

La mission-type d'un Conseil des relations du travail moderne

Pierre Verge

Volume 36, Number 3, 1981

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/029187ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/029187ar>

[See table of contents](#)

Article abstract

L'auteur présente et examine l'idée d'un nouveau type de conseil des relations du travail.

Publisher(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (print)

1703-8138 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Verge, P. (1981). La mission-type d'un Conseil des relations du travail moderne. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 36(3), 663–670.
<https://doi.org/10.7202/029187ar>

DROIT DU TRAVAIL

La mission-type d'un Conseil des relations du travail moderne

Pierre Verge

L'auteur présente et examine l'idée d'un nouveau type de conseil des relations du travail.

L'originalité, voire l'audace, de certains gestes posés ces dernières années, dans quelques juridictions canadiennes, par des organismes traditionnellement connus sous le vocable de «conseil des relations du travail» portent l'observateur québécois à constater que toute une marge sépare maintenant ceux-ci de l'ancienne Commission des relations de travail du Québec, à laquelle succédèrent en 1969 des juridictions du travail non proprement collégiales, le commissaire du travail et le Tribunal du travail¹. Cette dernière réforme allait dans le sens d'une «judiciarisation» de la tierce intervention. Elle constitue l'embryon d'un ordre juridictionnel propre au travail. Ailleurs au pays, le tribunal administratif s'est maintenu, mais en réalité, dans certains cas du moins, son rôle s'accroît et se transforma au point que l'on puisse parler d'interventionnisme dans les conflits du travail reliés à la négociation collective, d'une certaine forme de «gestion» de ceux-ci de sa part.

Quelle est donc maintenant la nature générale d'un tel *Board*? Quels sont, plus précisément, les traits spécifiques de son agir? Quelle portée, quelle signification attribuer à ce phénomène par rapport à l'évolution du droit du travail? Au Québec, ces formes récentes d'intervention dans les conflits de travail font sentir leurs effets lorsque des entreprises assujetties au Code canadien du travail sont en cause. Surtout, le Labour Relations Board de la Colombie britannique se présentant, pour ainsi dire, comme l'archétype de l'organisme appelé à animer l'application d'une loi moderne régissant les rapports collectifs, il devient possible de tenter de répondre aux questions précédentes en tenant compte des vues que l'un de ses principaux protagonistes et expérimentateurs, M. le professeur Weiler vient de livrer dans son ouvrage: *Reconcilable Differences*².

* VERGE, Pierre, professeur, Faculté de Droit, Université Laval.

** Texte préparé pour un Colloque sur l'enseignement du droit du travail tenu en septembre 1980 à l'Industrial Relations Centre, Queen's University, Kingston.

1 Voir en général sur ces juridictions V. MELANÇON, «Les tribunaux administratifs: Le Code du travail du Québec», c. 4, pp. 101 et ss., in N. Mallette, ed., *La gestion des relations du travail au Québec*, McGraw-Hill, Montréal, 1980.

2 WEILER, P., *Reconcilable Differences*, Toronto, The Carswell Company Limited, 1980.

Nature générale

Comme ce dernier le dit lui-même, on ne saurait commodément parler du *Board* sans avoir à l'esprit à la fois son champ de compétence, sa composition ainsi que son mode de fonctionnement.

Sans reprendre ici les prescriptions détaillées de sa loi organique³, nous retenons que le Labour Relations Board de la Colombie britannique, pour ce qui est de sa *composition*, doit comprendre en nombre paritaire, des membres issus respectivement des milieux syndicaux et patronaux, en plus d'un dernier tiers de membres «neutres», parmi lesquels on choisit les présidents des bancs. La Loi ne pose aucune exigence quant à la formation juridique des membres. Dans la réalité, selon l'auteur, le *Board*, en 1978, ne comptait que trois juristes parmi ses vingt et un membres. Surtout, les «représentants» des milieux patronaux et syndicaux, n'avaient pas tendance à participer au travail de l'organisme dans un esprit partisan; par ailleurs, élites de leurs milieux respectifs et continuant d'y oeuvrer, ces membres sont en mesure de rapprocher ceux-ci du *Board* et inversement.

