

EVIDENCE

OTTAWA, Monday, September 28, 2026

The Standing Senate Committee on Official Languages met with videoconference this day at 4 p.m. [ET] to examine and report on such issues as may arise from time to time relating to official languages generally and to examine and report on the strengthening of federal institutions' arts, culture and heritage responsibilities in official language minority communities and in Canada; and, in camera, to consider a draft report.

Senator Allister Surette (*Chair*) in the chair.

[*Translation*]

The Chair: Good afternoon and welcome back. Before we begin, I would like to ask you to consult the cards placed on the tables in the committee room to prevent audio feedback incidents. Please keep your earpieces away from all microphones, which will be controlled by the console operator. Lastly, avoid touching your earpiece while the microphone is on.

My name is Allister Surette. I'm a senator from Nova Scotia and the chair of the Standing Senate Committee on Official Languages. I would now like to invite my colleagues to introduce themselves.

Senator Gerba: Amina Gerba from Quebec.

Senator Cormier: René Cormier from New Brunswick.

Senator Henkel: Danièle Henkel from the Alma region of Quebec.

The Chair: Thank you, colleagues. I would like to welcome the people joining us today in the room, as well as the people tuning in at sencanada.ca.

Pursuant to the general order of reference received from the Senate on September 25, 2025, today we're studying draft regulations on the use of French in federally regulated private businesses. Before introducing our witness, I would like to ask our new member to introduce herself.

Senator Osler: Flordeliz, or Gigi, Osler from Manitoba.

The Chair: We're joined today by Maryse Tremblay, the chairperson of the Canadian Industrial Relations Board. Welcome and thank you for accepting our invitation. We're

TÉMOIGNAGES

OTTAWA, le lundi 28 septembre 2026

Le Comité sénatorial permanent des langues officielles se réunit aujourd'hui, à 16 heures (HE), avec vidéoconférence, pour examiner, afin d'en faire rapport, les questions qui pourraient survenir occasionnellement concernant les langues officielles en général, et examiner, afin d'en faire rapport, le renforcement des responsabilités des institutions fédérales en matière d'arts, de culture et de patrimoine dans les communautés de langue officielle en situation minoritaire et au Canada; et, à huis clos, pour étudier l'ébauche d'un budget.

Le sénateur Allister Surette (*président*) occupe le fauteuil.

[*Français*]

Le président : Bon après-midi et bon retour. Avant de commencer, je vous invite à prendre connaissance des cartes placées sur les tables dans la salle de comité pour prévenir les incidents liés aux retours de son. Je vous prierais garder les oreillettes à l'écart de tous les microphones qui seront contrôlés par l'opérateur de console. Finalement, évitez de manipuler votre oreillette lorsque le microphone est activé.

Je m'appelle Allister Surette, sénateur de la Nouvelle-Écosse et président du Comité sénatorial permanent des langues officielles du Sénat. J'invite maintenant mes collègues à se présenter.

La sénatrice Gerba : Amina Gerba, du Québec.

Le sénateur Cormier : René Cormier, du Nouveau-Brunswick.

La sénatrice Henkel : Danièle Henkel, de la région d'Alma, au Québec.

Le président : Merci, chers collègues. Je tiens à souhaiter la bienvenue aux gens avec nous aujourd'hui dans la salle, ainsi qu'à celles et ceux qui nous écoutent à partir du Web sur sencanada.ca.

En vertu de l'ordre de renvoi général qui nous a été confié par le Sénat le 25 septembre 2025, nous étudions aujourd'hui le projet de règlement sur l'usage du français au sein des entreprises privées de compétence fédérale. Avant de présenter notre témoin, je demanderais à notre nouvelle membre de se présenter.

La sénatrice Osler : Flordeliz (Gigi) Osler, du Manitoba.

Le président : Nous accueillons aujourd'hui Me Maryse Tremblay, présidente du Conseil canadien des relations industrielles. Merci d'avoir accepté notre invitation et bienvenue

ready to hear your opening remarks, which will be followed by a round of questions. You now have the floor.

Maryse Tremblay, Chairperson, Canada Industrial Relations Board: Good afternoon. Thank you, Mr. Chair and honourable senators, for the invitation to appear before this committee in respect of your study of the proposed regulations on the use of French within federally regulated private businesses.

The board is commonly referred to as the federal labour tribunal. It's an independent quasi-judicial administrative tribunal. The board's adjudicative mandate is to interpret and apply the Canada Labour Code, as well as the Status of the Artist Act and the Wage Earner Protection Program Act.

The Canada Labour Code comprises four distinct statutory regimes. These regimes are Part I, which governs labour relations; Part II, which deals with occupational health and safety; Part III, which concerns minimum labour standards; and Part IV, which deals with administrative monetary penalties.

The Use of French in Federally Regulated Private Businesses Act will constitute its fifth legislative regime.

Bill C-13 enacted the Use of French in Federally Regulated Private Businesses Act. Sections 9, 10 and 11 of the act provide for certain rights for employees and certain obligations for employers of federally regulated private businesses that operate in Quebec.

Succinctly put, employees will have the right to work in French, whereas employers will have to take measures to foster the use of French in their workplaces located in Quebec and will be forbidden from treating employees adversely with regard to their rights. The application of the act will extend to regions with a strong francophone presence two years after its coming into force.

