney, pour appuyer la GRC à ce stade critique de l'histoire du Canada où la sécurité publique et la sécurité nationale sont compromises. Dans ce document, la FPN propose une vision visant à maximiser ces engagements et à continuer d'apporter des changements ciblés pour répondre aux menaces actuelles.



TABLE DES MATIÈRES

Sommaire exécutif	1
Introduction	3
Des décennies de recommandations, mais une action limitée de la part des gouvernements	5
Domaines prioritaires	7
Financement de services de police de qualité	7
Services de police contractuels	9
Services de police fédéraux	13
Recrutement et formation	15
Approvisionnement en équipement	18
Incidence de la Fédération de la police nationale et rôle futur au sein de la GRC	19
Annexe 1 : Liste des recommandations	22



SOMMAIRE EXÉCUTIF

Près de quinze ans après la publication de *Vers Une Revitalisation De La Tunique Rouge*, la Gendarmerie royale du Canada (GRC) continue d'être le service de police national du Canada et de fournir des services de police essentiels dans les juridictions fédérales, provinciales, territoriales et municipales.

Alors que le rapport en tunique rouge examinait quatre domaines clés, le présent document se concentre sur trois d'entre eux : la modernisation du modèle de financement, la refonte du recrutement et de la formation, et les changements en matière de fourniture d'équipements. Plusieurs aspects du rapport des sénateurs ne seront pas examinés en détail. Les sénateurs se sont penchés sur le manque de contrôle indépendant, ainsi que sur la nécessité pour la GRC de mieux correspondre au visage du Canada.

La FPN est tout à fait d'accord avec la position des sénateurs selon laquelle un contrôle véritablement indépendant est nécessaire - au-delà de ce qui a été récemment établi par le biais du projet de loi C-20. La FPN est également d'avis que la GRC devrait mieux représenter le Canada et a travaillé avec un intérêt particulier pour la police autochtone afin de fournir au gouvernement des informations sur le recrutement des autochtones, les membres autochtones de la GRC et la police dans les communautés autochtones afin d'améliorer la représentation, les services de police, la confiance et de faire progresser la réconciliation.

La GRC joue un rôle essentiel dans le maintien de la sécurité publique, l'application des lois et la protection des intérêts nationaux dans un monde où les menaces évoluent constamment. Malgré cette

évolution des menaces, la GRC fait face à des pressions opérationnelles constantes en raison d'un sous-financement chronique, de lourdeurs bureaucratiques et d'un manque de volonté politique soutenue. Le présent rapport propose des recommandations ciblées et réalistes pour remédier à ces enjeux, des recommandations pouvant être mises en œuvre de manière efficace et économique, sans nécessiter de coûteuses restructurations ni le démantèlement du modèle intégré de la GRC.

Le modèle de la GRC n'est pas le problème

Depuis près de vingt ans, de nombreux rapports indépendants offrent au gouvernement fédéral des conseils clairs et cohérents sur la manière d'améliorer les opérations de la GRC, notamment en matière de recrutement, de formation, d'acquisition d'équipements et de ressources. Pourtant, à maintes reprises, ces recommandations se sont heurtées à l'inaction ou à un suivi insuffisant. En conséquence, des problèmes de longue date persistent et se sont même accentués. L'absence d'investissements opportuns et de modernisation constante a nui à la croissance et à la réputation de la GRC. Le nouveau gouvernement du Premier ministre Carney a l'occasion d'interrompre cette tendance historique et de renforcer la GRC pour qu'elle tienne ses promesses, là où les gouvernements précédents ont échoué.

Aujourd'hui, certains se demandent si le modèle même de la GRC ne devrait pas être remplacé, et si un système plus fragmenté, à l'image de celui des États-Unis, n'offrirait pas de meilleurs résultats. Le présent

Principales conclusions et recommandations

- **Financer des services de police de qualité** : Le sous-financement systématique pourrait être atténué par une augmentation des ressources associée à une réforme ciblée telle que l'allocation flexible des ressources au sein des juridictions, l'amélioration des mécanismes de recouvrement des coûts, la rationalisation de la gestion des contrats et l'affectation de fonds pour les services de police fédéraux.
- **Recrutement et formation** : Le système de recrutement de la GRC demeure trop lent et séquentiel, perdant des candidats de qualité au profit d'autres services de police et ne répondant pas aux exigences des services de police modernes. La GRC doit moderniser son processus et adopter une approche plus souple du type des Forces armées canadiennes (FAC), ajouter des volets de formation différenciés pour répondre aux exigences des services de police modernes, et les allocations de formation des cadets doivent être augmentées pour rester concurrentielles.
- **Acquisition d'équipements** : Le processus d'acquisition fédéral est trop lent et ne répond pas aux besoins urgents des services de police modernes et épuise les ressources du gouvernement. Les retards dans le déploiement d'équipements vitaux, notamment les pistolets de service, les gilets pare-balles et les caméras portatives, menacent à la fois la sécurité des agents et la confiance du public.

rapport apporte des preuves solides à l'encontre de cette voie. Le modèle de police nationale intégrée de la GRC reste l'une de ses plus grandes forces, en raison de sa capacité à tirer parti de la coordination, de la cohérence et de l'efficacité dans l'ensemble des juridictions. La fragmentation de la capacité policière nationale du Canada créerait de profondes lacunes dans les services, des doublons et des inefficacités coûteuses en matière de sécurité publique et d'économie, sans qu'il soit prouvé que les résultats obtenus soient meilleurs.

Un appel à l'engagement fédéral en faveur de la GRC

Il est temps que le gouvernement du Canada commence à investir dans des solutions concrètes et tire des leçons d'une longue histoire de décisions reportées, d'inaction ou de suivi insuffisant. Le modèle de la GRC est le plus efficace et efficient, mais uniquement s'il est adéquatement doté en ressources, modernisé et soutenu. Le gouvernement fédéral a aujourd'hui une occasion claire de s'engager envers

la GRC et son avenir en :

- Confirmant son engagement à l'égard des services de police contractuels au-delà de 2032;
- Respectant son engagement d'augmenter les effectifs de la GRC;
- Augmentant l'allocation de formation des cadets pour améliorer le recrutement;
- Renforçant les ressources et les capacités de la police fédérale;
- Modernisant le recrutement, la formation et la distribution de l'équipement;
- Favorisant une GRC plus forte et plus efficace, prête à relever les défis d'aujourd'hui et de demain.

Des réformes ciblées et des investissements intelligents peuvent produire les résultats dont les Canadiens ont besoin et auxquels ils ont droit en matière de sécurité publique.



INTRODUCTION

La place de la GRC au cœur et à l'image du Canada

Peu d'institutions sont aussi profondément ancrées dans le paysage identitaire canadien que la GRC. En tant que fondement de la sécurité publique au Canada, la GRC est le seul service de police capable de fournir des services de police entièrement intégrés et coordonnés à tous les niveaux - fédéral, provincial, territorial, municipal et même international. Ses trois branches opérationnelles, la police contractuelle, la police fédérale et les services de police spécialisés, travaillent ensemble pour protéger les frontières, les communautés et la sécurité nationale.

Ce modèle intégré de maintien de l'ordre est typiquement canadien - unifié, souple, rentable et conçu pour un pays à la géographie étendue et aux besoins complexes en matière de maintien de l'ordre. Les services de police contractuelle de la GRC desservent 75 % du territoire canadien, y compris les régions rurales et éloignées qui, autrement, ne disposeraient pas de ressources policières solides.