Son *champ d'action* réunit en vue d'une action «globale» des compétences qui se trouvent, au Québec du moins, attribuées d'une façon parcelaire à des juridictions distinctes, ordinaires ou spécialisées selon le cas:

“We wanted the same Board to deal with the entire life cycle of the collective bargaining relationship — from an initial certification punctuated by unfair labour practices in first-contract arbitration, to strikes and pickets precipitated by deadlock in negotiations, to issues arising in the daily administration of the collective agreement, including complaints by individual employees of unfair representation by the union.”⁴

En plus des préoccupations traditionnelles de semblables tribunaux administratifs, le *Board* est seul compétent, dès lors qu'il s'agit de grève, de lock-out ou de piquet de grève. Dans ce dernier cas, en particulier, l'intervention du tribunal civil est exclue, sauf s'il y a menace d'atteinte à l'intégrité d'une personne ou de ses biens. Il revient au *Board* de déterminer notamment si une tierce partie est, en fait, le substitut, l'«allié» de l'employeur visé par le conflit de travail, auquel cas le piquet peut s'étendre à son entreprise. Le *Board* est aussi appelé à déterminer les services essentiels à maintenir pour qu'un conflit de travail ne porte pas atteinte à la santé ou à la vie d'une partie de la population. Enfin, le *Board* exerce pour ainsi dire un contrôle général de l'arbitrage des griefs. D'une part, il s'agit à proprement parler de l'exercice d'un pouvoir de contrôle de sa part lorsque l'on prétend que l'arbitre n'a pas respecté le principe du contradictoire ou que sa décision est incompatible avec une loi du travail; d'autre part, sauf voeu contraire des parties, il peut décider, à la demande de l'une d'entre elles, ou de soumettre un grief à la médiation d'un de ses fonctionnaires ou d'un renvoi à l'arbitrage, à moins qu'il n'opte pour en disposer lui-même. Il jouit également du pouvoir plus général d'agir en tant que médiateur relativement à toute mésentente pouvant survenir en cours de convention.

3 *Labour Code of British Columbia*, S.B.C. (2nd Session), c. 122.

4 WEILER, P., *op. cit.*, note 2, p. 296.

Toutes ces fonctions, l'organisme doit les exercer, selon le vœu même du législateur *de manière à réaliser de saines relations collectives de travail.*

L'ensemble des pouvoirs dont dispose le *Board* lui permet d'intervenir d'une manière, à la fois souple, variée et graduée dans une situation conflictuelle de travail. La solution contraignante, de type judiciaire, quelle que soit sa forme précise, n'interviendra normalement qu'une fois avéré l'échec de stades de simple enquête et de médiation. De fait, signale-t-on, très souvent, la simple manifestation d'un fonctionnaire de l'organisme dans une situation conflictuelle aura eu un effet curatif, voire préventif. S'il doit y avoir, néanmoins, un stade juridictionnel, le *Board* pourra, selon ce qu'il juge à propos, menacer seulement d'émettre une ordonnance ou la rendre effectivement. La décision pourra être simplement déclaratoire ou, au contraire, à l'effet de poser un geste ou de s'abstenir ou de cesser de le poser. Une condition pourra ou non s'y attacher. Sauf en ce qui a trait à la réparation d'une situation de grève, de lock-out ou de piquet de grève illégale, le *Board* pourra ordonner une compensation pécuniaire; la loi édicte même dans ces derniers cas que l'exercice du recours civil est subordonné à l'obtention d'un consentement du *Board*. Enfin, le *Board* pourra, en fait, se contenter provisoirement de faire connaître sa décision, la simple menace du dépôt de son ordonnance au greffe du tribunal civil supérieur, nécessaire à sa mise à exécution forcée, pouvant, à elle seule, produire l'effet désiré. Il lui serait loisible même, s'il le jugeait plus équitable, de surseoir à toute décision. Enfin, s'agissant d'une impasse dans la négociation d'une première convention, le *Board* est habilité à établir le contenu de celle-ci à la demande du ministre. Sur un plan plus général, l'organisme peut enfin orienter l'application de la loi par l'élaboration d'énoncés généraux de ses politiques.

