

**Bill 8**

**Government Bill**

**Projet de loi 8**

**Projet de loi du gouvernement**

---

5<sup>th</sup> Session, 40<sup>th</sup> Legislature,  
Manitoba,  
64 Elizabeth II, 2015

---

---

5<sup>e</sup> session, 40<sup>e</sup> législature,  
Manitoba,  
64 Elizabeth II, 2015

---

**BILL 8**

**PROJET DE LOI 8**

**THE EMPLOYMENT STANDARDS CODE  
AMENDMENT ACT (LEAVE FOR VICTIMS OF  
DOMESTIC VIOLENCE, LEAVE FOR SERIOUS  
INJURY OR ILLNESS AND EXTENSION OF  
COMPASSIONATE CARE LEAVE)**

**LOI MODIFIANT LE CODE DES NORMES  
D'EMPLOI (CONGÉ POUR LES VICTIMES DE  
VIOLENCE FAMILIALE, CONGÉ EN CAS DE  
BLESSURE OU DE MALADIE GRAVE ET  
PROLONGATION DU CONGÉ DE SOIGNANT)**

Honourable Ms. Braun

M<sup>me</sup> la ministre Braun

---

First Reading / Première lecture : \_\_\_\_\_

Second Reading / Deuxième lecture : \_\_\_\_\_

Committee / Comité : \_\_\_\_\_

Concurrence and Third Reading / Approbation et troisième lecture : \_\_\_\_\_

Royal Assent / Date de sanction : \_\_\_\_\_

---

## EXPLANATORY NOTE

---

This Bill amends *The Employment Standards Code* to enable an employee who is a victim of domestic violence to take up to 10 days of leave, either intermittently or in a continuous period, as well as a continuous leave period of up to 17 weeks. Up to 5 days are to be paid leave. Domestic violence leave must be for specified purposes relating to the domestic violence. For example, the leave is required to seek medical attention or to seek legal or law enforcement assistance.

Amendments to the Code also enable an employee who is seriously injured or ill to take unpaid leave of up to 17 weeks, and extend the length of the compassionate care leave an employee may take from 8 weeks to 28 weeks. These changes will align Manitoba's leave provisions with employment insurance benefits available under federal legislation. To qualify for compassionate care leave, the minimum period of time that the employee must have worked for the same employer is extended from 30 to 90 days.

Employers and others must maintain confidentiality in respect of all matters relating to an employee's leave, and they are prohibited from disclosing such information except to persons who require the information to carry out their duties.

## NOTE EXPLICATIVE

---

Le présent projet de loi modifie le *Code des normes d'emploi* afin de permettre aux employés victimes de violence familiale de prendre jusqu'à 10 jours de congé, de façon intermittente ou continue, ainsi qu'une période de congé continue d'au plus 17 semaines. Au plus 5 jours sont des congés rémunérés. Les congés en cas de violence familiale doivent être pris pour des motifs précis liés à celle-ci, notamment s'ils sont nécessaires pour l'obtention de soins médicaux ou de services juridiques ou d'application de la loi.

De plus, les modifications apportées au *Code* permettent aux employés qui sont gravement blessés ou malades de prendre un congé sans solde d'au plus 17 semaines et ont pour effet de prolonger la durée du congé de soignant auquel ont droit les employés, lequel passe de 8 à 28 semaines. Ces changements permettront d'harmoniser les dispositions du Manitoba en matière de congé et les prestations d'assurance-emploi prévues par les dispositions législatives fédérales. La période pendant laquelle les employés doivent avoir travaillé pour un même employeur afin d'avoir droit au congé de soignant passe, pour sa part, de 30 à 90 jours.

Enfin, les employeurs et les autres personnes concernées doivent préserver le caractère confidentiel des renseignements dont ils prennent connaissance à l'égard des congés pris par un employé et ne peuvent les communiquer à quiconque, sauf aux personnes qui en ont besoin pour exercer leurs attributions.