« La GRC ne pourra devenir le service de police national que les Canadiennes et Canadiens veulent et méritent, à moins que le gouvernement du Canada décide d'investir sérieusement dans le renforcement de ses capacités. »

- Vers une revitalisation de la tunique rouge, 2010

Malgré son rôle essentiel, la GRC n'a pas reçu les investissements réguliers nécessaires pour répondre aux demandes croissantes et évolutives. Parallèlement, chaque nouveau gouvernement est porteur de priorités politiques changeantes, que la GRC est tenue d'absorber et d'accomplir. Il en résulte souvent une

réaffectation de ressources limitées au détriment des fonctions de police essentielles ou à long terme, pour répondre à des impératifs politiques à court terme. Cela ne devrait pas être le cas. La sécurité publique n'est pas une question partisane, et elle ne peut être assurée de manière durable lorsque les ressources sont réactives, incohérentes ou politisées.

Il est temps que le Premier ministre Carney et son cabinet exercent un véritable leadership. Le nouveau gouvernement fédéral doit se concentrer sur des investissements intelligents, des gains d'efficacité structurelle et la modernisation plutôt que sur des solutions simplistes qui ignorent les réalités du maintien de l'ordre dans notre pays.

Les forces du modèle actuel « fait au Canada »

▶ Partage transparent de l'information

La GRC coordonne les enquêtes à l'échelle municipale, provinciale, fédérale et internationale, ce qui lui permet de réagir rapidement à des menaces telles que le crime organisé, le terrorisme et la traite des êtres humains. Par exemple, en 2024, la GRC a collaboré avec les services de police de l'Ontario pour déjouer un projet d'attentat terroriste impliquant un duo père-fils de Toronto.

▶ Efficace et abordable

Grâce au partage des coûts avec le gouvernement fédéral, les provinces et les municipalités bénéficient de services de police de grande qualité à un coût moindre. De nombreuses communautés rurales et éloignées dépendent de la GRC, alors que des services de police indépendants ne seraient pas viables financièrement.

▶ Capacité d'intervention à l'échelle nationale

La structure de commandement de la GRC permet un déploiement rapide lors de crises telles que les catastrophes naturelles, les manifestations ou les enquêtes majeures, quelle que soit la juridiction. Lors de la manifestation du convoi 2022 à Ottawa et des récents incendies de forêt, la GRC a mobilisé des agents à l'échelle nationale pour rétablir l'ordre et soutenir les agences locales.

▶ Capacités spécialisées

La GRC dispose d'unités de police hautement spécialisées que de nombreux services plus petits ne peuvent maintenir seuls. Ces équipes interviennent dans toutes les juridictions et veillent à ce que tous les Canadiens aient

un accès équitable à des outils de sécurité publique avancés. La GRC est à la tête de presque toutes les grandes unités de police intégrées à l'échelle provinciale et de nombreuses autres à l'échelle nationale :

- **Unités mixtes d'enquête sur le crime organisé** pour lutter contre le crime organisé.
- **Groupes tactiques d'intervention**, qui sont spécialisés dans l'intervention tactique et la libération des otages.
- **Équipes intégrées de la police des frontières**, qui gèrent l'application transfrontalière de la loi en matière de criminalité.
- **Équipes de sécurité nationale**, qui se concentrent sur la lutte contre le terrorisme et la répression des crimes majeurs.
- **Unités intégrées de lutte contre l'exploitation des enfants et la traite des personnes**, qui protègent les personnes vulnérables.
- **Unités des enquêtes internationales sur les crimes graves et les crimes de guerre**, qui poursuivent la responsabilité criminelle à l'étranger.

Ces capacités ne sont pas seulement essentielles à la sécurité publique, elles sont également efficaces. Le partage des infrastructures et la prestation de services entre les différentes juridictions permettent une couverture plus large et une utilisation plus judicieuse de l'argent des contribuables.

DES DÉCENNIES DE RECOMMANDATIONS, MAIS UNE ACTION GOUVERNEMENTALE LIMITÉE

Depuis près de vingt ans, des groupes d'experts, des commissions, des groupes de travail et des audits ont recommandé à maintes reprises des réformes visant à

améliorer la gouvernance, la formation, le recrutement et les ressources de la GRC, ainsi que les services de police contractuels et fédéraux. Bien que nombre de

2010

2014

2015

2019

Rapport du Sénat : Vers Une Revitalisation De La Tunique Rouge ⁱ

- Ajouter 5 000 agents de la GRC pour répondre à la demande de base;
- Accroître le recrutement ; améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée;
- Réformer le leadership et la culture de gestion pour assurer l'efficacité des services de police;
- Mettre en place une surveillance indépendante pour rapprocher les pratiques de la GRC de celles des autres services de police.

Examen indépendant : fusillade de Moncton ⁱⁱⁱ

- Moderniser l'équipement de première ligne;
- Améliorer les processus d'approvisionnement et de déploiement.

Rapport de la Chambre des communes : Aspects économiques liés aux services de police ⁱⁱ

- Mettre en place des services de police à plusieurs niveaux et recourir plus judicieusement aux gendarmes spéciaux;
- Améliorer les systèmes nationaux de partage de données;
- Répondre à l'augmentation des appels liés à la santé mentale et à la toxicomanie ; les agents doivent se concentrer sur le travail de police de base.

Rapport du vérificateur général : Équiper les agentes et agents de la GRC ^{iv}

- Veiller à ce que les détachements disposent d'un équipement et de ressources adéquats;
- Remédier aux retards d'équipement qui nuisent à la sécurité des agents.

ces rapports fassent écho à des conclusions similaires, les gouvernements successifs n'ont pas su agir de manière décisive ou maintenir les investissements dans le temps - cela doit changer pour que la GRC remplisse son mandat en matière de sécurité publique.

Trop souvent, les problèmes sont reconnus brièvement, puis sous-financés ou négligés à nouveau, laissant la GRC prise dans un cycle de solutions à court terme et de sous-performance à long terme.

De la publication de la déclaration *Vers Une Revitalisation De La Tunique Rouge* au Rapport

consultatif sur la pérennité de la Police fédérale en 2010, le message est clair : le modèle de la GRC mérite d'être renforcé, mais il a besoin d'un financement stable, d'outils modernes et de réformes stratégiques.

Cette chronologie révèle deux décennies d'occasions manquées. Le problème n'est pas un manque de perspicacité, mais un manque de volonté politique et financière. En conséquence, les mêmes recommandations réapparaissent, sans avoir été prises en compte.



DOMAINES PRIORITAIRES

1. Financement de services de police de qualité

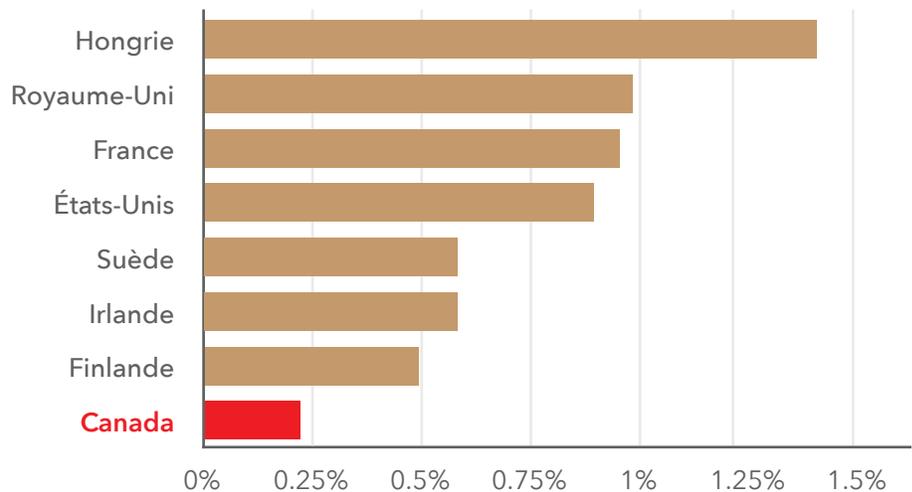
Bien qu'elle assume la responsabilité principale de la sécurité publique au Canada, la GRC souffre d'un sous-financement systématique depuis des décennies.