An employee, and, in some cases, a potential employee, will be able to file a complaint with the Commissioner of Official Languages if an employer has failed to comply with its obligations. The commissioner may, with the consent of the complainant, refer such a complaint to the board. The commissioner may do so when they determine that they will not be able to resolve the complaint within a time they consider to be reasonable and the board is better placed to deal with the complaint in light of its nature and complexity or the seriousness of the alleged failure to comply.

parmi nous. Nous sommes prêts à entendre vos remarques préliminaires qui seront suivies d'une période de questions. Vous avez maintenant la parole.

Me Maryse Tremblay, présidente, Conseil canadien des relations industrielles : Bonjour et merci, monsieur le président et honorables sénatrices et sénateurs, de m'avoir invitée à comparaître devant ce comité dans le cadre de votre étude sur le projet de règlement sur l'usage du français au sein des entreprises privées de compétence fédérale.

Le Conseil est communément reconnu comme le tribunal fédéral des relations du travail. Il est un tribunal administratif indépendant quasi judiciaire. Le mandat juridictionnel du Conseil consiste à interpréter et à appliquer le Code canadien du travail, ainsi que la Loi sur le statut de l'artiste et la Loi sur le Programme de protection des salariés.

Le Code canadien du travail comprend quatre régimes législatifs distincts : la partie I, qui régit les relations du travail; la partie II, qui porte sur la santé et la sécurité au travail; la partie III, qui traite des normes minimales du travail; et la partie IV, qui concerne les sanctions administratives pécuniaires.

La Loi sur l'usage du français au sein des entreprises privées de compétence fédérale constituera son cinquième régime législatif.

Le projet de loi C-13 édicte la Loi sur l'usage du français au sein des entreprises privées de compétence fédérale. Les articles 9, 10 et 11 de la loi prévoient certains droits pour les employés et certaines obligations pour les employeurs des entreprises privées de compétence fédérale exerçant leurs activités au Québec.

En résumé, les employés auront le droit de travailler en français, tandis que les employeurs devront prendre des mesures pour favoriser l'usage du français dans leur milieu de travail situé au Québec et ne pourront exercer de représailles ni traiter défavorablement les employés en raison de l'exercice de leurs droits. L'application de la loi sera élargie aux régions à forte présence francophone deux ans après son entrée en vigueur.

Un employé, et, dans certains cas, un employé potentiel, pourra déposer une plainte auprès du commissaire aux langues officielles lorsqu'un employeur ne respecte pas ses obligations. Avec le consentement du plaignant, le commissaire pourra renvoyer une telle plainte au Conseil. Par ailleurs, le commissaire pourra le faire lorsqu'il conclut qu'il ne sera pas en mesure de régler la plainte dans un délai qu'il estime raisonnable ou qu'il estime que le Conseil est mieux placé pour la régler compte tenu de la nature et de la complexité de la plainte ou encore, compte tenu de la gravité du manquement qui est allégué.

The board understands that the regulations currently being considered are intended to clarify the conditions of application of the act. These conditions include employee thresholds that trigger the linguistic obligations; the list of regions with a strong francophone presence outside Quebec; and requirements relating to communications with consumers, language of work and French-language promotion committees.

[English]

For all disputes brought before the board, we offer mediation services through our mediators to assist the parties in reaching a resolution. Where disputes cannot be resolved through mediation or negotiation, the board's decision makers or administrative judges are responsible for adjudicating the disputes.

The board currently consists of me as chairperson, eight full-time vice-chairpersons and one part-time vice-chairperson, as well as five full-time members and two part-time members. The members represent either employers or employees.

The panels hearing and deciding cases are composed of either a vice-chair or the chair, who sits with either two members or alone, depending on the types of cases. Representative members do not sit alone to decide matters.

In addition, the chairperson may appoint an external adjudicator to decide certain matters, including those arising under the Use of French in Federally Regulated Private Businesses Act, to which the provisions of the regulations currently under review relate.

In matters arising under the new act, the chairperson may designate either a panel of board members or either a single member or a single adjudicator to deal with a complaint. There is no doubt that the proposed mandate will result in an increase in the number of complaints filed with the board and, consequently, an increase in its workload.

[Translation]

As an independent administrative tribunal exercising quasi-judicial functions, the board must exercise its powers free from any external influence and cannot express opinions on issues that may arise in appeals, applications or complaints that are or may come before it. Accordingly, my remarks before the committee will be limited and will reflect both the reality of the board's adjudicative role and the corresponding duty of neutrality. In particular, I'll refrain from expressing opinions on substantive matters related to the regulations or the Use of French in Federally Regulated Private Businesses Act, as these matters could become the subject of proceedings before the board.

Le Conseil comprend que le règlement à l'étude à l'heure actuelle vise à préciser les modalités d'application de la loi, notamment les seuils d'employés qui déclenchent les obligations linguistiques, la liste des régions à forte présence francophone hors Québec et les exigences en matière de communication avec les consommateurs, ainsi que la langue de travail et les comités de promotion du français.