**BILL 8**

**THE EMPLOYMENT STANDARDS CODE  
AMENDMENT ACT (LEAVE FOR VICTIMS OF  
DOMESTIC VIOLENCE, LEAVE FOR SERIOUS  
INJURY OR ILLNESS AND EXTENSION OF  
COMPASSIONATE CARE LEAVE)**

(Assented to \_\_\_\_\_ )

HER MAJESTY, by and with the advice and consent of  
the Legislative Assembly of Manitoba, enacts as follows:

*C.C.S.M. c. E110 amended*

*1       **The Employment Standards Code** is amended  
by this Act.*

*2       The heading for Division 9 of Part 2 is  
replaced with "LEAVES OF ABSENCE".*

*3       Section 53 is amended by adding "unpaid"  
before "maternity leave".*

*4       Subsection 58(1) is amended in the part before  
clause (a) by adding "unpaid" before "parental leave".*

**PROJET DE LOI 8**

**LOI MODIFIANT LE CODE DES NORMES  
D'EMPLOI (CONGÉ POUR LES VICTIMES DE  
VIOLENCE FAMILIALE, CONGÉ EN CAS DE  
BLESSURE OU DE MALADIE GRAVE ET  
PROLONGATION DU CONGÉ DE SOIGNANT)**

(Date de sanction : \_\_\_\_\_ )

SA MAJESTÉ, sur l'avis et avec le consentement de  
l'Assemblée législative du Manitoba, édicte :

*Modification du c. E110 de la C.P.L.M.*

*1       La présente loi modifie le **Code des normes  
d'emploi**.*

*2       L'intertitre de la section 9 de la partie 2 est  
remplacé par « CONGÉS ».*

*3       L'article 53 est modifié par adjonction, après  
« congé de maternité », de « sans solde ».*

*4       Le passage introductif du paragraphe 58(1) est  
modifié par adjonction, après « congé parental », de  
« sans solde ».*

5(1) *Subsection 59.2(2) is amended*

(a) *by striking out "30 days" and substituting "90 days";*

(b) *by adding "unpaid" before "compassionate care leave"; and*

(c) *by striking out "eight weeks" and substituting "28 weeks".*

5(2) *The following is added after subsection 59.2(3):*

**No additional certificate required**

**59.2(3.1)** For certainty, a leave under this section may be taken after the end of the 26-week period set out in the physician's certificate, and no additional certificate is required.

5(3) *Subsection 59.2(6) is amended*

(a) *by striking out "eight weeks" and substituting "28 weeks"; and*

(b) *by striking out "26 weeks" and substituting "52 weeks".*

5(4) *Subsection 59.2(8) is amended by striking out "eight weeks" and substituting "28 weeks".*

6 *Subsections 59.8(3) and 59.9(2) and (3) are amended by striking out "a leave of absence" and substituting "an unpaid leave of absence".*

5(1) *Le paragraphe 59.2(2) est modifié :*

a) *par substitution, à « 30 jours », de « 90 jours »;*

b) *par adjonction, après « congé », de « sans solde »;*

c) *par substitution, à « huit semaines », de « 28 semaines ».*

5(2) *Il est ajouté, après le paragraphe 59.2(3), ce qui suit :*

**Aucun certificat supplémentaire requis**

**59.2(3.1)** Il est entendu que tout congé prévu au présent article peut commencer après la fin de la période de 26 semaines mentionnée dans le certificat du médecin et qu'aucun autre certificat n'est nécessaire.

5(3) *Le paragraphe 59.2(6) est modifié :*

a) *par substitution, à « 8 semaines », de « 28 semaines »;*

b) *par substitution, à « 26 semaines », de « 52 semaines ».*

5(4) *Le paragraphe 59.2(8) est modifié par substitution, à « huit semaines », de « 28 semaines ».*

6 *Les paragraphes 59.8(3) ainsi que 59.9(2) et (3) sont modifiés par adjonction, après « congé », de « sans solde ».*

7 *The following is added after section 59.9 and before the centred heading "GENERAL":*

#### LONG-TERM LEAVE FOR SERIOUS INJURY OR ILLNESS

##### **Entitlement to leave**

**59.10(1)** An employee who is seriously injured or ill is entitled to an unpaid leave of absence of up to 17 weeks in any 52-week period, if the employee has been employed by the same employer for at least 90 days.

##### **Physician's certificate**

**59.10(2)** For an employee to be eligible for leave, a physician must issue a certificate providing evidence reasonable in the circumstances that the employee is expected to be incapable of working for a period of at least two weeks because of a serious injury or illness.

##### **Employee to give notice to employer**

**59.10(3)** An employee who wishes to take a leave under this section must give the employer as much notice as is reasonable and practicable in the circumstances.