Aujourd'hui, le Canada ne consacre que 0,2 % de son produit intérieur brut (PIB), soit environ 6 milliards de dollars par an, au financement de la GRC. Ce montant comprend le financement de tous les services de la GRC dans le cadre d'accords de police fédéraux, provinciaux, municipaux et autochtones. Après avoir récupéré les paiements de partage des coûts des juridictions contractantes (environ 1,8 milliard de dollars en 2022-23), l'investissement net du gouvernement fédéral est d'environ 4,2 milliards de dollars.

À titre de comparaison, en 2017, les États-Unis ont consacré près de 1 % de leur PIB aux services de police fédéraux ; la Finlande, l'un des pays les plus pauvres de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), a dépensé 0,5 % de son PIB.

Pour simplement égaler ce seuil inférieur (Finlande), le Canada devrait augmenter le financement de la GRC à 14 milliards de dollars par an, soit 372 dollars par habitant, contre 149 dollars aujourd'hui.^x

Dépenses de police en pourcentage du PIB, 2017



Bien que nous ne proposons pas un bond soudain dans les dépenses, cet écart souligne le problème plus important : le système policier canadien manque de soutien et de ressources par rapport à sa complexité et au risque qu'il représente.

Par ailleurs, le mandat complexe de la GRC est fréquemment remodelé par les priorités changeantes du gouvernement, sans augmentation correspondante d'un financement stable. Comme en témoigne l'attentat de 2014 sur la Colline du Parlement, le financement est souvent réactionnaire et réaffecté à partir d'autres programmes essentiels mais insuffisamment dotés en ressources. Cette approche qui consiste à « voler Pierre pour payer Paul » nuit à la planification à long terme et crée des vulnérabilités évitables dans l'ensemble des opérations de maintien de l'ordre.

Les discussions sur l'avenir de la GRC sont souvent centrées sur l'idée de réduire ou de redéfinir ses responsabilités. Cependant, cette perspective ne tient pas compte de la question fondamentale. La GRC n'a pas besoin d'un mandat plus restreint, elle a besoin de ressources humaines et financières accrues pour

« Nous sommes d'avis que, pour que la GRC puisse répondre aux besoins des Canadiens, il ne faut pas lui enlever des responsabilités, mais lui donner les moyens financiers de s'en acquitter convenablement et d'accomplir certaines fonctions essentielles à la sécurité nationale, qui sont négligées à l'heure actuelle. »

- Vers une revitalisation de la tunique rouge, 2010

s'acquitter efficacement de ses responsabilités actuelles et pour assumer des tâches fondamentales en matière de sécurité nationale qui sont actuellement négligées.

Des investissements ciblés et soutenus, soutenus par des mesures claires et des acquisitions modernes, peuvent transformer les capacités et l'efficacité de la GRC. Il ne s'agit pas d'injecter aveuglément plus d'argent dans le système, mais de réaliser des investissements stratégiques qui améliorent les résultats, protègent les intérêts nationaux et évitent le

coût bien plus élevé d'un dysfonctionnement ou d'une refonte structurelle. Si elle est bien menée, la réforme du mode de financement de la GRC présente de multiples avantages : des communautés prospères et résilientes soutenues par des services de police stables peuvent améliorer les résultats en termes d'efficacité gouvernementale et de sécurité publique.

2. Services de police contractuels

Le modèle de police contractuelle de la GRC est le fondement de la sécurité publique au Canada. Elle fournit des services de police évolutifs dans huit provinces, trois territoires et dans le cadre de contrats directs avec 150 municipalités. La GRC est également le service de police d'environ 550 communautés autochtones : 450 Premières nations, 40 Inuits et 58 Métis.^{xi} Soutenue par un modèle de partage des coûts dans lequel les provinces et les municipalités couvrent 70 à 90 % des coûts, elle reste l'option la plus abordable et la plus intégrée sur le plan opérationnel pour la plupart des juridictions.

Les services de police contractuels offrent trois avantages clés :

- 1 Accessibilité et prévisibilité :** Le cadre de partage des coûts permet d'assurer des services de police professionnels à une fraction du coût de la mise en place de services autonomes.
- 2 Cohérence et normes :** Les communautés reçoivent des services qui respectent les normes professionnelles de police approuvées au niveau national, quelle que soit leur taille ou leur situation géographique.
- 3 Sécurité publique intégrée :** La structure de la GRC permet des réponses rapides et coordonnées aux menaces locales et nationales, avec une circulation transparente de l'information entre les différentes juridictions.

Ce modèle apporte des avantages stratégiques inégalés qui sont actuellement entravés par des défis structurels susceptibles d'être résolus, identifiés par des partenaires à travers le pays pour le gouvernement fédéral et les dirigeants de la GRC.^{xii}

En 2023, le gouvernement fédéral a mené des consultations nationales auprès des partenaires contractuels au sujet de l'avenir des services de police de la GRC après 2032. Les résultats sont clairs : la GRC est un partenaire de maintien de l'ordre digne de confiance et apprécié.

Bien que les partenaires contractuels aient exprimé leur confiance à l'égard du modèle, ils ont également soulevé des préoccupations valides, notamment le manque de recouvrement des coûts lorsque les services de la GRC sont redirigés ailleurs, les répercussions sur les services causées par les redéploiements régionaux et la nécessité d'avoir des modèles de répartition des ressources plus souples. Il s'agit là de défis qui peuvent être résolus. De nombreuses administrations ont exprimé leur volonté de poursuivre la collaboration avec le gouvernement fédéral et la GRC afin de relever les nouveaux défis et d'explorer les opportunités d'amélioration continue.

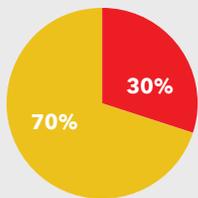
Le modèle actuel de services de police contractuels de la GRC constitue une base plus pragmatique et fiscalement responsable pour améliorer à la fois l'efficacité opérationnelle et la rentabilité, comparativement aux importantes complexités et dépenses qu'entraînerait un abandon complet de ce modèle. Maintenir et réformer ce cadre permet aux administrations de tirer parti d'infrastructures établies, d'une formation normalisée, de fonctions administratives centralisées et d'économies d'échelle. Ces avantages offrent aux gouvernements la possibilité de mettre en œuvre des améliorations ciblées sans les perturbations ni les investissements majeurs nécessaires à la création d'un nouveau système à partir de zéro.

En modernisant la structure actuelle, il est possible d'avancer de manière stable et efficace pour renforcer la sécurité publique. De nombreuses recommandations d'amélioration ont été formulées au fil des ans et largement ignorées. En s'attaquant enfin à ces problèmes de longue date et en continuant à identifier et à mettre en œuvre des gains d'efficacité, le modèle de la GRC peut être renforcé pour répondre aux besoins changeants des communautés à travers le Canada.

Partage des coûts

 Fédéral  Provinciale  Municipal

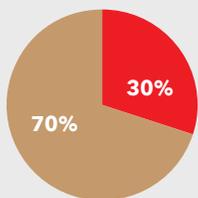
Accords sur les services de police provinciaux



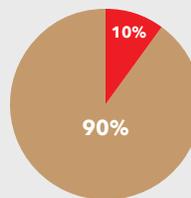
Municipalités de moins de 5 000 habitants et secteurs non constitués en municipalités

En vertu de l'entente sur les services de police provinciaux (ESPP), le gouvernement provincial assume 70 % des coûts de base et le gouvernement fédéral paie les 30 % restants.

