

JUN 0 1 1987

FACULTY OF
LAW LIBRARY
UNIVERSITY OF
NEW BRUNSWICK

5th Session, 50th Legislature,
New Brunswick,
36 Elizabeth II, 1987

5^e session 50^e Législature,
Nouveau-Brunswick,
36 Elizabeth II, 1987

41

BILL

TECHNOLOGICAL CHANGE
IN THE WORKPLACE ACT

PROJET DE LOI

LOI CONCERNANT LES CHANGEMENTS
TECHNOLOGIQUES SUR LES
LIEUX DE TRAVAIL

MR. ROBERT A. HALL

M. ROBERT A. HALL

11(2) Subsection (1) applies to,

- (a) a regular full-time employee and a regular part-time employee;
- (b) an employee whose employment is terminated as a result of a strike or lock-out;
- (c) an employee who is temporarily absent due to illness or injury;
- (d) an employee who received or was entitled to receive notice of termination but who died before the employment was terminated or would have been terminated if notice of termination had been given;
- (e) an employee who loses his or her employment by another employee's exercise of a seniority right; and
- (f) an employee who, upon having his or her employment terminated, retires and is entitled to receive a reduced pension benefit.

11(3) Subsection (1) does not apply to,

- (a) an employee who refuses an offer of reasonable alternative employment with the employer;
- (b) an employee who refuses to exercise seniority rights to obtain reasonable alternative employment;
- (c) an employee who refuses to waive any right to be recalled for employment;
- (d) an employee who, upon having his or her employment terminated, retires and receives an actuarially unreduced pension benefit.

11(4) Severance pay under this section is payable to the employee, without set-off or deduction, in addition to any payment under,

- (a) the *Employment Standards Act*; or

11(2) Le paragraphe (1) s'applique

- a) à un salarié régulier à temps plein ou à temps partiel,
- b) à un salarié dont l'emploi a pris fin comme résultat d'une grève ou d'un lock-out,
- c) à un salarié dont l'absence temporaire est due à une maladie ou aux blessures,
- d) à un salarié qui a reçu ou était habilité à recevoir un préavis de cessation d'emploi mais qui est décédé avant la cessation de son emploi ou la cessation probable de son emploi si le préavis lui avait été donné,
- e) à un salarié qui perd son emploi parce qu'un autre salarié a exercé son droit d'ancienneté, et
- f) à un salarié qui, à la cessation de son emploi, prend sa retraite et est habilité à recevoir des prestations réduites.

11(3) Le paragraphe (1) ne s'applique pas

- a) à un salarié qui refuse une offre d'un autre emploi raisonnable chez l'employeur,
- b) à un salarié qui refuse d'exercer ses droits d'ancienneté pour obtenir un autre emploi raisonnable,
- c) à un salarié qui refuse de renoncer à tout droit d'être rappelé à l'emploi,
- d) à un salarié qui, à la cessation de son emploi, prend sa retraite et reçoit des prestations actuariellement non réduites.

11(4) Les prestations de départ prévues au présent article sont payables au salarié, sans compensation ni réduction, en plus de tout autre paiement, en vertu

- a) de la *Loi sur les normes d'emploi*, ou

(b) the contract of employment,

except for,

(c) supplementary unemployment benefits payable to and received by the employee; or

(d) payments made to the employee under a contractual severance pay scheme under which payments for loss of employment based upon length of service are provided.

11(5) Employment before the coming into force of this section shall be taken into account in calculating the years of employment of an employee to whom this section applies.

11(6) A year of employment for which an employee has been paid severance pay shall be excluded in any subsequent calculation of severance pay for that employee.

11(7) Severance pay under this section shall be deemed to be wages for the purpose of the *Employment Standards Act* and sections 57 to 77 of that Act, both inclusive, apply with necessary modifications.

12(1) No employer or person acting on behalf of an employer shall,

(a) dismiss or threaten to dismiss;

(b) discipline or suspend or threaten to discipline or suspend;

(c) impose any penalty upon; or

(d) intimidate or coerce,

an employee because he or she has made an application or otherwise sought to enforce rights under this Act.

12(2) Subsection 25(1) to section 27, both inclusive, of the *Occupational Health and Safety*

b) du contrat d'emploi,

à l'exception

c) des prestations supplémentaires de chômage payables au salarié et qu'il a reçues, ou

d) des paiements faits au salarié en vertu d'un contrat qui prévoit des prestations de départ basées sur le temps que le salarié a travaillé chez l'employeur.

