

Police and Special Constables Qualifications Regulation

Regulation 146/93
Registered August 3, 1993

TABLE OF CONTENTS

Section	
1	Definitions
2	Repealed
3	Qualifications for police officers
4	Recruitment policy
5	Fingerprinting and check for criminal record
6	Qualifications for special constables

Definitions

1 In this regulation,

"**Act**" means *The Provincial Police Act*; (« *Loi* »)

"**chief of police**" includes a chief constable, an acting chief of police and an acting chief constable; (« *chef de police* »)

"**permanent resident**" means a permanent resident as defined in the *Immigration and Refugee Protection Act* (Canada). (« *résident permanent* »)

Règlement sur les conditions de candidature des policiers et des agents de police spéciaux

Règlement 146/93
Date d'enregistrement : le 3 août 1993

TABLE DES MATIÈRES

Article	
1	Définitions
2	Abrogé
3	Conditions de candidature des policiers
4	Politique de recrutement
5	Empreintes digitales et casier judiciaire
6	Conditions de candidature des agents de police spéciaux

Définitions

1 Les définitions qui suivent s'appliquent au présent règlement.

« **chef de police** » Sont assimilés au chef de police le chef de police d'un village ou d'une municipalité, le chef de police intérimaire et le chef de police intérimaire d'un village ou d'une municipalité. ("chief of police")

« **Loi** » La *Loi sur la Sûreté du Manitoba*. ("Act")

« **résident permanent** » Résident permanent au sens de la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* (Canada). ("permanent resident")

All persons making use of this consolidation are reminded that it has no legislative sanction. Amendments have been inserted into the base regulation for convenience of reference only. The original regulation should be consulted for purposes of interpreting and applying the law. Only amending regulations which have come into force are consolidated. This regulation consolidates the following amendments: 60/2006.

Veillez noter que la présente codification n'a pas été sanctionnée par le législateur. Les modifications ont été apportées au règlement de base dans le seul but d'en faciliter la consultation. Le lecteur est prié de se reporter au règlement original pour toute question d'interprétation ou d'application de la loi. La codification ne contient que les règlements modificatifs qui sont entrés en vigueur. Le présent règlement regroupe les modifications suivantes : 60/2006.

"**police service**" means

- (a) a police service or police department established under a statute of the province, and
- (b) the Dakota Ojibway Police Service. (« service de police »)

M.R. 60/2006

2 Repealed.

M.R. 60/2006

Qualifications for police officers

3 No person may be employed to perform police duties with a police service unless the person

- (a) is 18 years of age or over;
- (b) is a Canadian citizen or a permanent resident;
- (c) has obtained a high school diploma or has completed academic training that the police chief considers to be equivalent to that required to obtain a high school diploma;
- (d) provides a current criminal record check from a law enforcement agency that confirms that the person has no criminal record; and
- (e) has successfully completed a training course for police officers administered by any of the following, or any combination of the following:
 - (i) the Royal Canadian Mounted Police,
 - (ii) the Brandon Police Service,
 - (iii) the Winnipeg Police Service,
 - (iv) another entity that the minister is satisfied provides satisfactory police training.

M.R. 60/2006

« **service de police** »

- a) Service de police créé en vertu d'une loi de la province;
- b) le service de police des Dakota Ojibway. ("police service")

R.M. 60/2006

2 Abrogé.

R.M. 60/2006

Conditions de candidature des policiers

3 Un candidat ne peut être employé afin de s'acquitter de tâches policières au sein d'un service de police s'il ne remplit pas les conditions et les critères suivants :

- a) avoir au moins 18 ans;
- b) être citoyen canadien ou résident permanent;
- c) avoir obtenu un diplôme d'études secondaires ou avoir terminé une formation scolaire qui, selon le chef de police, équivaut à celle qui mène à l'obtention d'un tel diplôme;
- d) fournir un relevé à jour des antécédents criminels provenant d'un organisme chargé de l'application de la loi, lequel relevé atteste qu'il n'a aucun casier judiciaire;
- e) réussir un cours de formation destiné aux policiers et donné par l'une ou plusieurs des entités suivantes :
 - (i) la Gendarmerie royale du Canada,
 - (ii) le service de police de Brandon,
 - (iii) le service de police de Winnipeg,
 - (iv) toute autre entité qui, selon le ministre, offre une formation policière satisfaisante.

R.M. 60/2006

Recruitment policy

4(1) Any entity that intends to employ persons for the performance of police duties shall develop and publish a recruitment policy for applicants that sets out at least the following:

- (a) the steps in the recruitment process that an applicant must successfully complete;
- (b) any appeal procedure available to an unsuccessful applicant at each stage of the recruitment process; and
- (c) any affirmative action program or equivalent program that applies to the recruitment process.

M.R. 60/2006

Recruitment policy to be available for inspection

4(2) The recruitment policy referred to in subsection (1) shall be available for public inspection during regular business hours.

M.R. 60/2006

Fingerprinting and check for criminal record

5 Every chief of police shall ensure that an investigation of the background and character of each applicant is completed, and for that purpose the chief of police may

- (a) request a local indices check in respect of the applicant;
- (b) require the applicant to be finger printed; and
- (c) submit the finger prints of the applicant to the Canadian Police Information Centre to determine whether the applicant has a criminal record.

Politique de recrutement

4(1) Les entités qui ont l'intention de faire travailler des candidats à titre de policiers doivent mettre sur pied et publier une politique de recrutement qui fait au moins état de ce qui suit :

- a) les différentes étapes du processus de recrutement que les candidats doivent réussir;
- b) les procédures d'appel qui sont à la disposition des candidats à chaque étape;
- c) les programmes de promotion sociale ou les programmes semblables en vigueur qui s'appliquent au processus de recrutement, s'il y a lieu.

R.M. 60/2006

Examen de la politique de recrutement

4(2) Le public doit pouvoir examiner la politique de recrutement visée au paragraphe (1) pendant les heures normales d'ouverture.

R.M. 60/2006

Empreintes digitales et casier judiciaire

5 Les chefs de police font procéder à une enquête approfondie sur les antécédants et la moralité des candidats. Aux fins de l'enquête, ils peuvent :

- a) demander un contrôle local des candidats;
- b) exiger que les empreintes digitales des candidats soient prises;
- c) envoyer les empreintes au Centre d'information de la police canadienne afin de déterminer si les candidats ont un casier judiciaire.

Qualifications for special constables

6 A person must not be appointed as a special constable under the Act unless

- (a) the person being appointed
 - (i) is 18 years of age or over, and
 - (ii) provides a current criminal record check from a law enforcement agency that confirms that he or she has no criminal record; and
- (b) the person making the appointment is satisfied that the person being appointed has successfully completed training that will properly prepare the appointee for the specific duties he or she may be required to perform as a special constable.

M.R. 60/2006

Conditions de candidature des agents de police spéciaux

6 Un candidat ne peut être nommé à titre d'agent de police spécial en vertu de la *Loi* que dans le cas suivant :

- a) il a au moins 18 ans et il fournit un relevé à jour des antécédents criminels provenant d'un organisme chargé de l'application de la loi, lequel relevé atteste qu'il n'a aucun casier judiciaire;
- b) la personne qui le nomme à ce poste est convaincue qu'il a réussi la formation nécessaire pour bien exercer les fonctions particulières qu'il peut être obligé d'exercer à ce titre.

R.M. 60/2006