Accords sur les services de police municipaux



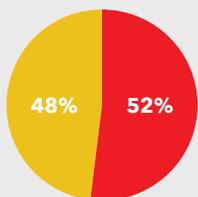
Municipalités entre 5 000 et 14 999



Municipalités de 15 000 et plus

Selon les modalités de l'entente sur les services de police municipaux, les municipalités de 5 000 à 14 999 habitants paient 70 % des coûts de base de la GRC, tandis que les municipalités de 15 000 habitants et plus en paient 90 %. Les coûts restants sont subventionnés par le gouvernement fédéral. Les municipalités qui ont leurs propres services de police sont responsables de la totalité des coûts liés aux services de police.

Services de police des Premières nations



Collectivités autochtones qui ont une ECT

Par l'intermédiaire du Programme des services de police des Premières Nations et des Inuit (PSPPN), le gouvernement fédéral et la province concernée fournissent un financement pour soutenir l'offre de services de police professionnels, dévoués et à l'écoute des collectivités autochtones desservies. En vertu de ces ententes communautaires tripartites (ECT), signées par les chefs autochtones et les gouvernements provincial et fédéral, le financement dans le cadre du PSPPN est assumé à 52 % par le gouvernement fédéral et à 48 % par le gouvernement provincial.



Pour répondre à ces préoccupations et aux recommandations antérieures, la FPN recommande ce qui suit :

Recommandation 1 : Mettre en œuvre des stratégies flexibles d'allocation des ressources

De nombreuses administrations cherchent à trouver la bonne combinaison d'agents pour répondre à l'augmentation des coûts. Le programme des gendarmes spéciaux de la GRC, qui offre une solution de rechange rentable aux membres réguliers, est une ressource sous-utilisée qui peut répondre à cette demande. Les gendarmes spéciaux sont des membres assermentés de la GRC dotés de pouvoirs d'application de la loi, parfaits pour des tâches telles que la gestion des personnes en détention, l'application des règlements municipaux ou le soutien d'événements spéciaux, libérant ainsi les membres réguliers pour les activités policières principales. Le développement du programme des gendarmes spéciaux permet aux partenaires contractuels de disposer d'un moyen évolutif et rentable permettant d'améliorer les résultats sans dupliquer les services.

Le gouvernement fédéral devrait donner la priorité à l'investissement dans le programme des gendarmes spéciaux pour moderniser le déploiement de la GRC afin de répondre à l'évolution des besoins de la communauté tout en allégeant les pressions exercées en première ligne.

Recommandation 2 : Établir un mécanisme de recouvrement des coûts pour les services spécialisés

Bien que les partenaires contractuels se disent constamment satisfaits de la prestation de services communautaires et de l'efficacité opérationnelle de la GRC, ils ont également signalé des lacunes persistantes en matière de financement causées par les déploiements intergouvernementaux. Les provinces ont remarqué que les services spécialisés de la GRC, tels que les équipes de police provinciale, sont souvent déployés pour aider les juridictions qui ne font pas partie de la GRC (les services de police municipaux) ; pourtant, il n'existe aucun mécanisme officiel pour recouvrer ces coûts dans le cadre des ententes sur les services de police provinciaux existants. De même, les municipalités signataires d'ententes sur les services de police municipaux se sont inquiétées du fait que leurs agents sont régulièrement redéployés pour aider les zones rurales voisines, sans compensation ni mécanisme permettant de combler ces lacunes.

Cette absence de recouvrement des coûts compromet la viabilité budgétaire et exerce une pression financière et opérationnelle involontaire sur les juridictions contractantes. Pour résoudre ce problème, il faut mettre à jour les cadres des ESPP et les ESPM afin d'y inclure des dispositions qui permettent un recouvrement équitable des coûts lorsque les services de la GRC sont étendus au-delà de la portée de leur contrat.

Le gouvernement du Canada doit collaborer avec les provinces, les territoires et les municipalités pour élaborer et mettre en œuvre des mécanismes de recouvrement des coûts transparents et équitables. Cela renforcerait la responsabilité, assurerait que les juridictions contractantes ne subventionnent pas des services ailleurs et soutiendrait la viabilité à long terme du modèle de police contractuelle de la GRC.

Recommandation 3 : Moderniser les modèles de déploiement

Pour améliorer la prestation et la viabilité des services dans les régions nordiques et éloignées, le Canada doit moderniser les modèles de déploiement de la GRC. Bien que les détachements permanents de la GRC demeurent essentiels dans de nombreuses régions, ils risquent d'aggraver les problèmes de recrutement et de maintien en poste et d'exercer une pression à long terme sur les membres et leurs familles, en particulier dans les postes isolés où les horaires prolongés et les heures supplémentaires obligatoires sont fréquents.

Des modèles de déploiement flexibles, comme les rotations par avion ou par route, offrent une solution durable pour certaines communautés. Ces modèles permettent aux membres de servir une même communauté de manière continue tout en maintenant une base de vie stable dans un centre urbain plus important, où leurs conjoints et enfants peuvent poursuivre leurs carrières et études. Cela peut réduire le stress, améliorer l'équilibre travail-vie personnelle et favoriser un engagement communautaire à plus long terme.

Le lancement de projets pilotes et l'extension de ces modèles, le cas échéant, peuvent améliorer le bien-être des membres, favoriser leur recrutement et leur

fidélisation, et fournir des services de police cohérents et de grande qualité dans les régions éloignées.

Recommandation 4 : Optimiser la gestion des contrats en faisant appel directement à la GRC

À l'heure actuelle, toutes les ententes de services de police contractuels, soit plus de 150 contrats municipaux, provinciaux et autochtones, sont conclues entre les partenaires contractuels et le gouvernement du Canada, plutôt que directement avec la GRC. Cela crée un niveau inutile de bureaucratie, où les préoccupations soulevées par une municipalité doivent inutilement passer par des bureaucrates fédéraux avant d'atteindre la GRC, puis revenir par le même chemin. Cette boucle de communication en plusieurs étapes est longue, inefficace et coûteuse.

Réformer ce modèle afin que les contrats soient conclus directement avec la GRC permettrait de simplifier l'administration, d'améliorer la réactivité et d'éliminer les couches redondantes de communication et de surveillance. Cela permettrait également de réduire les coûts en limitant la duplication des efforts entre la GRC et les représentants du gouvernement fédéral, qui assument souvent, de manière parallèle, des responsabilités liées à la gestion contractuelle. Permettre à la GRC de gérer directement ses contrats avec ses partenaires renforcerait la reddition de comptes, solidifierait les relations et garantirait un traitement plus rapide et efficace des enjeux locaux. Ce changement favoriserait une prestation de services plus agile et efficiente, tout en répondant aux appels de longue date à la modernisation, comme l'ont d'ailleurs souligné plusieurs lettres de mandat antérieures des ministres de la Sécurité publique.





3. Police fédérale

La police fédérale est le pilier de la sécurité nationale du Canada, mais son financement se voit régulièrement réduit ou réorienté vers des priorités gouvernementales nouvelles et émergentes. Le programme de police fédérale de la GRC est renforcé par la nature intégrée de son modèle de police, qui combine les responsabilités fédérales et les services de police contractuels aux niveaux municipal, provincial et territorial. Cette structure facilite l'échange d'informations, la coordination des opérations et l'application de normes cohérentes dans toutes les juridictions. La capacité de la GRC à s'appuyer sur les renseignements locaux, les connaissances de première ligne et les relations établies avec les communautés renforce sa capacité à répondre aux priorités fédérales complexes telles que le crime organisé, le terrorisme et la cybercriminalité. Cette approche intégrée est un facteur clé de l'efficacité et de la réactivité du mandat de police fédérale de la GRC. C'est un modèle qui fait ses preuves et qui doit être renforcé.