Des variantes de ce modèle récent d'une commission des relations du travail sont possibles, sans pour autant dénaturer le type d'intervention qui le caractérise. Par exemple, ce qui vient d'être évoqué succinctement du *Board* de la Colombie britannique serait transposable pour une bonne part au Conseil canadien des relations du travail⁵. Toutefois, pour ce qui est de la composition de ce dernier organisme, ses membres, dont aucun n'est nommé en tant que représentant du patronat ou des syndicats, doivent être exclusivement à l'emploi du Conseil pendant leur terme. Compte tenu de l'aire géographique de son action également, le Conseil est sans doute relativement moins proche des milieux qu'il régit. Pour ce qui est de sa juridiction, si elle s'étend, en matière normative, à des refus de travailler en cas de danger imminent, il faut en revanche constater que, dans l'ordre des rapports collectifs du travail, qui constitue l'essentiel de son travail, le Conseil n'a point d'attributions législatives en ce qui a trait au piquetage. La loi ne lui accorde pas le pouvoir de contrôler l'exercice des recours civils consécutifs à des grèves, lock-out, ou piquets illégaux. Il ne peut intervenir, non plus, sauf, de façon exceptionnelle, en ce qui a trait à l'arbitrage des griefs. Mais, à ces réserves près, il s'agit, encore là, d'un organisme sur lequel repose pour une bonne part la poursuite des objectifs de la loi régissant l'ordre des rapports collectifs du travail.

⁵ *Code canadien du travail*, S.R., c. L-1, Partie V. Voir S. KELLEHER, *Le Conseil canadien des relations du travail*, Ottawa, Approvisionnement et Services Canada, 1980.

Spécificité

Les pouvoirs diversifiés d'ordre juridictionnel dont est nanti le *Board*-type pour disposer de situations conflictuelles dans le domaine des rapports collectifs du travail ne sont aucunement innovateurs si on les envisage en eux-mêmes, c'est-à-dire, isolément de l'ensemble dont ils font partie et que l'on vient d'évoquer. Les tribunaux classiques condamnent, en effet, à la réparation en nature, dans les cas qui le permettent ou encore dans les autres, à la réparation par équivalent; condamnation à des dommages-intérêts; injonctions positives ou négatives. On peut même parler d'une certaine intervention préventive par jugement déclaratoire, sur simple requête... Par ailleurs, au Québec, ces juridictions spécialisées qui ont remplacé le tribunal administratif traditionnel, en ce qui a trait à l'accréditation des syndicats et à la protection du droit d'association, le commissaire du travail et, en appel, le Tribunal du travail, peuvent ordonner, selon la formule usuelle, la réintégration et l'indemnisation d'un salarié illégalement congédié. L'arbitre des griefs peut condamner à des dommages-intérêts dans des situations de grèves contraires à une convention collective⁶. Dans une perspective strictement pénale, le Tribunal du travail, après avoir constaté, à partir de plaintes distinctes, par exemple, qu'un employeur n'a pas négocié de bonne foi, ou encore, qu'un syndicat a déclaré une grève illégale, imposera une amende... De même, on pourrait bien confier — ce qui n'est pas le cas actuellement, encore que la question se discute — au Tribunal du travail, ou aux commissaires du travail un pouvoir déclaratoire en matière de grève et de lock-out illégaux et habiliter l'une ou l'autre instance à émettre des ordonnances de "cease and desist" en pareilles situations: de tels amendements, à eux seuls, ne modifieraient pas substantiellement la nature de l'intervention de ces juridictions. Certes, certaines de leurs décisions paraissent plus «éclairées», ou mieux, plus en accord avec le contexte du travail, que d'autres, comparables, rendues par des tribunaux classiques, mais l'inverse est aussi vrai. Ceci tient de l'accessoire: les circonstances des espèces, la personnalité des magistrats expliquent, partiellement du moins, de tels résultats particuliers et divergents⁷.

Au contraire, par voie de comparaison, ce qui est substantiellement différent est la *manière* et l'*esprit* avec lesquels un *Board* moderne peut avoir recours à des formes d'interventions juridictionnelles qui, envisagées isolément, n'ont formellement rien d'innovateur.

Pour ce qui est de la *manière*, elle peut être d'abord relativement souple, circonscrite et variée dans sa formulation. Elle est susceptible de traduire directement, des préoccupations d'efficacité de la décision de la part de l'organisme qui la rend. Encore ici, le *Board* moderne n'a pas le monopole de telles vertus. Il suffit de songer, peut-être, à certaines conclusions d'ordonnances d'injonctions émises par des juges d'une cour supérieure... Néanmoins, parmi d'innombrables décisions rendues par des *Board* modernes, il existe plusieurs exemples d'une certaine originalité dans la formula-

⁶ *Shell Canada Ltd. c. Travailleurs unis du pétrole du Canada*, Cour suprême du Canada, 27 juin 1980.

⁷ Pour certains exemples, voir P. VERGE, «Vision d'une révision du Code du travail», (1979) 20 *C. de D.* 901, à la p. 920.

tion de la décision, résultat de la large discrétion généralement conférée à l'organisme en matière décisionnelle.