11(5) Le temps d'emploi précédant l'entrée en vigueur du présent article doit être inclus dans le calcul des années d'emploi du salarié auquel le présent article s'applique.

11(6) Chaque année d'emploi pour laquelle un salarié a touché des prestations de départ doit être retranchée de tout calcul subséquent des prestations de départ à payer à son égard.

11(7) Les prestations de départ visées au présent article sont assimilées aux salaires aux fins de la *Loi sur les normes d'emploi* et les articles 57 à 77 inclusivement de cette loi s'appliquent avec les modifications nécessaires.

12(1) Nul employeur ni quiconque agit en son nom ne doit

a) congédier ou menacer de congédier un salarié,

b) discipliner, suspendre ou menacer de discipliner ou de suspendre un salarié

c) imposer une peine à un salarié, ou

d) intimider un salarié ou prendre des mesures coercitives à son encontre,

parce qu'il a présenté une demande en vue de faire respecter ses droits prévus dans la présente loi, ou a cherché à le faire.

12(2) Les articles 25 à 27 inclusivement de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*

Act apply, with necessary modifications, to a contravention of subsection (1).

13(1) Every person who,

(a) fails to comply with an order made by the Board under section 9; or

(b) contravenes subsection 12(1),

commits an offence and on conviction is liable to a fine, upon a first conviction, of not more than five thousand dollars, and upon subsequent conviction, of not more than ten thousand dollars.

13(2) Each day that an employer fails to comply with an order made by the Board under section 9 constitutes a separate offence.

13(3) Where a corporation is convicted under subsection (1), the maximum penalty that may be imposed upon the corporation is, upon a first conviction, ten thousand dollars, and upon a subsequent conviction, twenty thousand dollars.

13(4) Where a corporation is convicted under subsection (1), each director or officer of the corporation who authorized, permitted or acquiesced in the offence is a party to the offence.

14 The Minister of Labour and Human Resources is responsible for the administration of this Act.

15 The Minister of Labour and Human Resources may establish a bureau to be called the Technological Change Bureau which shall,

(a) assist committees, on their request, in developing plans and consulting with employers under section 7;

(b) conduct research into,

s'appliquent avec les modifications nécessaires à toute infraction au paragraphe (1).

13(1) Quiconque

a) ne se conforme pas à un ordre de la Commission donné en vertu de l'article 9, ou

b) enfreint le paragraphe 12(1)

commet une infraction et est passible, sur déclaration de culpabilité, d'une amende de cinq mille dollars au plus lors de la première déclaration de culpabilité, et de dix mille dollars au plus lors des déclarations de culpabilité subséquentes.

13(2) Chaque jour où un employeur ne se conforme pas à un ordre de la Commission donné en vertu de l'article 9 constitue une infraction distincte.

13(3) Lorsque la personne déclarée coupable selon le paragraphe (1) est une corporation, la peine maximale est de dix mille dollars pour la première déclaration de culpabilité et vingt mille dollars pour les déclarations de culpabilité subséquentes.

13(4) Lors de la déclaration de culpabilité d'une corporation selon le paragraphe (1), tout dirigeant ou administrateur de la corporation qui autorise ou permet la commission de l'infraction ou qui y consent, est une partie à l'infraction.

14 Le ministère du Travail et des ressources humaines est responsable de l'application de la présente loi.

15 Le ministère du Travail et des ressources humaines peut créer un bureau appelé «Bureau des changements technologiques» dont le rôle consiste à

a) aider les comités, à leur demande, dans le développement des plans et dans les consultations avec les employeurs en vertu de l'article 7,

b) diriger des recherches concernant

(i) matters relating to the employment and economic effects and human impact of technological change,

(ii) the effects of technological change on the health and safety of employees, and

(iii) methods of minimizing the disruptive effect of technological change on workers and improving the effectiveness of adjustment policies; and

(c) promote awareness of the issues related to technological change by public education and other means.

16 The Lieutenant-Governor in Council may make regulations,

(a) establishing a fund for the retraining of employees displaced by the implementation of technological changes;

(b) requiring employers or a class or classes of employers to pay levies into the fund established under clause (a);

(c) concerning any matter for the effectual working of this Act.

17 *This Act comes into force on a day to be fixed by proclamation.*

(i) les matières relatives à l'emploi et aux effets économiques du changement technologique ainsi que son impact sur l'être humain,

(ii) les effets du changement technologique sur l'hygiène et la sécurité des salariés, et

(iii) les méthodes visant à minimiser l'effet de rupture que le changement technologique exerce sur les travailleurs et à améliorer l'efficacité des programmes d'adaptation, et

c) promouvoir la connaissance des questions liées au changement technologique par l'éducation publique ou par d'autres moyens.