Le modèle de la GRC est efficace et efficient, mais l'absence de financement stable et protégé fait en sorte que les fonds destinés à la police fédérale ne sont pas à l'abri et s'érodent en période de restrictions budgétaires, affaiblissant ainsi la capacité fédérale du Canada à un moment où les enjeux n'ont jamais été aussi élevés.

« Et quand les détachements de police provinciale se trouvent à court de personnel, les effectifs de la police fédérale sont souvent sollicités pour leur fournir des remplaçants. »

- Vers une revitalisation de la tunique rouge, 2010

Le sous-financement chronique a transformé un atout stratégique et proactif en un service plutôt réactif. Plutôt que d'assurer un financement prévisible, le gouvernement a misé sur des annonces ponctuelles, comme le budget frontalier de 1,3 milliard de dollars en 2024 – dont 667,5 millions destinés à la GRC^{xiii} – qui ne répondent pas aux besoins à long terme en matière d'infrastructure et de personnel.

Sans amélioration, le Canada risque d'affaiblir son moyen d'application de la loi le plus stratégique.

Le Canada consacre actuellement 28 dollars par habitant à la police fédérale, alors que les États-Unis en consacrent 121 (les services américains comparables au mandat de la police fédérale de la GRC). Pour égaler les dépenses américaines ou les références de l'OCDE en matière de services de police par rapport au PIB, le Canada

devrait plus que doubler son investissement. Aujourd'hui, environ 17 % du budget de la GRC est alloué à la police fédérale. Si nous augmentions les dépenses de 0,2 % du PIB à 0,5 %, cela signifierait que le budget de la police fédérale de la GRC passerait de 1,1 milliard de dollars à au moins 2,5 milliards de dollars.

Un financement adéquat et prévisible permettrait non seulement d'éliminer le besoin de subventions d'urgence, mais aussi de planifier à long terme, d'innover sur le plan

technologique et de dispenser la formation spécialisée nécessaire pour relever les défis d'aujourd'hui. En répartissant les fonds de la police fédérale et en revitalisant des outils rentables tels que le programme des agents spéciaux, le gouvernement fédéral peut renforcer la sécurité nationale, protéger l'argent des contribuables et améliorer l'efficacité à long terme.

Pour répondre à ces préoccupations et aux recommandations antérieures, la FPN recommande ce qui suit :

Recommandation 5 : Mettre en place un financement dédié et réservé aux services de police fédéraux et cesser d'appuyer les services de police contractuels

Une refonte complète du modèle de financement de la GRC pour l'ensemble de ses principaux mandats, à savoir la Police fédérale, la Police contractuelle et les Services de police spécialisés, est essentielle pour combler les déficits de financement persistants tout en appuyant une approche plus durable et stratégique de l'affectation des ressources. La structure de financement actuelle ne tient pas pleinement compte des exigences financières distinctes de chaque mandat, ce qui entraîne des pressions sur les ressources et des compromis opérationnels.

Essentiellement, on ne doit plus recourir aux membres de la Police fédérale pour pourvoir des postes vacants dans les services de police contractuels. Cette pratique mine la capacité nationale et place les opérations fédérales dans une position réactive. Les ressources fédérales ne devraient être utilisées que pour des mandats fédéraux. Si les membres fédéraux sont redéployés à des fins autres que fédérales, un recouvrement des coûts doit être effectué auprès des partenaires contractuels.

Il est essentiel que les membres de la police fédérale ne soient plus sollicités pour combler les lacunes en matière de police contractuelle. Cette pratique compromet la capacité nationale et confère aux opérations fédérales un caractère réactif. Les ressources fédérales doivent être utilisées uniquement pour les mandats fédéraux. Si des membres fédéraux sont réaffectés à des fins non fédérales, ces services doivent faire l'objet d'un recouvrement des coûts auprès des partenaires contractuels.

Les besoins en matière de police fédérale ne disparaissent pas en période de difficultés économiques. En réalité, les demandes adressées à la police fédérale augmentent lors des crises économiques. Il est donc essentiel de protéger – ou de réserver – le budget de la police fédérale de la GRC contre les restrictions budgétaires ou compressions appliquées unilatéralement à l'échelle de l'ensemble du gouvernement. Lorsque des gels de dépenses ou des mesures d'efficacité sont imposés à tous les organismes gouvernementaux, le volet fédéral de la GRC en subit

directement les conséquences : il devient alors difficile d'offrir des formations, de pourvoir les postes, de mener des enquêtes de manière indépendante et d'assurer un fonctionnement fluide.

Recommandation 6 : S'engager à financer adéquatement et à développer le Programme des gendarmes spéciaux afin d'attirer des talents spécialisés dans les services de police fédéraux.

La GRC compte deux catégories d'agents de la paix : les membres réguliers et les gendarmes spéciaux. Le membre régulier est généralement un agent de police pleinement opérationnel qui joue un rôle dans les opérations en uniforme et en civil, par exemple dans le cadre de la police contractuelle ou d'enquêtes relatives à la sécurité nationale. La catégorie des gendarmes spéciaux est typiquement un rôle de soutien à l'application de la loi, tel que pilote, transporteur de prisonniers ou gardien de pièces à conviction, par exemple. Les gendarmes spéciaux peuvent être armés ou non, mais ils ont tous les mêmes pouvoirs que les MR.

Le développement et l'évolution du programme des gendarmes spéciaux au sein de la GRC présente le double avantage d'améliorer la capacité opérationnelle et de constituer une mesure d'économie. En assignant des gendarmes adjoints bien formés à des rôles qui n'exigent pas la pleine portée des pouvoirs ou des niveaux de rémunération des membres réguliers de la GRC, l'organisation peut optimiser le déploiement de la main-d'œuvre et réduire les coûts globaux en matière de personnel. Par exemple, l'utilisation des gendarmes spéciaux au lieu d'enquêteurs criminels civils dans les unités financières et de cybercriminalité serait bénéfique pour la GRC car elle permettrait d'augmenter la capacité de l'unité, d'accroître la capacité d'attirer des talents et de faire en sorte que l'unité ait un niveau de responsabilité plus élevé.

Les postes spécialisés requièrent des personnes incroyablement talentueuses qui ont acquis leurs compétences dans le secteur privé. Dans certains cas, il n'est pas réaliste de demander aux futurs membres de suivre une formation régulière et de passer deux ans dans les services généraux, car les compétences qu'ils ont acquises dans le secteur privé deviennent obsolètes. Un modèle de formation adapté, garantissant que les individus conservent leurs compétences spécialisées, doit accompagner l'expansion du programme des gendarmes spéciaux.

Cette utilisation stratégique des ressources permet non seulement d'améliorer la prestation de services et la capacité de réaction, mais aussi de réduire le recours à des modèles de dotation plus coûteux, ce qui se traduit par des opérations de police plus efficaces et plus responsables sur le plan financier.



4. Recrutement et formation

La population croissante du Canada et le paysage de plus en plus complexe de la sécurité publique exigent une GRC mieux dotée en ressources et plus souple. Pourtant, les effectifs des membres réguliers de la GRC sont restés pratiquement stables au cours des quinze dernières années, soit environ 19 500 aujourd'hui contre 18 989 en 2009. Pendant ce temps, les exigences opérationnelles de la GRC ont augmenté de façon exponentielle.

Le problème n'est pas nouveau, et les solutions non plus. En 2010, le rapport sur la revitalisation de la tunique rouge a recommandé l'ajout de 5 000 membres réguliers pour répondre aux besoins opérationnels. Quinze ans plus tard, cette recommandation est restée sans suite. Le Premier ministre Carney s'est rapidement engagé à ajouter 1 000 nouveaux officiers, ce qui constitue un investissement bienvenu et nécessaire.