Le *Board* de la Colombie britannique a ordonné que cesse une grève du zèle illégale, mais en prenant bien soin de préciser que le syndicat pouvait après quinze jours, demander la révocation de cet ordre s'il apparaissait que l'employeur n'avait pas, dans l'entretemps, négocié diligemment en vue de conclure une nouvelle convention collective et s'il avait maintenu par ailleurs une attitude intransigeante à l'endroit du syndicat relativement à la solution de problèmes de travail relatifs à l'application de l'ancienne convention, ces difficultés étant, en fait, à la racine du ralentissement de travail⁸. Une banque qui avait modifié illégalement les conditions de travail de ses employés à la suite d'une demande d'accréditation s'est vue non seulement obligée de rétablir monétairement la situation à leur endroit, mais aussi contrainte de faire parvenir à chacun d'entre eux une lettre signée notamment de son président et dans laquelle elle affirmait son intention de ne plus s'ingérer désormais dans l'exercice de leurs droits syndicaux⁹. Le Conseil d'Ontario, à la suite d'une preuve d'un défaut de négociier caractérisé ainsi que de la commission de plusieurs formes d'entraves de l'exercice des droits syndicaux a, se fondant sur ses pouvoirs généraux de réparation, ordonné à un employeur, non seulement de cesser ces diverses pratiques et d'indemniser le syndicat et ses employés des conséquences pécuniaires résultant de son défaut de négociier, mais aussi, de communiquer formellement à ses employés, selon des modalités précises, la teneur d'un avis détaillé énonçant son engagement d'obtempérer à l'avenir à différents aspects de la loi, de fournir au syndicat des tableaux d'affichage pendant un an dans l'entreprise et de lui donner un préavis de toute assemblée de ses employés qu'il pourrait convoquer pour discuter de représentation syndicale, avec droit de réplique en séance pour l'un de ses représentants¹⁰. Lorsque la loi permet expressément à un *Board* d'imposer les termes d'une première convention collective — ce qui n'était pas le cas dans l'espèce précédente — celui-ci pourra s'exécuter de manière à tenir compte, non seulement des agissements des parties durant la négociation infructueuse, mais aussi à ne pas nuire à l'amorce de celle qui devra suivre ultérieurement¹¹.

Plus essentiellement, le *Board* est à même de disposer simultanément des divers aspects pathologiques des rapports collectifs entre deux mêmes parties, de «consolider», tant pour les fins de l'étude de la situation que de la décision à rendre, des sujets, en fait, intimement reliés, mais qui ne donneraient lieu autrement qu'à des solutions particulières, voire parcellaires. Ainsi, dans une espèce où il était question, simultanément, d'accréditation syndicale, de grève et de lock-out illégaux, de recrutement syndical au temps et au lieu du travail, de coercition dans le recrutement, de congédiement pour activité syndicale, de modification illégale des conditions de travail, une ordonnance unique impartit au syndicat de mettre fin aux méthodes

8 *The Corporation of the City of Victoria and Victoria Fire Fighters Association local 730*, (1977) 1 *Can. L.R.B.R.* 383 (B.-C. Board).

9 *Syndicat des employés de banque, sections locales 2104 et 2100 et Banque canadienne Impériale de Commerce*, (1979) 35 *d.i.* 105 (C.C.R.T.).

10 *United Steelworkers of America v. Radio Shack*, 80 CCLC, par. 16.003.

11 *Syndicat général de la radio et C.J.M.S. Radio Montréal Limitée*, (1978) 27 *d.i.* 796.

illégales de recrutement, à l'employeur de réintégrer les employés abusivement congédiés, détermina l'unité de négociation appropriée et décréta la tenue d'un scrutin¹². Par voie de comparaison, au Québec, ces différents aspects auraient été l'objet de procédures différentes, tantôt devant les tribunaux ordinaires (injonction), tantôt devant le commissaire du travail (accréditation; congédiements pour activités syndicales), tantôt le Tribunal du travail (appel des décisions du commissaire; diverses plaintes pénales en première instance). En pratique, il est vrai, un même commissaire et un même juge du Tribunal du travail auraient pu être chargés de disposer successivement des différents aspects de leur ressort.