16 Le lieutenant-gouverneur en conseil peut établir des règlements

a) créant un fonds pour le recyclage des salariés touchés par la mise en oeuvre des changements technologiques,

b) ordonnant aux employeurs ou à certaine catégorie d'employeurs de verser des contributions au fonds créé en application de l'alinéa a),

c) concernant toute matière nécessaire à la bonne exécution de la présente loi.

17 *La présente loi entre en vigueur à la date qui sera fixée par proclamation.*

5th Session, 50th Legislature,
New Brunswick,
36 Elizabeth II, 1987

BILL

**TECHNOLOGICAL CHANGE
IN THE WORKPLACE ACT**

Read first time

Read second time

Committee

Read third time

MR. ROBERT A. HALL

5^e session 50^e Législature,
Nouveau-Brunswick,
36 Elizabeth II, 1987

PROJET DE LOI

**LOI CONCERNANT LES CHANGEMENTS
TECHNOLOGIQUES SUR LES
LIEUX DE TRAVAIL**

Première lecture

Deuxième lecture

Comité

Troisième lecture

M. ROBERT A. HALL

Technological Change in the Workplace Act

WHEREAS it is desirable to encourage employees and employers to respond to technological change, on the basis of meaningful consultation and full sharing of information, in a manner that will protect employees against adverse consequences while enhancing productivity and competitiveness;

THEREFORE, Her Majesty, by and with the advice and consent of the Legislative Assembly of the Province of New Brunswick, enacts as follows:

1 In this Act,

“Board” means the Industrial Relations Board under the *Industrial Relations Act*;

“Bureau” means the Technological Change Bureau established under section 15;

“committee” means a joint technological change committee established under subsection 4(1);

“employee” and “employer” have the same meanings as in the *Employment Standards Act*;

“technological change” means the introduction into an employer’s work, business or undertaking of equipment, material or a process that is different

Loi concernant les changements technologiques sur les lieux de travail

CONSIDÉRANT qu’il est souhaitable d’encourager employeurs et salariés à s’adapter aux changements technologiques sur la base de consultations utiles et de partage total des informations, de manière à protéger les salariés des conséquences fâcheuses tout en augmentant leur productivité et en rendant leurs produits plus compétitifs;

À CES CAUSES, Sa Majesté, sur l’avis et du consentement de l’Assemblée législative du Nouveau-Brunswick décrète:

1 Dans la présente loi

«Bureau» désigne le Bureau des changements technologiques établi en application de l’article 15;

«changements technologiques» désigne l’introduction dans un travail, un commerce ou une entreprise d’un employeur d’un outillage, matériel ou procédé qui diffère de ce qui y était utilisé et qui influe fortement sur les modalités, les conditions ou la sécurité de l’emploi des salariés ou qui apporte des changements importants dans la conduite des affaires de ce travail, de ce commerce ou de cette entreprise, ou la suppression d’une partie d’un travail, d’un commerce ou d’une entreprise d’un employeur;

«comité» désigne un comité mixte de changements technologiques établi en application du paragraphe 4(1);

from what was previously used in the work, business or undertaking and that significantly affects the terms and conditions of security of employment of any of the employer's employees or results in a significant change in the manner in which the work, business or undertaking is carried on, or the removal of any part of an employer's work, business or undertaking.

2 This Act applies to the Crown and to all Crown agencies.

3 This Act applies despite any agreement to the contrary, unless the Board, on the joint application of the parties to a collective agreement, consents to the inclusion of a provision that this Act does not apply to the parties during the term of the collective agreement.

4(1) An employer shall establish and maintain a committee,

(a) at the written request of ten employees; or

(b) where a trade union represents the employees, at the trade union's written request.

4(2) A committee shall consist of at least four persons, half of whom shall be selected by the employer and half of whom shall be selected by the employees they are to represent or, where a trade union represents the employees, by the trade union, and shall be employees who do not exercise managerial functions.

4(3) Where a trade union represents the employees, the trade union may select not more than two persons who are not employees to be non-voting members of the committee.

4(4) A committee shall be chaired jointly by an employee representative and an employer representative.

4(5) A committee shall meet,

(a) at least once in every three month period; and

«Commission» désigne la Commission des relations industrielles établie en application de la *Loi sur les relations industrielles*;

«employeur» et «salarié» ont le même sens que celui défini dans la *Loi sur les normes d'emploi*.