L'impact de l'inaction est clair. Les pénuries de personnel laissent moins d'officiers pour faire plus de travail, ce qui contribue à l'épuisement professionnel, à la réduction des congés, à un mauvais équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, et à l'augmentation des taux de congés et d'attrition. Il en résulte un affaiblissement de la capacité à fournir des services de sécurité publique efficaces dans les communautés à travers le Canada.

Alors que la GRC continue de s'adapter à des défis complexes en matière de sécurité publique, investir

dans un modèle de formation plus souple et plus rentable constitue une avancée à la fois stratégique et responsable sur le plan financier. La bonne nouvelle, c'est que bon nombre de ces problèmes peuvent être résolus grâce à des changements simples et judicieux qui ne nécessitent qu'une révision minimale, mais qui offrent un rendement maximal. Ces gains d'efficacité peuvent être rapidement mis en œuvre pour combler des lacunes de longue date, réduire les coûts et accroître la capacité opérationnelle de la GRC, du gouvernement fédéral et des communautés desservies par la GRC.

Pour répondre à ces préoccupations et aux recommandations antérieures, la FPN recommande ce qui suit :

Recommandation 7 : Développer la capacité de formation de la Division Dépôt de 40 à au moins 55 troupes par an

En augmentant la capacité de formation annuelle de la Division Dépôt, qui passerait de 40 à 55 troupes, il serait possible de diplômé 480 officiers supplémentaires chaque année. À l'heure actuelle, d'autres organismes d'application de la loi qui ne font pas partie de la GRC s'entraînent également à la Division Dépôt. En réduisant ou en déplaçant cette formation vers une autre installation, la GRC dispose de l'espace nécessaire pour augmenter sa propre capacité, dont elle a grandement besoin pour remplir ses mandats. Il s'agit d'un moyen concret et rentable de réduire les pressions sur les effectifs de la GRC.

Avec une capacité de 40 troupes, la Division Dépôt peut former 1 280 cadets par an, mais l'attrition annuelle et les postes vacants créent des pénuries chaque année. Depuis 2021, grâce à la rémunération concurrentielle et à d'autres mesures de modernisation de la GRC, les candidats à la GRC ne manquent pas ; ils seront plus de 20 500 au cours de l'exercice 2024/25. Il faut tirer parti de cette situation en augmentant la capacité.

Recommandation 8 : Rationaliser et moderniser le système de traitement des demandes de la GRC

La GRC a progressé en réduisant le délai moyen de traitement des demandes à environ neuf mois. Toutefois, le système reste obsolète et exagérément bureaucratique. De nombreux candidats de grande qualité postulent auprès de plusieurs services de police en même temps, et ceux qui disposent de processus d'embauche plus rapides et modernes réussissent systématiquement à recruter les meilleurs talents avant que la GRC ne puisse leur faire une offre.

Le modèle actuel de traitement des candidatures à la GRC est linéaire et cloisonné : une candidature progresse généralement d'une étape à l'autre – médicale, sécurité, évaluation psychologique, etc. – chaque étape dépendant de l'achèvement de la précédente. Cette approche est lente et inefficace, ce qui crée souvent des goulots d'étranglement et retarde l'entrée de candidats qualifiés dans le programme de formation. En revanche, de nombreux services de police modernes et les FAC utilisent des modèles de traitement en parallèle, où plusieurs services évaluent simultanément différents volets d'une candidature. Cette approche réduit considérablement les temps d'attente et améliore la rétention des candidats.

La GRC doit adopter une approche rationalisée similaire. L'adoption d'un modèle de traitement parallèle, soutenu par des outils numériques modernes et une gestion centralisée des dossiers, permettrait d'évaluer simultanément plusieurs éléments d'un dossier. Cela permettrait de raccourcir considérablement les délais, de réduire la duplication des efforts et d'augmenter la probabilité que les candidats choisissent de travailler pour la GRC plutôt que d'accepter des offres d'autres services de police.

Recommandation 9 : Aligner les exigences de la GRC en matière de résidence permanente sur celles des Forces armées canadiennes

En supprimant l'exigence de la GRC selon laquelle les candidats doivent être citoyens canadiens ou avoir le statut de résident permanent (RP) (et avoir vécu au Canada pendant trois des cinq dernières années), la GRC pourrait attirer davantage de recrues, y compris des officiers expérimentés provenant d'agences internationales telles que le FBI, l'Australie et le Royaume-Uni.

En 2022, les FAC ont modifié les règles de leur système de recrutement, qui est désormais ouvert aux citoyens canadiens et aux RP, sans aucune condition de durée de résidence. Suite à ce changement, environ 21 000 résidents permanents ont postulé pour rejoindre les FAC.^{xiv} La GRC bénéficierait grandement d'une hausse semblable du nombre de candidats et devrait immédiatement adopter un changement de politique similaire.

Recommandation 10 : Augmenter l'allocation de formation des cadets de la GRC à ~1 200 \$/semaine

Pour attirer et retenir les meilleurs talents, la GRC doit s'assurer que son modèle de rémunération est concurrentiel dès le premier jour, surtout pendant la formation des cadets. Actuellement, les cadets de la GRC à la Division Dépôt reçoivent une allocation de seulement 525 \$ par semaine. Ce montant est bien inférieur au salaire minimum en vigueur dans la plupart des provinces et territoires du Canada et est bien en deçà de ce que de nombreux autres services de police offrent à leurs recrues.

La plupart des services de police au Canada versent aux recrues un salaire complet dès le premier jour de formation. En revanche, les cadets de la GRC ne sont pas considérés comme des employés tant qu'ils n'ont pas obtenu leur diplôme, ce qui les place dans une situation financière précaire pendant les 26 semaines de formation. Cette situation dissuade de nombreux candidats qualifiés, en particulier ceux qui ne peuvent pas se permettre de rester sans revenu pendant six mois, comme les professionnels en milieu de carrière, les personnes ayant une famille ou celles issues de communautés sous-représentées.

L'augmentation de l'allocation de formation des cadets à environ 1 200 dollars par semaine rapprocherait la GRC des autres services de police et témoignerait d'un engagement clair à valoriser le temps, les efforts et les besoins financiers des recrues. Elle éliminerait un obstacle majeur au recrutement, permettrait de développer le bassin de candidats et réduirait l'attrition pendant la formation. Cet investissement ne soutient pas seulement les cadets, mais renforce la viabilité à long terme de la main-d'œuvre de la GRC en la rendant plus attrayante pour un éventail plus large et plus diversifié de candidats.

Recommandation 11 : Moderniser le programme de formation et la prestation de services de la GRC

Le modèle de formation de la GRC est resté en grande partie inchangé depuis des décennies, puisque toutes les nouvelles recrues, quels que soient leurs antécédents, sont tenues de suivre une formation de 26 semaines à la Division Dépôt. Bien que cette tradition ait de la valeur, elle ne reflète plus les besoins évolutifs de la police moderne, les divers types de rôles policiers au sein de la GRC ou l'expérience que de nombreux candidats potentiels ont déjà acquise dans d'autres organismes d'application de la loi ou de sécurité publique.

À l'heure actuelle, seuls les policiers en activité ou récemment inactifs peuvent poser leur candidature dans le cadre du Programme des policiers expérimentés (PPE) de la GRC, d'une durée de trois semaines, à condition de répondre à des critères stricts. Cette mesure exclut toutefois un grand nombre d'agents de sécurité publique bien formés, notamment les membres de l'ASFC, les shérifs provinciaux, les agents de protection de la nature et d'autres organismes d'application de la loi, qui n'atteignent peut-être pas le seuil du PPE, mais qui ont néanmoins une formation et une expérience pertinentes. Le fait d'obliger ces personnes à refaire un programme complet de 26

semaines à la Division Dépôt crée un obstacle au recrutement et empêche de recruter des candidats compétents et expérimentés au sein de la GRC.