Plus essentiellement encore, le stade juridictionnel est *ultime* pour le *Board*. Les processus d'enquête, ou de médiation, entrepris sous son égide mais, le plus souvent, simplement par l'un des fonctionnaires aura permis, en fait, aux parties de reprendre le chemin du dialogue collectif, ce qui est l'objectif primordial du législateur. Ce passage d'une décision du Conseil canadien relative notamment à un arrêt de travail en cours de convention est typique à cet égard:

«Conséquemment, ce Conseil déploie tous les efforts possibles, par le ministère de ses officiers de soutien, afin d'identifier les causes profondes qui sous-tendent une pareille dispute et à la résoudre sans avoir à recourir à l'action du Conseil. La valeur de cette pratique est démontrée puisque la très grande majorité des arrêts de travail illégaux, a été résolue à date sans intervention directe par le Conseil...»¹³

(Dans l'espèce, devant l'insuccès subséquent de ses propres tentatives de rapprochement des parties, le Conseil émit une ordonnance à l'effet de cesser la grève et ordonna par ailleurs aux parties de soumettre à l'arbitrage accéléré le sujet véritable de leur mésentente survenue à la veille d'entreprendre des négociations en vue du renouvellement de leur convention collective.)

On doit donc, pour en saisir sa portée réelle, replacer l'intervention juridictionnelle du *Board* dans le cadre plus vaste de l'ensemble de l'activité l'organisme dont elle émane. Elle n'apparaît alors, globalement, qu'exceptionnelle au regard des efforts de médiations déployés en vue s'assurer, dans les diverses situations, d'une façon pragmatique, l'amorce ou la reprise des rapports collectifs entre les parties. Le judiciaire a d'ailleurs, à l'occasion, ainsi perçu la spécificité de l'agir du *Board*; même si, isolément, le geste posé par ce dernier pouvait s'apparenter, à ses propres formes d'intervention. Ainsi en a-t-il été, en particulier, de l'ordre de cesser une grève illégale émis par un *Board*, par rapport à une injonction à cette même fin:

“What is significant about a provision for a cease and desist order obtainable from the Board... is that it makes allowance for efforts at settlement before or after the making of an interim cease and desist order. The fluidity and the volatility of labour relations issues must be counted as weighing heavily with the Legislature in providing

¹² *Association canadienne des employés du transport aérien et North Canada Air Ltd.*, (1979) 35 *d.i.* 129.

¹³ *Société Radio-Canada et Syndicat des employés de production du Québec et de l'Acadie*, décision no 236 du C.C.R.T., 18 mars 1980.

this alternative means of seeking an accommodation between employers and trade unions under the superintendence of the Board..."¹⁴.

Portée

En somme, pour le *Board* moderne, appliquer de façon contraignante la loi dans les situations conflictuelles de travail n'est, le plus souvent, qu'un pis-aller, l'aveu que ses efforts en vue d'amener les parties à aménager leurs rapports collectifs ont failli. Le professeur Weiler exprime heureusement une telle attitude: "The law and its teeth will be lurking in the background to help nudge particularly recalcitrant parties into line. That must be the last resort, not the first."¹⁵ Et, lorsqu'il faut en venir ainsi à trancher d'autorité, la décision du *Board* se prend en tenant compte de son impact sur les rapports collectifs. La réussite en longue portée de l'agir du *Board* se mesure donc à celle de la négociation collective (au sens large), à laquelle d'ailleurs se limite essentiellement son champ d'action.

Cette réussite dépendra de l'existence de certains grands facteurs qui se ramènent eux-mêmes à celle d'un «milieu» propice. Pour ce qui est du *Board* lui-même, ses membres doivent avoir la confiance, l'«oreille» même des milieux patronaux et syndicaux. D'où la présence, en bonne partie, avons-nous vu, de membres «laïques», comme le sont, individuellement au Québec, les commissaires du travail. Le tripartisme semblerait également, en soi, de nature à accentuer cette «pénétration» de l'action du *Board* dans les différents milieux. Seules des études empiriques permettraient de vérifier méthodiquement ces affirmations. Les pouvoirs du *Board* doivent être larges et souples. Comme l'observe également Weiler¹⁶, il doit pouvoir les exercer de façon «autonome», c'est-à-dire, à l'abri, par rapport à son domaine propre, de l'intervention des tribunaux, résultat que favorise une clause privative plutôt radicale dans sa loi constitutive. Mais, de façon primordiale, il y va de l'attitude des milieux syndicaux et patronaux. Ceux-ci doivent non seulement manifester une confiance réelle à l'endroit du *Board*, mais aussi être acquis à la nécessité d'accommodements nécessaires, à l'occasion, à la vitalité de la négociation collective. Ceci suppose en définitive non seulement, d'une façon dominante dans ces différents cercles, un comportement foncièrement pragmatique et non légaliste, mais l'adhésion, pour ce qui est de la philosophie économique-sociale que l'on y entretient consciemment ou non, à un libéralisme progressiste et mitigé¹⁷.