##### **Employee to provide physician's certificate**

**59.10(4)** The employee must give the employer a copy of the physician's certificate as soon as possible.

##### **Leave must be continuous**

**59.10(5)** An employee who takes a leave under this section must take the leave in one continuous period, unless the employee and the employer otherwise agree or a collective agreement otherwise provides.

##### **Ending leave early**

**59.10(6)** Unless the employee and the employer agree otherwise, an employee may end a leave earlier than the expiry of 17 weeks by giving the employer written notice at least 2 weeks before the day he or she wishes to end the leave.

7 *Il est ajouté, après l'article 59.9 mais avant l'intertitre « DISPOSITIONS GÉNÉRALES », ce qui suit :*

#### CONGÉ DE LONGUE DURÉE EN CAS DE BLESSURE OU DE MALADIE GRAVE

##### **Droit à un congé**

**59.10(1)** L'employé qui est gravement blessé ou malade et qui travaille pour le même employeur depuis au moins 90 jours a droit à un congé sans solde d'au plus 17 semaines au cours d'une période de 52 semaines.

##### **Certificat du médecin**

**59.10(2)** L'employé qui désire prendre un congé doit d'abord obtenir un certificat d'un médecin énonçant des preuves raisonnables dans les circonstances portant que l'employé sera vraisemblablement incapable de travailler pendant une période d'au moins deux semaines en raison d'une blessure ou d'une maladie grave.

##### **Préavis à l'employeur**

**59.10(3)** L'employé qui désire prendre un congé en vertu du présent article donne à l'employeur un préavis aussitôt que possible dans les circonstances.

##### **Remise du certificat du médecin**

**59.10(4)** L'employé remet dès que possible à l'employeur une copie du certificat du médecin.

##### **Période ininterrompue de congé**

**59.10(5)** Le congé que prend un employé en vertu du présent article est ininterrompu, sauf disposition contraire d'une convention collective ou d'une entente entre lui et son employeur.

##### **Fin prématurée du congé**

**59.10(6)** Sauf si l'employeur et l'employé en conviennent autrement, ce dernier peut mettre fin à son congé avant la fin de la période de 17 semaines en donnant à l'employeur un préavis écrit au moins 2 semaines avant la date à laquelle il a l'intention de retourner au travail.

**Physician's certificate re employee's fitness to return**  
**59.10(7)** Before the employee returns to work, the employer may require the employee to provide a certificate issued by a physician stating that the employee is fit to return to work.

**Meaning of "physician"**

**59.10(8)** In this section, "**physician**" means a physician who provides care to the seriously injured or ill employee and who is entitled to practise medicine under the laws of the jurisdiction in which the care is provided.

**Certificat du médecin — aptitude à retourner au travail**

**59.10(7)** Avant que l'employé ne retourne au travail, son employeur peut exiger qu'il lui remette un certificat délivré par un médecin et attestant qu'il est apte à retourner au travail.

**Définition de « médecin »**

**59.10(8)** Pour l'application du présent article, « **médecin** » s'entend d'un médecin qui donne des soins à un employé gravement blessé ou malade et qui est autorisé à exercer la médecine en vertu des lois du territoire dans lequel les soins sont fournis.

DOMESTIC VIOLENCE LEAVE

**Definition**

**59.11(1)** In this section, "**domestic violence**" means domestic violence within the meaning of subsection 2(1.1) of *The Domestic Violence and Stalking Act* that is caused by an act or omission of a person described in subsection 2(1) of that Act.

**Employee entitled to domestic violence leave**

**59.11(2)** An employee who is a victim of domestic violence and has been employed by the same employer for at least 90 days is entitled to both the following periods of domestic violence leave in each 52-week period:

- (a) leave of up to 10 days, which the employee may choose to take intermittently or in one continuous period;
- (b) leave of up to 17 weeks to be taken in one continuous period.

**Purposes for which domestic violence leave may be taken**

**59.11(3)** An employee may take a domestic violence leave only for one or more of the following purposes:

CONGÉ EN CAS DE VIOLENCE FAMILIALE

**Définition**

**59.11(1)** Dans le présent article, « **violence familiale** » s'entend de toute violence au sens du paragraphe 2(1.1) de la *Loi sur la violence familiale et le harcèlement criminel* découlant d'un acte ou d'une omission de la part d'une personne visée au paragraphe 2(1) de cette loi.