[Traduction]

Pour tous les différends dont il est saisi, le conseil offre des services de médiation par l'entremise de ses médiateurs afin d'aider les parties à parvenir à un règlement. Lorsque les différends ne peuvent être résolus par la médiation ou la négociation, les décideurs du conseil, ou juges administratifs sont chargés de trancher ces différends.

Le conseil se compose actuellement de moi-même à titre de présidente, de huit vice-présidentes ou vice-présidents à temps plein et d'une vice-présidente à temps partiel, ainsi que de cinq membres à temps plein et deux membres à temps partiel. Les membres représentent les employés ou les employeurs.

Les bancs chargés d'instruire et de trancher les affaires sont composés soit d'une vice-présidente ou d'un vice-président, ou encore de la présidente, qui siège soit avec deux membres, soit seule, selon l'affaire. Les membres représentatifs ne siègent pas seuls pour trancher les différends.

Par ailleurs, la présidente peut nommer une ou un arbitre externe pour statuer sur certaines affaires, notamment celles qui relèveront de la Loi sur l'usage du français au sein des entreprises privées de compétence fédérale à laquelle se rapportent les dispositions du règlement actuellement à l'étude.

Dans les affaires qui relèveront de la nouvelle loi, la présidente peut désigner un banc de membres du conseil ou un seul membre ou arbitre externe pour instruire une plainte. Il va sans dire que le nouveau mandat proposé est susceptible d'entraîner une augmentation du nombre de plaintes déposées auprès du conseil et une augmentation de sa charge de travail.

[Français]

En tant que tribunal administratif indépendant exerçant des fonctions quasi judiciaires, le Conseil doit exercer ses pouvoirs à l'abri de toute influence extérieure et ne peut exprimer d'opinion sur des questions ou des enjeux susceptibles d'être soulevés dans le cadre d'appels, de demandes ou de plaintes dont il est ou dont il pourrait être saisi. Par conséquent, mes commentaires devant le comité seront limités et tiendront compte de la réalité du rôle décisionnel du Conseil ainsi que de l'obligation de neutralité qui s'y rattache. Je m'abstiendrai notamment d'exprimer des opinions sur les questions de fond liées au Règlement ou à la Loi sur l'usage du français au sein des entreprises privées de compétence fédérale, puisqu'il s'agit de questions qui pourraient faire l'objet d'instances devant le Conseil.

Thank you once again for the invitation. I'll be pleased to answer your questions, within the boundaries attached to the board's quasi-judicial role. Thank you.

The Chair: Thank you for your opening remarks. We'll now move on to the round of questions. Please limit your questions to five minutes, if possible. We're a relatively small group, so we should have enough time for questions and answers.

Senator Cormier: Welcome, Ms. Tremblay, and thank you for your remarks. I actually have a few questions, particularly regarding the collaboration between the Office of the Commissioner and the Canada Industrial Relations Board.

I would like to better understand the mechanisms for collaboration. With regard to these regulations, are these mechanisms clear enough for you and the Office of the Commissioner? Can you explain how you collaborate?

Ms. Tremblay: The collaboration required for this new legislation is actually still in its early stages. However, the plan is for the Office of the Commissioner and the board to work together, given the need to collaborate on all issues that may be the subject of complaints referred to the board. This means that the administrative level and the various partners, including both the Office of the Commissioner and the board, must develop communication mechanisms and hold regular meetings to ensure that the preparations for the legislation's coming into force proceed smoothly.

The Office of the Commissioner has extensive experience in handling the complaints that it receives. It must decide which complaints to refer to the board, what the referral procedures will be and how to coordinate the administration of these two organizations. This is certainly a priority.

The board has established an internal committee to review the overall development of our rules of procedure, our communication tools, the changes that need to be made to our website and the amendments to our regulations to accommodate the handling of new complaints.

We have extensive experience in handling all types of labour and employment relations complaints. This will be integrated into the complaints that we already handle. An assessment of the additional resources needed to handle these complaints has already been carried out.

To answer your question, I expect these two organizations to cooperate to the fullest extent.

Senator Cormier: I gather that complaints are first filed with the Office of the Commissioner?

Ms. Tremblay: Exactly.

Je vous remercie encore de votre invitation et je me ferai un plaisir de répondre à vos questions, dans les limites découlant du rôle quasi judiciaire du Conseil. Merci.

Le président : Merci beaucoup pour vos remarques préliminaires. Nous passons maintenant à la période des questions. Gardons-les à cinq minutes, si possible. Nous sommes un groupe relativement petit, donc nous devrions avoir assez de temps pour les questions et les réponses.

Le sénateur Cormier : Bienvenue, Me Tremblay, et merci pour votre présentation. En fait, j'ai quelques questions qui touchent notamment la collaboration entre le Commissariat et le Conseil canadien des relations industrielles.

J'aimerais mieux comprendre les mécanismes de collaboration. Dans le contexte de ce règlement, est-ce qu'ils sont suffisamment clairs entre vous et le Commissariat? Pouvez-vous nous expliquer quel type de collaboration vous avez?