La modernisation du modèle de formation permettrait à la GRC d'introduire plusieurs voies d'entrée mieux adaptées, notamment :

- **Programme d'entrée directe dans la police fédérale :** Ce concept a été mis en avant récemment, créant un programme où les cadets entreprennent une formation de base et sont ensuite formés spécifiquement pour divers postes de la police fédérale, ce qui leur permet d'entrer plus rapidement dans la police fédérale. De nombreuses agences utilisent une formation de base avec une formation de carrière, comme les FAC. Cela permet également de rationaliser les agents qui peuvent avoir une formation spécialisée dans des domaines tels que la cybercriminalité, la criminalité financière ou le renseignement, et de les amener à occuper ces postes avant que leur formation ne devienne obsolète.
- **Entrée alternative pour les agents qui ne font pas partie de la GRC :** Élaboration de programmes de formation adaptés pour les professionnels de l'application de la loi (p. ex. ASFC, shérifs, etc.) qui tiennent compte de leur expérience et de leurs compétences existantes et s'appuient sur celles-ci. Ces programmes leur permettraient de se rapprocher des normes de la GRC dans un délai plus rapproché et mieux ciblé.

En adoptant un cadre de formation moderne et axé sur les besoins, la GRC pourrait améliorer le recrutement, pourvoir les postes vacants plus rapidement et mieux utiliser la vaste base de talents disponibles au Canada et dans le domaine de la sécurité publique, sans compromettre les normes élevées de prestation de services de la GRC.



5. Approvisionnement en équipement

Le travail policier au Canada exige une adaptabilité, une rapidité et un accès à de l'équipement moderne pour répondre à la complexité croissante de la criminalité et des menaces envers la sécurité publique. Pourtant, le processus actuel d'approvisionnement en équipement du gouvernement du Canada semble lent, rigide et freiné par une lourde bureaucratie. Cela entraîne un retard constant entre l'émergence de besoins opérationnels et la livraison de ressources essentielles comme les drones, les hélicoptères, les technologies de surveillance et l'équipement de base pour les agents de première ligne. L'incapacité à équiper rapidement les agents, notamment en ressources pouvant sauver des vies, compromet la sécurité des communautés et des policiers. Ces enjeux ne sont pas nouveaux, et les appels à la modernisation des systèmes d'approvisionnement remontent à de nombreuses années. Des gains d'efficacité peuvent être réalisés sans réformer l'ensemble du système, simplement en améliorant certains processus clés pour permettre une prise de décision plus rapide et éliminer les blocages.

La GRC a l'obligation légale de fournir à ses membres les ressources nécessaires à l'exercice sécuritaire et efficace de leurs fonctions, tel que stipulé dans le Code canadien du travail et la Loi sur la Gendarmerie royale du Canada. Cependant, la lenteur et l'incohérence des processus d'approvisionnement continuent de retarder la livraison d'équipements cruciaux aux agents de première ligne, compromettant ainsi cette obligation.

Recommandation 12 : Simplifier le processus d'approvisionnement des nouvelles technologies et de l'équipement afin d'en accélérer la disponibilité.

Recommandation 13 : Inclure la GRC dans les exemptions aux processus d'approvisionnement pour l'équipement essentiel à ses besoins opérationnels et à la sécurité publique

En 2019, le Bureau du vérificateur général a souligné que la GRC ne gérait pas adéquatement ses projets d'acquisition, en mettant particulièrement en cause les retards dans la fourniture de gilets pare-balles

rigides et de carabines, attribués à une planification déficiente du cycle de vie de l'équipement et à un manque de supervision. Ce problème persiste. La GRC a l'obligation légale de fournir à ses membres un équipement adéquat et une formation appropriée pour assurer leur santé et leur sécurité.

Un exemple frappant est le projet de caméras portées sur l'uniforme. Annoncé en 2020, le déploiement auprès de plus de 13 000 agents de première ligne n'est toujours pas achevé près de cinq ans plus tard. Des retards importants ont été causés par l'incapacité du fournisseur choisi à respecter les attentes et à corriger ses problèmes de performance. Et ce, malgré l'urgence et l'importance nationale accordée à la transparence et à la reddition de comptes. Le déploiement complet reste inachevé.

Autre exemple : le remplacement des pistolets de service de la GRC. Ces armes sont en usage depuis plus de 25 ans, deviennent de moins en moins fiables et engendrent des coûts d'entretien élevés. Bien qu'un financement ait été approuvé en 2022 pour en acquérir de nouveaux, le processus d'approvisionnement est toujours au point mort. Aucune arme de remplacement n'a encore été sélectionnée, et aucun échéancier de déploiement n'a été communiqué, mettant ainsi à risque la sécurité du public et des agents.

Le gouvernement du Canada a la capacité d'accorder des exemptions aux règles d'approvisionnement dans des cas d'intérêt national ou de sécurité. Étant donné le mandat essentiel de la GRC et l'importance des outils requis pour l'accomplir, il est impératif que la GRC soit incluse dans ces exemptions pour l'équipement crucial à ses opérations – notamment les hélicoptères, les drones et autres dispositifs spécialisés.

Pour éviter d'autres retards et renforcer la sécurité publique, un système d'approvisionnement plus agile doit être mis en place. Cela inclut la possibilité d'accélérer les acquisitions prioritaires, d'améliorer la reddition de comptes des fournisseurs, et d'intégrer une planification du cycle de vie ainsi qu'une consultation active des services de première ligne. Ces améliorations ciblées permettraient de livrer plus rapidement les équipements essentiels, sans nécessiter une refonte complète du système fédéral d'approvisionnement.

INCIDENCE DE LA FÉDÉRATION DE LA POLICE NATIONALE ET RÔLE FUTUR AU SEIN DE LA GRC

Au cours des cinq dernières années, la Fédération de la police nationale (FPN) a joué un rôle clé dans la modernisation de la GRC, en contribuant à l'amélioration du recrutement, à l'évolution des opérations et à la résolution des enjeux de dotation. En tant qu'agent négociateur accrédité depuis 2019 représentant près de 20 000 membres de la GRC, la FPN a su relever d'importants défis - notamment la pandémie de COVID-19 - tout en renforçant l'attrait de la GRC comme employeur. Il est essentiel de poursuivre sur cette lancée pour assurer la viabilité à long terme du modèle de la GRC.

Réalisations de la FPN

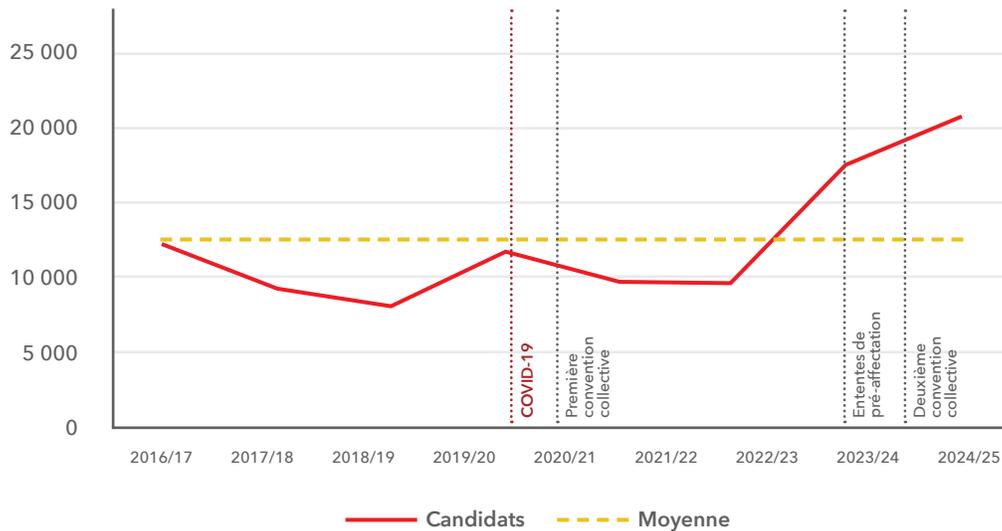
- **Négociation de la première convention collective :** En 2021, la FPN a obtenu la toute première convention collective de la GRC, comprenant une augmentation salariale de 24 % pour les membres. Cette revalorisation a permis à la GRC d'être plus concurrentielle sur le marché de l'emploi, entraînant une hausse des recrutements, comme en témoigne le retour de troupes complètes de 32 recrues à la Division Dépôt depuis août 2023 – une première depuis le début de la pandémie.
- **Renforcement du programme d'intégration des policiers expérimentés :** En janvier 2022, grâce à une collaboration entre la FPN, la GRC et le Conseil du Trésor du Canada, une initiative majeure a été mise en œuvre pour faciliter l'embauche de policiers expérimentés issus de services provinciaux, territoriaux, municipaux, autochtones ou militaires. Résultat : plus de 600 agents expérimentés ont rejoint les rangs de la GRC en 2023 seulement, comblant des lacunes critiques en matière de dotation, notamment en services fédéraux.