Toujours par rapport à ce grand domaine des rapports collectifs du travail, la formule du *Board* moderne témoigne d'une forte dose d'interven-

¹⁴ *Tomko c. Labour Relations Board (N.-E.)*, (1977) 1 R.C.S. 112 — propos de M. le juge Laskin, à la p. 122. Voir aussi *McKinlay Transport Limited c. Goodman*, (1979) 1 C.F. 760, en part. à la p. 763 (J. en chef adjoint Thurlow).

¹⁵ WEILER, P., *op. cit.*, note 2, pp. 296 à 298.

¹⁶ *Ibidem*.

¹⁷ Sur la situation générale de la négociation collective, voir notamment R. COX, «La participation: considérations sur la signification des expériences européennes», in: *Participation et négociation collective*, P.U.L., Québec, 1977, pp. 37 et ss.

tion étatique dans ceux-ci. Non seulement le *Board* lui-même, par son organisation centralisée, peut-il atteindre un haut degré de cohérence dans l'application de ses politiques de mise en oeuvre de la loi, surtout si on compare ses modes d'agir à ceux d'instances ordinaires, spécialisées ou non; son existence elle-même présuppose celle d'un encadrement législatif du recours aux moyens collectifs de pression, de la grève en particulier. Resterait à apprécier à cet égard si l'évolution générale du système ira dans le sens du maintien des grandes restrictions actuelles (accréditation préalable; moratoire après celle-ci; interdiction de la grève pendant la convention...) et qui trouvent leur pendant dans les droits que la loi confère par ailleurs aux syndicats accrédités. N'assisterons-nous pas, au contraire, dans certains milieux du moins, à un certain retour des choses, à une plus grande libéralisation de l'action syndicale et patronale? La loi n'interviendrait alors que pour contrer ces seuls comportements de nature à mettre en danger l'ordre social, ou portant atteinte à des valeurs fondamentales, comme le droit d'association. Si tel devait être le sens de l'évolution du système, la formule du *Board* deviendrait pour autant superfétatoire. L'intervention de tribunaux, spécialisés ou non, plus exceptionnelle, suffirait dans cette hypothèse au maintien de l'ordre public.

Enfin, l'influence d'un *Board* dépend, dans un système donné de droit du travail, de celle qu'il convient de laisser à la «négociation collective», toujours au sens large. Celle-ci est à l'inverse du rôle qu'un législateur assigne à sa propre législation normative, d'ordre public. Cette législation peut atteindre, selon son voeu, d'une façon relativement exhaustive, des domaines dont disposerait autrement la négociation collective: la sécurité au travail, pour illustrer, ou encore le contrôle du licenciement. Déjà dans ce dernier cas, ont tendance à se multiplier les interdictions de congédier, ou si l'on préfère la reconnaissance de «situations protégées» — activité syndicale, grossesse, etc. Il ne serait pas inconcevable, du moins dans un contexte davantage axé sur la dimension sociale de l'emploi, qu'un législateur songe à l'avenir à confier à une juridiction étatique du travail un pouvoir général de contrôle sur les situations de rupture du lien d'emploi, qu'il y ait ou non convention collective. De même, pourrait-il juger opportun, de tenter d'affirmer avec une relative fermeté le maintien exceptionnel de certains services essentiels dans des conflits, encore que dans ce dernier cas, en pratique, les résultats puissent être inférieurs à ceux librement convenus avec le concours d'un *Board*... Or, les modes typiques d'action d'un *Board* risqueraient d'affaiblir à la longue une notion d'«ordre public» ainsi fermement entendue. La législation «normative» du travail peut certes laisser place à un stade premier de médiation dans bien des cas. Elle postule toutefois en raison, précisément, de la conception rigoureuse de l'ordre public qu'elle véhicule, un accès «dégagé» au stade juridictionnel. Ce pouvoir d'ainsi décider pourrait fort bien alors être exercé par des instances apparentées au commissaire du travail et du Tribunal du travail québécois. En revanche, le *Board* moderne, pourvu que ses conditions de fonctionnement se réalisent, pourrait se révéler l'animateur dynamique d'un système réglementé de négociation collective, au-delà du régime de travail d'ordre public.