**Droit au congé en cas de violence familiale**

**59.11(2)** L'employé qui est victime de violence familiale et qui travaille pour le même employeur depuis au moins 90 jours a droit aux 2 congés en cas de violence familiale indiqués ci-dessous pour chaque période de 52 semaines :

- a) congé d'au plus 10 jours pouvant être pris de façon intermittente ou continue;
- b) congé d'au plus 17 semaines pris de façon continue.

**Motifs des congés en cas de violence familiale**

**59.11(3)** L'employé peut uniquement prendre un congé en cas de violence familiale pour l'un ou plusieurs des motifs suivants :

(a) to seek medical attention for the employee or the employee's child in respect of a physical or psychological injury or disability caused by the domestic violence;

(b) to obtain services from a victim services organization;

(c) to obtain psychological or other professional counselling;

(d) to relocate temporarily or permanently;

(e) to seek legal or law enforcement assistance, including preparing for or participating in any civil or criminal legal proceeding related to or resulting from the domestic violence;

(f) any other prescribed purpose.

a) obtenir des soins médicaux pour lui-même ou un de ses enfants à l'égard d'une blessure ou d'une incapacité physique, ou encore d'un dommage ou d'une déficience psychologique, causée par la violence familiale;

b) obtenir les services d'un organisme offrant des services aux victimes;

c) obtenir du counseling psychologique ou d'autres consultations professionnelles;

d) déménager de façon temporaire ou permanente;

e) obtenir des services juridiques ou d'application de la loi, y compris se préparer en vue d'instances judiciaires civiles ou criminelles liées à la violence familiale ou en découlant, ou participer à de telles instances;

f) tout autre motif prévu par règlement.

#### **Unpaid leave**

**59.11(4)** Subject to subsection (5), leave taken under this section is unpaid leave.

#### **Paid leave**

**59.11(5)** Up to 5 days of leave taken under this section in a 52-week period is paid leave, provided that when giving notice under subsection (9) the employee notifies the employer which days, if any, are to be paid leave.

#### **Amount of pay**

**59.11(6)** The amount an employer must pay an employee for a paid day of leave under subsection (5) must not be less than

(a) the wage the employee would have been paid had the employee worked his or her regular hours of work on the day of leave; or

(b) 5% of the employee's total wages, excluding overtime, for the four-week period immediately preceding the day of leave if

#### **Congé sans solde**

**59.11(4)** Sous réserve du paragraphe (5), tout congé pris en vertu du présent article est un congé sans solde.

#### **Congé rémunéré**

**59.11(5)** Au plus 5 jours de congé pris en vertu du présent article au cours d'une période de 52 semaines sont des congés rémunérés à la condition que l'employé indique dans le préavis qu'il donne à son employeur en application du paragraphe (9) quels jours, le cas échéant, seront des congés rémunérés.

#### **Montant de la rémunération**

**59.11(6)** Le montant que l'employeur verse à l'employé à l'égard d'un jour de congé rémunéré au titre du paragraphe (5) ne peut être inférieur :

a) au salaire qui lui aurait été versé s'il avait effectué ses heures normales de travail le jour du congé;

b) à 5 % de son salaire total, à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires, pour la période de quatre semaines précédant le congé, dans un des cas suivants :

(i) the number of hours worked by the employee in a normal workday varies from day to day, or

(ii) the employee's wage for regular hours of work varies from day to day.

#### **Employer's option re paid leave**

**59.11(7)** Unless a collective agreement otherwise provides and despite subsection 60(4.2), an employer who provides paid sick leave benefits or other paid leave benefits that are greater than the minimum required by this Code may require that an employee use those benefits for paid days of leave under subsection (5).

#### **Leave for part day**

**59.11(8)** If an employee takes any part of a day as leave under this section, the employer may count that day as a day of leave for the purpose of this section.

#### **Employee to give notice to employer**

**59.11(9)** An employee who wishes to take a leave under this section must give the employer as much notice as is reasonable and practicable in the circumstances.

#### **Ending leave early**

**59.11(10)** Unless the employee and employer agree otherwise, an employee may end a leave under clause (2)(b) earlier than the expiry of 17 weeks by giving the employer written notice at least 2 weeks before the day he or she wishes to end the leave.