➤ **Accords de préaffectation :** Depuis février 2023, les recrues et cadets peuvent désormais demander à être affectés dans la province de leur choix à la fin de leur formation. Cette mesure contribue à mieux répondre aux besoins régionaux en personnel et à améliorer la prestation de services à l'échelle locale.

➤ **Hausse des candidatures :** En 2024-2025, la GRC a reçu plus de 20 500 demandes d'admission, dépassant la moyenne des dix dernières années. Cette augmentation témoigne du travail de la FPN pour promouvoir la GRC comme employeur de choix.

Candidats à la GRC



Les réalisations de la FPN mettent en lumière sa capacité à promouvoir des changements significatifs au sein de la GRC. Alors que la GRC fait face à de nouveaux défis, les efforts continus de la FPN et sa capacité à promouvoir des changements positifs seront essentiels pour le succès et le développement futurs de la GRC.



ANNEXE 1 : LISTE DES RECOMMANDATIONS

Services de police contractuels

- **Recommandation 1** : Mettre en œuvre des stratégies flexibles d'allocation des ressources
- **Recommandation 2** : Établir un mécanisme de recouvrement des coûts pour les services spécialisés
- **Recommandation 3** : Moderniser les modèles de déploiement
- **Recommandation 4** : Simplifier la gestion des contrats en incluant la GRC dans les discussions

Police fédérale

- **Recommandation 5** : Mettre en place un financement dédié et réservé aux services de police fédéraux et cesser d'appuyer les services de police contractuels
- **Recommandation 6** : S'engager à financer adéquatement le programme des agents spéciaux afin d'attirer des talents spécialisés dans le domaine de la police fédérale

Recrutement et formation

- **Recommandation 7** : Développer la capacité de formation de la Division Dépôt de 40 à au moins 55 troupes par an
- **Recommandation 8** : Rationaliser et moderniser le système de traitement des demandes de la GRC
- **Recommandation 9** : Aligner les exigences de la GRC en matière de résidence permanente sur celles des Forces armées canadiennes
- **Recommandation 10** : Augmenter l'allocation de formation des cadets de la GRC à ~1 200 \$/ semaine
- **Recommandation 11** : Moderniser le programme de formation et la prestation de services de la GRC

Approvisionnement en équipement

- **Recommandation 12** : Simplifier le processus d'approvisionnement des nouvelles technologies et de l'équipement afin d'en accélérer la disponibilité
- **Recommandation 13** : Inclure la GRC dans les exemptions aux processus d'approvisionnement pour l'équipement essentiel à ses besoins opérationnels et à la sécurité publique



RÉFÉRENCES

- ⁱ Senator Tommy Banks, Joseph Day, Colin Kenny, Grant Mitchell, Wilfred Moore, and Rod Zimmer, (2010). A Position Paper – Toward a Red Serge Revival. Available online: https://colinkenny.ca/en/resources/media/PDF/RedSergeFinal_Web2.pdf
- ⁱⁱ House of Commons Standing Committee on Public Safety and National Security, (2014). Economics of Policing. Available online: <https://www.ourcommons.ca/DocumentViewer/en/41-2/SECU/report-4/>
- ⁱⁱⁱ Assistant Commissioner Alphonse MacNeil, (2015). Independent Review - Moncton Shooting - June 4, 2014. Available online: <https://www.rcmp-grc.gc.ca/en/independent-review-moncton-shooting-june-4-2014>
- ^{iv} Office of the Auditor General of Canada, (2019). Report 5 – Equipping Officers of the Royal Canadian Mounted Police. Available online: https://www.oag-bvg.gc.ca/internet/English/parl_oag_201905_05_e_43342.html
- ^v Management Advisory Board for the RCMP, (2022). Report on the Cadet Training Program. Available online: <https://www.canada.ca/en/management-advisory-board-rcmp/services/advice-recommendations/cadet-training-program-report.html>
- ^{vi} Mass Casualty Commission, (2023). Turning the Tide Together. Available online: <https://masscasualtycommission.ca/final-report/#additional-documents>
- ^{vii} Management Advisory Board for the RCMP, (2023). Report on Federal Policing Sustainability. Available online: <https://www.canada.ca/en/management-advisory-board-rcmp/services/advice-recommendations/federal-policing-sustainability-report.html>
- ^{viii} National Security and Intelligence Committee of Parliamentarians, (2023). Special Report on the Federal Policing Mandate of the Royal Canadian Mounted Police. Available online: https://nsicop-cpsnr.ca/reports/rp-2023-11-fp/RCMP_FP_report_EN.pdf
- ^{ix} The Honourable Marie-Josée Hogue, (2024). Public Inquiry Into Foreign Interference in Federal Electoral Processes and Democratic Institutions - Volume 5, Chapter 19. Available online: https://foreigninterferencecommission.ca/fileadmin/report_volume_5.pdf
- ^x Council on Foreign Relations, (2022). How Police Compare in Different Democracies. Available online: <https://www.cfr.org/backgrounder/how-police-compare-different-democracies>
- ^{xi} Royal Canadian Mounted Police, (2024). The RCMP 2024-2027 Strategic Plan. Available online: <https://rcmp.ca/en/corporate-information/publications-and-manuals/our-next-chapter-rcmp-2024-27-strategic-plan>
- ^{xii} Public Safety Canada, (2024). Contract Policing Assessment: “What We Heard”. Available online: <https://www.publicsafety.gc.ca/cnt/rsrscs/pblctns/cntrct-plcng-sssmnt-2024/index-en.aspx>
- ^{xiii} Public Safety Canada, (2024). The Government of Canada’s Border Plan: significant investments to strengthen border security and our immigration system. Available online: <https://www.canada.ca/en/public-safety-canada/news/2024/12/the-government-of-canadas-border-plan-significant-investments-to-strengthen-border-security-and-our-immigration-system.html>
- ^{xiv} Ashley Burke, CBC News, (2024). Vast majority of permanent residents applying to join military not accepted in 1st year of eligibility: data. Available online: <https://www.cbc.ca/news/politics/permanent-resident-military-applications-enrolment-1.7116469>



NATIONAL
POLICE
FEDERATION

FÉDÉRATION
DE LA POLICE
NATIONALE TM

Fédération de la police nationale

- ✉ info@npf-fpn.com
- 🌐 npf-fpn.com
- ✂ [@npffpn](https://twitter.com/npffpn)
- 📷 [@npf_fpn](https://www.instagram.com/npf_fpn)
- 📘 [National Police Federation](https://www.facebook.com/NationalPoliceFederation)