Me Tremblay : En fait, la collaboration reste à bâtir pour cette nouvelle loi; c'est donc embryonnaire. Cependant, c'est ce qui est envisagé entre le Commissariat et le Conseil, sachant qu'il sera nécessaire de collaborer sur tous les enjeux qui peuvent faire l'objet de renvoi de plaintes auprès du Conseil. Alors, tant au niveau administratif qu'au niveau des différents partenaires, autant de la part du Commissariat que du Conseil, il faudra élaborer des mécanismes de communication et tenir des rencontres régulières pour veiller à ce que les préparatifs pour l'entrée en vigueur de la loi se fassent de manière très efficace.

Le Commissariat a beaucoup d'expérience en ce qui concerne les plaintes qu'il reçoit. Il devra décider lesquelles il renvoie au Conseil, quels seront les mécanismes de renvoi et comment on mariera l'administration de ces deux organismes. Il s'agit assurément d'une priorité.

Au Conseil, nous avons créé un comité interne pour analyser tout le développement de nos règles de procédure, de nos outils de communication, des modifications que l'on doit apporter à notre site Web et des modifications à notre règlement pour pouvoir intégrer le traitement de nouvelles plaintes.

On a beaucoup d'expérience dans le traitement de toutes sortes de plaintes en matière de relation de travail et d'emploi. Cela s'imbriquera donc dans les plaintes que l'on administre déjà. Une évaluation des ressources additionnelles nécessaires pour traiter ces plaintes a déjà été faite.

Je m'attends à une collaboration pleine et entière de ces deux organismes, pour répondre à votre question.

Le sénateur Cormier : Je comprends que les plaintes sont d'abord déposées au Commissariat?

Me Tremblay : Exact.

Senator Cormier: Then the Office of the Commissioner decides which complaints should be referred to you. You spoke about the seriousness or complexity of the complaints. To give us a better understanding, could you provide some examples of what those complaints might be? What types of complaints might be sent to you?

Ms. Tremblay: The legislation states that a complaint may be referred to the board with the complainant's consent. This is set forth in section 21 of the legislation. The commissioner must then carry out an assessment. If the commissioner is of the opinion that they will not be able to resolve the complaint within what they consider to be a reasonable period and that the board is better placed to deal with the complaint, in light of the nature and complexity of the complaint or the seriousness of the alleged failure to comply, then the complaint will be referred to us. How will the Office of the Commissioner exercise this authority? I'm not in a position to answer that. That question should be directed to the Office of the Commissioner. However, that's currently what the legislation says.

Senator Cormier: After reviewing the documents and hearing from the witnesses, a challenge remains regarding how to align the regulations' objectives with the other instruments available under the Official Languages Act and this act. We know quite well that the act designates certain regions as bilingual. The model applicable to federally regulated private businesses isn't based on the model for regions designated as bilingual. Is this an issue? Can you comment on this? Does this cause confusion for workers in regions with a strong francophone presence? If you receive a complaint, how will you reconcile these two realities?

Ms. Tremblay: Since the complaint will first be handled by the Office of the Commissioner, I believe that it must first determine whether the complaint falls within its jurisdiction. Furthermore, since the legislation will have been in force for two years, the Office of the Commissioner will also assess whether the complaint comes from one of the regions designated as having a strong francophone presence. Once the matter reaches the board, I trust that it will already have been determined that the complaint falls within the proper jurisdiction and that it's governed by the legislation.

I would like to provide some examples from other situations. We receive complaints from Employment and Social Development Canada, or ESDC, regarding unfair dismissals. This is a slightly different system. Even though the complaints are referred by ESDC, we must sometimes determine whether the complaint falls within the board's jurisdiction. ESDC doesn't make that determination. An initial screening is carried out. However, when the matter requires a more quasi-judicial approach or when ambiguity arises, the case is referred to us. We must then rule on the issue of jurisdiction.

Le sénateur Cormier : Puis le Commissariat décide des plaintes qui devraient être acheminées chez vous. Vous avez évoqué la gravité ou la complexité des plaintes. Pour notre compréhension, pouvez-vous nous donner des exemples de ce que cela peut être? Quels types de plaintes pourraient être envoyées chez vous?

Me Tremblay : La législation prévoit que la plainte peut être renvoyée au Conseil si le plaignant y consent. Il s'agit de l'article 21 de la loi. Par la suite, le commissaire doit faire une évaluation. C'est seulement s'il est d'avis qu'il n'est pas en mesure de régler la plainte dans un délai qu'il estime raisonnable et que le Conseil serait le mieux à même de l'instruire, en raison de la nature, de la complexité ou de la gravité de la contravention reprochée, que la plainte nous sera transmise. Comment le Commissariat exercera-t-il cette prérogative? Je ne suis pas en mesure de répondre à cela. C'est une question qui devrait être abordée plus précisément avec le Commissariat. Toutefois, c'est actuellement ce que la législation nous dit.

Le sénateur Cormier : Suite à la lecture de la documentation et à l'écoute des témoins, il y a un défi quant à l'arrimage des objectifs du règlement avec les autres instruments dont dispose la Loi sur les langues officielles et cette loi. Nous savons bien que, dans la loi, il y a des régions désignées bilingues. Le modèle applicable aux entreprises privées de compétence fédérale n'est pas calqué sur celui des régions désignées bilingues. Cela est-il un problème? Êtes-vous en mesure de commenter? Est-ce que cela entraîne de la confusion pour les travailleurs dans les régions à forte présence francophone? Si vous recevez une plainte, comment composerez-vous avec ces deux réalités?