#### **Employee must provide verification for paid leave**

**59.11(11)** An employee who takes a paid leave under this section must provide the employer with reasonable verification of the necessity of the leave that meets the requirements, if any, specified by regulation.

#### **Employer may require verification for unpaid leave**

**59.11(12)** An employer may require an employee who takes an unpaid leave under this section to provide the employer with reasonable verification of the necessity of the leave that meets the requirements, if any, specified by regulation.

(i) le nombre d'heures de travail effectuées au cours d'une journée de travail normale varie quotidiennement,

(ii) son salaire pour les heures normales de travail varie quotidiennement.

#### **Options de l'employeur — congé rémunéré**

**59.11(7)** À moins qu'une convention collective ne prévoie le contraire et par dérogation au paragraphe 60(4.2), l'employeur qui offre des prestations de congés rémunérés, notamment des congés de maladie, qui excèdent le minimum prévu au présent code peut exiger qu'un employé utilise ces prestations au titre des congés rémunérés visés au paragraphe (5).

#### **Absence pendant une partie d'une journée**

**59.11(8)** Pour l'application du présent article, si l'employé prend une partie de journée comme congé, l'employeur peut compter cette journée comme un jour de congé.

#### **Préavis à l'employeur**

**59.11(9)** L'employé qui désire prendre un congé en vertu du présent article donne à l'employeur un préavis aussitôt que possible dans les circonstances.

#### **Fin prématurée du congé**

**59.11(10)** Sauf si l'employeur et l'employé en conviennent autrement, ce dernier peut mettre fin à son congé visé à l'alinéa (2)b) avant la fin de la période de 17 semaines en donnant à l'employeur un préavis écrit au moins 2 semaines avant la date à laquelle il a l'intention de retourner au travail.

#### **Preuve de l'employée — congé rémunéré**

**59.11(11)** L'employé qui prend un congé rémunéré en vertu du présent article fournit à l'employeur une preuve raisonnable de la nécessité du congé. Cette preuve répond à toute exigence réglementaire.

#### **Preuve de l'employée — congé sans solde**

**59.11(12)** L'employeur peut exiger que l'employé qui prend un congé sans solde en vertu du présent article lui fournisse une preuve raisonnable de la nécessité du congé. Cette preuve répond à toute exigence réglementaire.



8(1) *Subsection 60(5) is amended by striking out "or" after clause (a), adding "or" at the end of clause (b) and adding the following after clause (b):*

(c) that he or she has not been paid for a paid day of leave in accordance with subsection 59.11(6);

8(2) *Subsection 60(6) is amended by striking out "lay-off or termination" and substituting "lay-off, termination or paid day of leave".*

8(3) *The following is added after subsection 60(6):*

#### **Confidentiality of information**

**60(7)** An employer must

(a) maintain confidentiality in respect of all matters that come to the employer's knowledge in relation to a leave taken by an employee under this Division; and

(b) not disclose information relating to the leave to any person except

(i) to employees or agents who require the information to carry out their duties,

(ii) as required by law, or

(iii) with the consent of the employee to whom the leave relates.

#### **Restriction on further disclosure**

**60(8)** A person to whom information is disclosed under clause (7)(b) must not disclose it to any other person unless it is to be used for the purpose for which it was originally disclosed or for a different purpose authorized by clause (7)(b).

9 *Subsection 96.1(1) is amended by adding "subsection 59.11(6) or" after "contravened".*

8(1) *Le paragraphe 60(5) est modifié par adjonction de ce qui suit :*

c) la personne prétend qu'elle n'a pas reçu, à l'égard d'un congé rémunéré, une rémunération conformément à ce que prévoit le paragraphe 59.11(6).

8(2) *Le paragraphe 60(6) est modifié par substitution, à « de la mise à pied ou du licenciement », de « de la mise à pied, du licenciement ou du congé rémunéré ».*

8(3) *Il est ajouté, après le paragraphe 60(6), ce qui suit :*

#### **Confidentialité des renseignements**

**60(7)** L'employeur :

a) préserve le caractère confidentiel des questions dont il prend connaissance à l'égard des congés pris par un employé sous le régime de la présente section;

b) ne peut communiquer de renseignements à l'égard de ces congés à quiconque, sauf, selon le cas :

(i) aux employés et aux mandataires qui en ont besoin pour exercer leurs attributions,

(ii) dans la mesure où la présente loi l'exige,

(iii) avec le consentement de l'employé auquel le congé se rapporte.