2 La présente loi s'applique à la Couronne et à ses organismes.

3 La présente loi s'applique malgré toute entente contraire, sauf si la Commission, sur demande conjointe des parties à une convention collective, consent à y inclure une disposition prévoyant l'inapplicabilité de la présente loi aux parties pendant la durée de la convention collective.

4(1) Un employeur doit créer et maintenir un comité,

a) à la demande écrite de dix salariés, ou

b) à la demande écrite du syndicat lorsqu'il représente les salariés.

4(2) Un comité doit se composer d'au moins quatre personnes dont la moitié est choisie par l'employeur et l'autre moitié par les salariés qu'elle représente, ou par le syndicat lorsqu'il les représente; les représentants des salariés ne doivent pas occuper des postes de direction dans l'entreprise.

4(3) Lorsqu'il représente les salariés, le syndicat peut choisir au plus deux personnes qui ne sont pas des salariés pour être membres du comité sans droit de vote.

4(4) Un représentant des salariés et un représentant de l'employeur occupent conjointement la présidence du comité.

4(5) Le comité doit se réunir

a) au moins une fois tous les trois mois; et

(b) at the call of either holder of the chair.

b) à la convocation de l'un de ses présidents.

4(6) A member of a committee selected under subsection (2) is entitled to such time from work as is necessary to attend meetings of the committee and to carry out his or her duties under subsection 7(1), and the time so spent shall be deemed to be work time for which the member shall be paid by the employer at the regular or premium rate as the case may be proper.

4(6) Un membre du comité choisi en vertu du paragraphe (2) a le droit de s'absenter de son travail habituel durant tout le temps qui lui est nécessaire pour assister aux réunions du comité et exercer les fonctions prévues au paragraphe 7(1), et le temps ainsi utilisé est assimilé à son temps de travail pour lequel l'employeur doit le payer au taux régulier ou lui verser des primes, selon le cas qui convient.

5(1) Where a committee has been established under subsection 4(1), the employer shall,

5(1) Lorsqu'un comité a été créé en application du paragraphe 4(1), l'employeur doit

(a) report to the committee,

a) faire rapport au comité,

(i) at the request of the employee representatives, and

(i) à la demande des représentants des salariés, et

(ii) at least once in every six month period,

(ii) au moins une fois tous les six mois,

on,

sur

(iii) the prospects for the employer's business or undertaking,

(iii) les possibilités du commerce ou de l'entreprise de l'employeur,

(iv) any changes in markets, corporate plans, technology or the environment that may affect the manner in which the business or undertaking is carried on, and

(iv) les changements survenus aux marchés, aux plans de la corporation, à la technologie ou à l'environnement qui peuvent influencer sur la manière de conduire les affaires de son commerce ou entreprise, et

(v) any technological change or possible technological change that the employer is considering; and

(v) sur tout changement technologique ou changement technologique possible que l'employeur est en train d'étudier; et

(b) consult with the committee on long-range strategy for the employer's business or undertaking, planning for the introduction and use of new technologies and the development and implementation of a human resources plan.

b) consulter le comité sur toute stratégie à long terme de son commerce ou entreprise, tout plan pour y introduire et y utiliser de nouvelles technologies, ainsi que tout développement et toute mise en oeuvre d'un plan nécessitant de la main-d'oeuvre.

5(2) Where a committee has been established under subsection 4(1), the employer shall, as soon as he or she has made a decision to implement a technological change,

5(2) Lorsqu'un comité a été créé en application du paragraphe 4(1), l'employeur doit, aussitôt qu'il a pris la décision de mettre en oeuvre un changement technologique,

(a) inform the committee fully of,

- (i) the nature of the technological change,
- (ii) its potential effect on the employer's employees, and
- (iii) its potential contribution to the productivity and competitiveness of the employer's business or undertaking; and

(b) consult with the committee with respect to alternative means of implementation in order to protect employees against adverse consequences while enhancing productivity and competitiveness.

6(1) Where an employer's business or undertaking is carried on at more than one workplace or consists of more than one department or division,

(a) subsection 4(1) applies to each workplace, department or division; and

(b) where committees have been established representing 50 per cent or more of the employer's employees, the employer shall establish and maintain an umbrella committee,

- (i) at the written request of employee representatives from two or more committees, or
- (ii) at the written request of a trade union or trade unions representing employees in two or more workplaces, departments or divisions.