Me Tremblay : Étant donné que la plainte passera d'abord par le Commissariat, je crois qu'il devra premièrement évaluer si la plainte relève de sa compétence. De plus, puisque c'est deux ans après l'entrée en vigueur, il évaluera aussi s'il s'agit d'une plainte provenant d'une des régions qui sont désignées comme étant à forte présence francophone. Une fois que cela aboutira au Conseil, j'ose croire que l'on aura déjà déterminé que la plainte relève de la bonne compétence et qu'elle est régie par la loi.

J'aimerais vous donner des exemples dans d'autres circonstances. On reçoit des plaintes d'Emploi et Développement social Canada, ou EDSC, relativement à des congédiements injustes. Il s'agit d'un régime un peu différent. Même si les plaintes sont acheminées par EDSC, il arrive que l'on doive statuer si la plainte est de la compétence du Conseil ou non, parce qu'EDSC ne le détermine pas. Un premier filtrage est fait. Toutefois, lorsqu'il s'agit d'une question qui doit être traitée d'une manière plus quasi judiciaire ou quand il y a de l'ambiguïté, cela nous est remis, et nous devons alors statuer sur la question de la compétence.

So, under this legislation, this may happen. However, things may be a bit clearer. We know whether the matter involves this type of region. I dare say that it's either black or white. In that case, in principle, complaints filed with the board should fall within our jurisdiction. We won't need to repeat this assessment if it has already been done in the first stage.

Senator Henkel: Thank you for joining us, Ms. Tremblay. Thank you also for your upcoming responses, which I hope will be enlightening.

Section 11 of the Use of French in Federally Regulated Private Businesses Act prohibits reprisals against an employee who asserts their language rights. If an employee is threatened with dismissal or faces another form of reprisal while their complaint remains before the commissioner, what mechanism can protect the employee even prior to your organization initiating proceedings?

Ms. Tremblay: I'm a little hesitant to answer that question. However, I'll frame it in a different context. If a person claims that they have been the subject of a second form of reprisal — assuming their complaint falls within the time frame, because each regime has deadlines for filing complaints — then the employee or the person could file a second complaint. I'm not saying that this is necessarily the answer, but it is something to explore if we're talking about the ongoing conduct of the employer or the federally regulated business. There is the whole concept of continuity; the question is whether this can be incorporated into the same complaint or if it constitutes a separate act. It could be a second complaint. I don't want to get too far ahead of myself, because this is a somewhat hypothetical situation, but that is what needs to be examined.

Senator Henkel: However, it's possible that someone could be dismissed for this reason. It simply needs to be proven.

Ms. Tremblay: To draw an analogy, in labour relations cases, it can happen that an employee is genuinely subject to reprisals. Let's take the example of an employee who has received a work suspension — whether for three, four or five days — because of the same conduct or the same rights that the employee is trying to exercise. If the employer goes so far as to terminate the employee, which is a separate act, there may be two complaints: one for the suspension and one for the termination.

Senator Henkel: Perfect. Thank you.

The impact assessment projects that your board will receive between 29 and 36 complaints a year starting in the third year. Is this consistent with your own operational planning? And do you

Alors, dans le contexte de cette loi, il se peut que cela arrive. Cependant, comme cela risque d'être un peu plus clair, parce que l'on sait si on tombe dans une telle région ou non, c'est soit blanc ou noir — j'ose présumer —, à ce moment-là, en principe, les plaintes qui sont déposées devant le Conseil devraient être de notre compétence sans que l'on ait à refaire cette évaluation si elle est déjà faite à la première étape.

La sénatrice Henkel : Merci d'être là, maître Tremblay. Merci aussi de vos réponses futures et éclairantes, je l'espère.

L'article 11 de la Loi sur l'usage du français au sein des entreprises privées de compétence fédérale interdit les représailles contre un employé qui fait valoir ses droits linguistiques. Si un employé fait l'objet d'une menace de congédiement ou d'une autre mesure de représaille pendant que sa plainte est encore devant le commissaire, quel mécanisme permet de le protéger avant même que votre organisation puisse entamer les procédures?

Me Tremblay : Je suis un peu embêtée de répondre à cette question. Cependant, je vais la transposer dans un autre contexte. Si une personne prétend qu'elle a fait l'objet d'une deuxième mesure de représaille — en presumant que sa plainte tombe dans les délais, parce que chaque régime a des délais pour le dépôt de plaintes —, alors l'employé ou la personne pourrait déposer une seconde plainte. Je ne dis pas que c'est nécessairement la réponse, mais c'est à explorer si l'on parle d'agissement de l'employeur ou de l'entreprise de compétence fédérale qui se poursuit. Il y a toute la notion de la nature continue; il s'agit de savoir si cela peut s'imbriquer dans la même plainte ou si c'est un acte distinct. Cela pourrait être une deuxième plainte. Je ne veux pas trop m'avancer, parce que c'est une situation un peu hypothétique, mais ce serait ce qui est à examiner.

La sénatrice Henkel : Toutefois, cela peut arriver qu'il y ait congédiement à cause de cela. Il faut simplement le prouver adéquatement.