#### **Communication limitée**

**60(8)** La personne à qui des renseignements sont communiqués en application de l'alinéa (7)b) ne peut les communiquer à autrui que pour les fins auxquelles ils étaient initialement destinés ou à toute autre fin prévue dans cet alinéa.

9 *Le paragraphe 96.1(1) est modifié par adjonction, après « contrevenu », de « au paragraphe 59.11(6) ou ».*

10 *The following is added after clause 135(1)(l):*

(l.1) copies of documents relating to any paid days of leave taken by an employee under subsection 59.11(5), including records of the dates and number of days taken as paid leave, and the amount paid to the employee for each paid day of leave;

11 *Clause 139(1)(d) is replaced with the following:*

(d) fails to comply with subsection 60(1) (termination), (2) (reinstatement), (7) (confidentiality) or (8) (further disclosure);

12 *The following is added after clause 144(1)(o.2.1):*

(o.2.2) prescribing other purposes under subsection 59.11(3) (domestic violence leave);

(o.2.3) governing the verification that an employee is required to provide to an employer under subsection 59.11(11) or (12), including the types of certificates or other documentation that are acceptable, what information they must contain and when they must be provided;

*Transition — compassionate care leave*

13(1) *If, on the day this section comes into force, an employee is on compassionate care leave, as provided in subsection 59.2(2) of the former Act, or has given his or her employer notice under subsection 59.2(4) of the former Act, the compassionate care leave that the employee is entitled to is increased from a total of 8 weeks to a total of 28 weeks.*

*Meaning of "former Act"*

13(2) *In subsection (1), "former Act" means **The Employment Standards Code**, as that Act read immediately before the coming into force of this section.*

10 *Il est ajouté, après l'alinéa 135(1)l), ce qui suit :*

l.1) des copies des documents ayant trait aux jours de congé rémunéré pris par l'employé en vertu du paragraphe 59.11(5), y compris les relevés indiquant les dates, le nombre de jours de congé rémunéré pris et le montant versé à l'employé pour chacun d'entre eux;

11 *L'alinéa 139(1)d) est remplacé par ce qui suit :*

d) omet d'observer les paragraphes 60(1), (2), (7) ou (8);

12 *Il est ajouté, après l'alinéa 144(1)o.2.1), ce qui suit :*

o.2.2) prévoir d'autres motifs pour l'application du paragraphe 59.11(3);

o.2.3) régir la preuve que l'employé doit fournir à l'employeur en application des paragraphes 59.11(11) ou (12), y compris les types de certificats et d'autres documents jugés acceptables, les renseignements qu'ils doivent contenir et le moment où ils doivent être fournis;

*Disposition transitoire — congé de soignant*

13(1) *Au moment de l'entrée en vigueur du présent article, tout employé qui a commencé à prendre un congé de soignant, selon ce que prévoit le paragraphe 59.2(2) du code antérieur, ou qui a remis à son employeur l'avis mentionné au paragraphe 59.2(4) de ce code, voit passer de 8 à 28 semaines la durée totale du congé auquel il a droit.*

*Définition de « code antérieur »*

13(2) *Dans le paragraphe (1), « code antérieur » s'entend du **Code des normes d'emploi** dans sa version antérieure à l'entrée en vigueur du présent article.*

*Coming into force — April 1, 2016*

*14(1) Subject to subsection (2), this Act comes into force on April 1, 2016.*

*Entrée en vigueur — 1<sup>er</sup> avril 2016*

*14(1) Sous réserve du paragraphe (2), la présente loi entre en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2016.*

*Coming into force — proclamation*

*14(2) The following provisions come into force on a day to be fixed by proclamation:*

*(a) sections 2 to 4, 6 and 8 to 12;*

*(b) clause 5(1)(b); and*

*(c) section 7 insofar as it enacts section 59.11.*

*Entrée en vigueur — proclamation*

*14(2) Les dispositions qui suivent entrent en vigueur à la date fixée par proclamation :*

*a) les articles 2 à 4, 6 et 8 à 12;*

*b) l'alinéa 5(1)b);*

*c) l'article 7, dans la mesure où il édicte l'article 59.11.*

---

The Queen's Printer  
for the Province of Manitoba

---

L'Imprimeur de la Reine  
du Manitoba