6(2) Subsections 4(2), (3), (4), (5) and (6) and section 5 apply to an umbrella committee.

6(3) An umbrella committee shall,

(a) consult with committees and the employer on technological changes and possible

a) informer dans les moindres détails le comité,

(i) de la nature du changement technologique,

(ii) de ses effets possibles sur les salariés, et

(iii) de sa contribution possible à la productivité et à la position du commerce ou de l'entreprise de l'employeur vis-à-vis de la concurrence; et

b) consulter le comité sur la possibilité de recourir à d'autres moyens de mise en oeuvre de façon à protéger les salariés des conséquences fâcheuses tout en augmentant leur productivité et en rendant leurs produits plus compétitifs.

6(1) Lorsque le commerce ou l'entreprise d'un employeur fonctionne en plusieurs lieux de travail ou comporte plusieurs sections ou divisions,

a) le paragraphe 4(1) s'applique à chaque lieu de travail, section ou division, et

b) lorsque les comités créés représentent cinquante pour cent ou plus des salariés, l'employeur doit créer et maintenir un comité général,

(i) à la demande écrite des représentants de deux comités au moins, ou

(ii) à la demande écrite d'un ou de plusieurs syndicats représentant les employés d'au moins deux lieux de travail, sections ou divisions.

6(2) Les paragraphes 4(2),(3),(4),(5) et (6) et l'article 5 s'appliquent au comité général.

6(3) Le comité général doit,

a) consulter les comités et l'employeur sur les changements technologiques ou les

technological changes affecting more than one workplace, department or division; and

(b) assist committees in co-ordinating their work.

7(1) Where an employer informs a joint committee of a decision to make a technological change, the committee shall develop a plan for,

(a) informing all the employer's employees, especially those who may be directly affected by the technological change, of the decision;

(b) implementing the technological change in a manner that will minimize displacement, downgrading and deskilling of employees; and

(c) providing employees directly affected by the technological change with,

(i) preferential access to alternative employment with the employer, at the same or at another workplace,

(ii) training for alternative employment, at the employer's expense,

(iii) mobility allowances,

(iv) opportunities for job sharing,

(v) opportunities for early retirement, and

(vi) any other assistance that the committee considers desirable to assist the employees' adjustment.

7(2) The employer shall consult with the committee in developing a plan under subsection (1), shall consider alternative means of implementation of technological change and shall give the committee full access, on a confidential basis, to the employer's personnel records, to information

changements technologiques possibles qui influent sur plus d'un lieu de travail, section ou division, et

b) aider les comités dans la coordination de leurs travaux.

7(1) Dès qu'il a été informé d'une décision relative à la mise en oeuvre d'un changement technologique, le comité doit développer un plan pour

a) informer tous les salariés de l'employeur de cette décision, notamment ceux qui sont directement touchés par le changement technologique,

b) réaliser le changement technologique de manière à minimiser les déplacements, rétrogradations et dé-spécialisations des salariés; et

c) fournir aux salariés directement touchés par le changement technologique,

(i) la priorité dans l'accès aux autres emplois offerts par l'employeur au même lieu de travail ou ailleurs,

(ii) la formation aux frais de l'employeur en vue des autres emplois,

(iii) les allocations de déplacement,

(iv) les occasions de participation au travail,

(v) les occasions de retraite prématurée, et

(vi) toute autre aide que le comité estime souhaitable en vue d'aider les employés à s'adapter.

7(2) L'employeur doit demander l'avis du comité dans le développement d'un plan prévu au paragraphe (1), étudier d'autres moyens de mise en oeuvre du changement technologique et autoriser le comité, sur une base confidentielle, à avoir un accès total aux dossiers du personnel de

about the technological change and to the technical or management staff or consultants responsible for planning or implementing the technological change.

7(3) The committee may consult with the employees directly affected by the technological change on changes in,

- (a) equipment and methods;
- (b) work practices and working hours;
- (c) training; and
- (d) products and services produced or delivered,

that may be desirable to maintain employment security and to enhance the productivity and competitiveness of the business or undertaking.

7(4) The committee may request the assistance of the Bureau in developing a plan under subsection (1).

7(5) A plan under subsection (1) may deal with more than one technological change.

7(6) The employee representatives of two or more committees established by the same employer may require an umbrella committee established under paragraph 6(1)(b) to develop a joint plan on behalf of those committees, and where an umbrella committee is required to develop a joint plan, subsections (1) to (5) apply to the umbrella committee with necessary modifications.