Me Tremblay : Pour faire une analogie, dans les cas de relations de travail, il peut arriver qu'un employé fasse véritablement l'objet de représailles. Prenons l'exemple d'un employé qui a reçu une suspension de travail, que ce soit de trois, quatre ou cinq jours. En raison des mêmes agissements ou des mêmes droits que l'employé tente d'exercer. Si l'employeur va jusqu'au congédiement, ce qui est un acte distinct, il peut y avoir à ce moment-là deux plaintes : une pour la suspension et une autre pour le congédiement.

La sénatrice Henkel : C'est parfait. Merci.

L'étude d'impact prévoit que votre Conseil recevra de 29 à 36 plaintes par année à compter de la troisième année. Cette hypothèse correspond-elle à votre propre planification

have the necessary resources to handle these additional cases within a reasonable time frame?

Ms. Tremblay: That's the goal. The number of complaints has indeed been estimated at between 29 and 36 starting in the third year. This is an estimate. It's difficult to know for sure when it comes to new legislation. Sometimes there are surprises, either fewer or more. However, this is the best estimate of the number of complaints related to the language of work in the public sector.

Next, it's our hope to have the necessary resources based on the costs that were estimated in the regulations.

Senator Henkel: Let me provide some context: This is a question that may be a little longer, so let me know if anything comes up, because sometimes we try to explain things in French, but it can get a bit cumbersome.

When it comes to remote work, let's take the example of a large federal government agency that provides customer service across Canada. Let's take the example of two employees who work entirely remotely, who serve the same clients, who perform exactly the same duties and who work for the same organization. However, one may be assigned to a workplace in Quebec in a region with a strong francophone presence, and the other is assigned to a location elsewhere in Canada.

Does this mean, then, that these two employees doing exactly the same work could have different language rights at work?

Ms. Tremblay: I will refrain from answering that question because it is a scenario that could be presented to the board and that would ask that the legislation be interpreted based on the specific circumstances of the case. So we have to maintain our independence and not express an opinion on the application of the legislation.

Senator Henkel: Oh, rats!

Ms. Tremblay: Yes, I'm sorry.

Senator Gerba: I think my question is along the same lines. Maybe I won't get any more of an answer, but I'll ask it anyway.

So the regulations would allow certain federal enterprises in Quebec to choose between the federal regime under the Use of French in Federally Regulated Private Businesses Act, or UFPBA, and the Quebec regime under the Charter of the French Language. Similar enterprises belonging to the same company operating in multiple provinces could, in fact, be subject to different rules. From your perspective, could this regulation have

opérationnelle? Et disposez-vous des ressources nécessaires pour traiter ces dossiers supplémentaires dans des délais qui seront raisonnables?

Me Tremblay : C'est l'objectif. Le volume de plaintes a effectivement été estimé entre 29 et 36 plaintes dès la troisième année. Il s'agit d'une estimation. Lorsque l'on parle d'une nouvelle législation, il est difficile de le savoir avec certitude. Parfois, on a des surprises, soit à la baisse ou à la hausse. Cependant, c'est la meilleure estimation du volume de plaintes qui ont trait à la langue du travail dans le secteur public.

Ensuite, c'est notre souhait d'avoir les ressources nécessaires selon les coûts qui ont été estimés dans la réglementation, effectivement.

La sénatrice Henkel : Je fais une mise en contexte : c'est une question qui est peut-être un peu plus longue, donc dites-moi s'il y a quoi que ce soit, parce que parfois, on essaie avec le français, mais cela s'alourdit.

Donc, en matière de télétravail, prenons le cas d'une grande entreprise de compétence fédérale qui offre un service à la clientèle partout au Canada. Prenons l'exemple de deux employés qui travaillent entièrement à distance, qui répondent aux mêmes clients, qui exercent exactement les mêmes fonctions et qui travaillent pour la même organisation. Pourtant, l'un peut être rattaché à un lieu de travail situé au Québec dans une région à forte présence francophone, et l'autre est rattaché à un lieu ailleurs au Canada.

Cela signifie-t-il donc que ces deux employés qui font exactement le même travail pourraient bénéficier de droits différents en matière de langue au travail?

Me Tremblay : Je vais m'abstenir de répondre à cette question parce que c'est un scénario qui pourrait être présenté au Conseil et qui demanderait qu'on interprète la législation en fonction des circonstances particulières du dossier. Il faut donc maintenir notre indépendance et ne pas formuler d'opinion relativement à l'application de la loi.

La sénatrice Henkel : Zut, zut, zut!

Me Tremblay : Oui, j'en suis désolée.

La sénatrice Gerba : Je pense que ma question s'inscrit dans la même logique. Peut-être que je n'aurai pas plus de réponses, mais je vais quand même la poser.

Alors, le règlement permettrait à certaines entreprises fédérales au Québec de choisir entre le régime fédéral de la Loi sur l'usage du français au sein des entreprises privées de compétence fédérale (LUFEP) et le régime québécois de la Charte de la langue française. Des entreprises semblables à une même entreprise active dans plusieurs provinces pourraient donc être visées par les différentes règles, en fait. Donc, de votre point

implications for how complaints are handled and investigations are conducted?

