

doit être tenté afin de régler immédiatement ce grief de la manière suivante :

- (i) Entre l'employé qui se sent lésé et le contremaître du service en cause, une décision doit être rendue par le contremaître dans un délai de deux jours entiers de travail. A défaut de règlement mutuellement satisfaisant entre l'employé qui se sent lésé et le contremaître :
- (ii) Entre un membre ou des membres du comité des griefs et le gestionnaire du service de la surveillance du personnel de l'employeur, s'il en est, ou tout autre préposé que l'employeur doit nommer à cette fin, une décision doit être rendue par ce préposé dans un délai de trois jours entiers de travail. A défaut de règlement mutuellement satisfaisant entre le comité des griefs et le gestionnaire de la surveillance :
- (iii) Entre le comité des griefs et un représentant ou des représentants nommés par l'employeur à cette fin, une décision doit être rendue dans un délai de cinq jours entiers de travail. A défaut de règlement mutuellement satisfaisant entre le comité des griefs et le représentant ou les représentants ci-dessus mentionnés :
- (iv) Par une commission de conciliation.

GRÈVES ET LOCK-OUT

18. Lorsqu'un syndicat ouvrier, au nom d'une unité d'employés, a demandé au Conseil d'être accrédité sous le régime de la présente loi, le syndicat ouvrier ne doit prendre aucun vote de grève, ni autoriser la prise d'un vote de grève d'employés dans l'unité, ou y participer, et nul employé de l'unité ne doit faire la grève, ni l'employeur déclarer ou causer un lock-out des employés de l'unité, avant que le Conseil ait définitivement disposé de la demande d'accréditation.

19. Lorsqu'un syndicat ouvrier, au nom d'une unité d'employés, a droit, moyennant un avis prévu par la présente loi, d'exiger que leur employeur entame des négociations collectives en vue de la conclusion, du renouvellement ou de la révision d'une convention collective, le syndicat ouvrier ne doit prendre aucun vote de grève, ni autoriser la prise d'un vote de grève d'employés dans l'unité, ou y participer, ni déclarer ou autoriser une grève des employés de l'unité, et nul employé de l'unité ne doit faire la grève, ni l'employeur déclarer ou causer un lock-out des employés de l'unité, avant que

- a) l'agent négociateur et l'employeur, ou leurs représentants autorisés à cet égard, aient négocié collectivement et manqué à conclure une convention collective ; ou
- b) qu'une commission de conciliation ait été nommée pour tenter d'amener une entente entre eux et que sept jours se soient écoulés depuis la date où le Ministre a reçu le rapport de la commission de conciliation, ou
- c) que l'une ou l'autre des parties ait demandé au Ministre, par écrit, de nommer une commission de conciliation pour tenter d'amener une entente entre elles et que sept jours se soient écoulés après la date où le Ministre a reçu ladite demande, et sauf si
 - (i) aucun avis prévu au paragraphe deux de l'article vingt-deux de la présente loi n'a été donné par le Ministre ; ou
 - (ii) le Ministre a avisé la partie qui a fait cette demande de sa décision de ne pas nommer une commission de conciliation.

Toutefois, le présent article ne doit pas lier un syndicat ouvrier ni aucun employé de l'unité si le Conseil, dans une conclusion ou décision, est d'avis ou décide qu'un employeur a refusé ou omis de négocier collectivement, en toute bonne foi, avec le syndicat ouvrier.

20. Rien dans la présente loi ne doit s'interpréter comme interdisant la suspension ou discontinuation d'opérations dans un établissement patronal, en tout ou en partie, ne constituant pas un lock-out ou une grève.