8 Where a committee has been established under subsection 4(1), the employer shall not implement a technological change before a day 180 days after the day the committee was informed under paragraph 5(2).

l'employeur, aux informations se rapportant au changement technologique et au personnel technique ou de direction ou aux experts-conseils responsables de la planification ou de la mise en oeuvre du changement technologique.

7(3) Le comité peut conférer avec les salariés directement touchés par le changement technologique sur les changements apportés

- a) à l'outillage et aux méthodes,
- b) aux pratiques de travail et heures de travail,
- c) à la formation, et
- d) aux produits et services produits ou livrés,

lorsque ces changements paraissent souhaitables pour maintenir la sécurité d'emploi et rendre le commerce ou l'entreprise de l'employeur plus productif et plus compétitif.

7(4) Le comité peut demander l'aide du Bureau dans le développement d'un plan en application du paragraphe (1).

7(5) Un plan en application du paragraphe (1) peut porter sur plusieurs changements technologiques.

7(6) Les représentants des employés des comités créés par un même employeur peuvent demander à un comité général établi en vertu de l'alinéa 6(1)(b) de développer un plan mixte au nom de ces comités, auquel cas les paragraphes (1) à (5) s'appliquent au comité général avec les modifications nécessaires.

8 Lorsqu'un comité a été créé en application du paragraphe 4(1), l'employeur doit, avant de mettre en oeuvre un changement technologique, respecter un délai de cent quatre-vingt jours à compter du jour où le comité a été informé conformément à l'alinéa 5(2).

9(1) Where the Board is satisfied that an employer,

(a) has not complied with section 5 or subsection 7(2) in respect of a technological change;

(b) has substantially failed to implement a plan developed by a committee under subsection 7(1); or

(c) has contravened section 8,

the Board may, upon the application of ten employees or, where a trade union represents the employees, upon the trade union's application, order that the implementation of the technological change be postponed for a period not exceeding twelve months from the date of the Board's order.

9(2) Where a committee has not developed a plan under subsection 7(1) by a day 120 days after the day the committee was informed under paragraph 5(2), the Board may, upon the application of ten employees or, where a trade union represents the employees, upon the trade union's application, order that the implementation of the technological change be postponed for a period not exceeding twelve months from the date of the Board's order.

10 Notwithstanding section 53 and subsection 91(1) of the *Industrial Relations Act*, a collective agreement as defined in that Act may be reopened, at the request of the trade union that represents the employees, for bargaining over the implementation of technological change, and sections 32 to 37 of that Act, both inclusive, apply to the bargaining with necessary modifications.

11(1) Where an employee's employment is terminated and the termination is caused by the employer's implementation of a technological change, the employer shall pay severance pay to the employee in an amount equal to the amount the employee would have received at the regular rate for a regular non-overtime work week multiplied by the number of years of employment with the employer.

9(1) Lorsque la Commission est convaincue qu'un employeur

a) ne s'est pas conformé à l'article 5 ou au paragraphe 7(2) concernant un changement technologique,

b) a essentiellement échoué dans la réalisation d'un plan développé par un comité en vertu du paragraphe 7(1), ou

c) a enfreint l'article 8,

la Commission peut, sur demande de dix salariés ou du syndicat lorsqu'il représente les salariés, donner ordre que la mise en oeuvre du changement technologique soit ajournée pour une période ne dépassant pas douze mois à compter de la date de l'ordre.

9(2) Lorsqu'un comité n'a pas développé un plan en vertu du paragraphe 7(1) cent vingt jours après le jour où le comité a été informé en vertu de l'alinéa 5(2), la Commission peut, sur demande de dix salariés, ou du syndicat lorsqu'il représente les salariés, donner ordre que la mise en oeuvre du changement technologique soit ajournée pour une période ne dépassant douze mois à compter de la date de l'ordre.

10 Nonobstant l'article 53 et le paragraphe 91(1) de la *Loi sur les relations industrielles*, à la demande du syndicat qui représente les salariés, une convention collective aux fins de cette loi peut être rouverte pour négociations à propos de la mise en oeuvre du changement technologique, et les articles 32 à 37 inclusivement de cette loi s'appliquent aux négociations avec les modifications nécessaires.

11(1) Lorsqu'un salarié est licencié parce que son emploi a été supprimé à la suite d'une mise en oeuvre d'un changement technologique, l'employeur doit lui verser des prestations de départ d'un montant égal à celui que le salarié aurait reçu par semaine au taux régulier sans surtemps multiplié par le nombre d'années qu'il a été à l'emploi de l'employeur.