Ms. Tremblay: In fact, for federally regulated businesses in Quebec that choose to be subject to the Charter of the French Language for the complaints mechanism, that will come under the administration of complaints under the Quebec regime, so that's not something we'll be dealing with. That's my answer to your question. As for the differences in the system between what is in Quebec's Charter of the French Language and what is in the UFPBA, a very detailed comparative analysis would have to be done between the two. I understand that the intention was to align it as much as possible so that there would be less shopping between the two regimes, but if there are still subtle differences, that's not something that will change the board's decisions because it has to make decisions based on the legislation before it, and not based on a few differences that might be contained in the Charter of the French Language in Quebec.

Senator Gerba: I understand. I have a practical question: Do you have enough resources to apply this new language regime for federally regulated private businesses?

Ms. Tremblay: This was estimated and projected in the regulatory review document, and costs were estimated at \$1.08 million a year for the first two years, then \$2.19 million a year on an ongoing basis starting in 2029. So if the funding does follow and the estimate of the number of complaints is accurate, it should work. We're also going to balance this with the resources already available to the board. At the policy level, the legislation also provides for an amendment to the Canada Labour Code to potentially appoint members with specific expertise in language rights or related rights. This was in the legislation — not the regulations — that aimed to amend subsection 9(2) of the Canada Labour Code; it also provided for an additional provision establishing a category of members who would essentially be full-time or part-time. This category differs from the current categories, which allowed for the performance of duties conferred on us under the Use of French in Federally Regulated Businesses Act.

Senator Gerba: Thank you.

The Chair: If I understand correctly, the official languages file is new to your board. You haven't worked with Canadian Heritage before?

Ms. Tremblay: It will be new.

The Chair: Were you consulted by the department? Did you subsequently have discussions with the Office of the Commissioner of Official Languages?

de vue, ce règlement pourrait-il engendrer des conséquences sur le traitement des plaintes et la conduite des enquêtes?

Me Tremblay : En fait, pour les entreprises de compétence fédérale au Québec qui choisissent de s'assujettir à la Charte de la langue française pour le mécanisme de plaintes, cela relèvera de l'administration des plaintes sous le régime québécois; donc, ce n'est pas quelque chose que nous allons traiter. Voilà donc ce que je peux répondre à votre question. Quant aux différences de régime entre ce qu'on trouve dans la Charte de la langue française au Québec et ce qu'on trouve dans la LUFEP, il faudrait faire une analyse comparative très détaillée entre les deux. Je comprends que l'intention était de l'arrimer le plus possible pour qu'il y ait moins de magasinage entre les deux régimes, mais s'il reste de subtiles différences, cela n'est pas quelque chose qui changera les décisions du Conseil parce qu'il doit trancher en fonction de la législation qui est devant lui, et non pas en fonction de quelques différences qui pourraient être contenues dans la Charte de la langue française au Québec.

La sénatrice Gerba : Je comprends. J'ai une question pratique : disposez-vous de suffisamment de ressources pour appliquer ce nouveau régime linguistique destiné aux entreprises privées de compétence fédérale?

Me Tremblay : Ce qui a été estimé et prévu dans le document de revue réglementaire, et on a estimé des coûts de 1,08 million de dollars par année pour les deux premières années, puis de 2,19 millions de dollars par année en continu à partir de 2029, alors si les fonds suivent, effectivement, et que l'estimation du nombre de plaintes est le bon, cela devrait fonctionner. On va aussi départager cela avec les ressources dont le Conseil dispose déjà. L'on prévoit aussi, au niveau des décideurs, on note également dans la législation qu'une modification est prévue au Code canadien du travail pour potentiellement nommer des membres qui auraient une expertise particulière en matière de droits linguistiques ou de droits connexes. C'était dans la législation — et non pas dans la réglementation — qui visait à changer le paragraphe 9(2) du Code canadien du travail, puis l'on prévoyait une disposition additionnelle qui constitue une catégorie de membres, dans le fond, à temps plein ou à temps partiel; cette catégorie est différente des catégories actuelles qui permettaient l'exercice des fonctions qui nous sont conférées en vertu de la Loi sur l'usage du français dans les entreprises de compétence fédérale.

La sénatrice Gerba : Merci.

Le président : Si j'ai bien compris, le dossier des langues officielles est nouveau pour votre Conseil? Vous n'avez donc pas travaillé avec Patrimoine canadien auparavant?

Me Tremblay : Ce sera nouveau.

Le président : Avez-vous été consultés par le ministère? Avez-vous eu des discussions, par la suite, avec le Commissariat aux langues officielles?

Ms. Tremblay: It's a little more complicated, in the sense that it's important to understand that the Canada Industrial Relations Board receives administrative support from the Administrative Tribunals Support Service of Canada, or ATSSC, which provides all administrative support to the board, including registry officers, industrial relations officers, legal services, communications, and so on. The board itself, as an institution, is made up solely of decision-makers. All administrative support falls under the purview of the ATSSC. Consultations therefore take place with the board, but also with the ATSSC, regarding the administrative services that support the board.

The Chair: Okay. Were you sufficiently consulted during the process?

Ms. Tremblay: Yes.

The Chair: Afterwards, did you take your own steps with the Office of the Commissioner of Official Languages to —

Ms. Tremblay: In terms of implementation, things are under way, because it is expected to happen in 2027. Obviously, we don't have the date, but we're all in preparation mode, which also includes developing communication tools, procedural guidelines and opportunities for dialogue, through the partnerships we'll be establishing with the Office of the Commissioner and Canadian Heritage.

The Chair: Thank you.

Senator Cormier: You mentioned that subsection 9(2) of the Canada Labour Code would be amended to ensure that you have the language skills. Since language issues have been complex and numerous for many years, are you sure that you will have the financial resources to deal with these complaints in regions with a strong francophone presence? Do you have any concerns? If so, what would they be?

Ms. Tremblay: I have no concerns for the following reasons. Expertise in language law is one thing, and I'll get to that. An important aspect to consider when dealing with complaints like these is the issue of complaints related to reprisals, which is referred to as adverse treatment. The board deals with these types of complaints on a daily basis. Here are some examples: union rights, health rights under Part I of the Canada Labour Code, health and safety under Part II, or minimum labour standards under Part III of the code.

These are all pieces of legislation that set out exactly the same type of provisions under which employees can file complaints on the grounds that they attempted to exercise or did exercise their

Me Tremblay : C'est un peu plus compliqué, dans le sens où il faut comprendre que le Conseil canadien des relations industrielles est appuyé du point de vue administratif par le Service canadien d'appui des tribunaux administratifs (SCDATA), qui offre tout ce qui est soutien administratif au Conseil, ce qui comprend autant les agents de greffe, les agents de relations industrielles, les services juridiques, les communications, etc. Le Conseil comme tel, comme institution, est composé uniquement de décideurs. Tout ce qui est soutien administratif relève du SCDATA. Les consultations se font donc avec le Conseil, mais également avec l'organisme SCDATA pour les services administratifs en soutien du Conseil.

Le président : D'accord. Vous avez été suffisamment consultés durant le processus?

Me Tremblay : Oui.

Le président : Par la suite, avez-vous fait vos propres démarches auprès du Commissariat aux langues officielles pour...

Me Tremblay : En ce qui a trait à la mise en œuvre, c'est en branle, parce qu'on estime que cela va arriver en 2027. Évidemment, nous n'avons pas la date, mais nous sommes tous en mode de préparation, ce qui inclut également les outils de communication, les règles de procédure et les créations d'échanges, avec les partenariats qu'on va créer avec les gens du Commissariat et de Patrimoine canadien.

Le président : Merci.

Le sénateur Cormier : Vous avez mentionné que le paragraphe 9(2) du Code canadien du travail serait modifié pour veiller à ce que vous ayez les compétences en matière linguistique. Comme les questions linguistiques sont complexes et nombreuses depuis de nombreuses années, êtes-vous certaine que vous aurez les ressources financières pour traiter ces plaintes dans le contexte des régions à forte présence francophone? Est-ce que vous avez des inquiétudes? Si oui, quelles seraient-elles?

Me Tremblay : Je n'ai pas d'inquiétudes pour les raisons suivantes. L'expertise en droit linguistique est une chose, et je vais y venir. Un volet important à considérer quand on traite de plaintes comme celles-là, c'est le volet des plaintes liées à des représailles que l'on appelle de traitement défavorable. La nature de ces plaintes est quelque chose que le Conseil traite de façon journalière. Voici des exemples : que ce soit en matière de droits syndicaux, en matière de droits sur la santé en vertu de la partie I du Code canadien du travail, de partie II sur la santé et la sécurité, de la partie III du Code sur les normes minimales du travail.

Ce sont toutes des législations qui prévoient exactement le même genre de dispositions en vertu desquelles les employés peuvent déposer des plaintes en invoquant le fait qu'ils ont tenté

rights, whether in the area of health and safety or union rights, and that an employer took action against them because of the exercise of those rights.

So, regarding the development of case law for this type of complaint, which meets a series of criteria that the board has established for handling such complaints, whether it involves the nature of the issue or the rights that the employee is seeking to assert, be it union rights, health and safety issues or the right to take parental leave, for example, under minimum labour standards, the complaint mechanism is the same.

So that covers the complaint mechanism, but when it comes to language rights, there are a lot of decision-makers from Quebec. Let me give you an example from my own experience. I represented employers and federal businesses for 28 years in the private sector, and throughout those years I also advised them, whether at the federal or provincial level, on their rights and obligations under the Charter of the French Language. This expertise also applies to the administration of the UFPBA. I have other decision-makers from Quebec who have significant experience with the Charter of the French Language.

That said, supplementing this with what is provided for in the legislation, that is, potentially having members with this specific expertise to collaborate with colleagues, would obviously be desirable.

Senator Cormier: You're talking about Quebec, and I understand that reality, but obviously, regions with a strong francophone presence — francophones in minority regions face different realities. Is there a requirement that the new members you would work with or involve must also be from those francophone regions? Because the reality is — I understand that the mechanisms are the same, but, as you know, the reality is extremely different in regions with a strong francophone presence. Is there a guarantee that there will be members from those regions?

Ms. Tremblay: In fact, it's up to the government, to the Privy Council, to appoint the decision-makers to the board. These are Privy Council appointments. It's not something within my purview. It's up to them, of course, to address that question regarding their intentions to that end.

Senator Cormier: What indicators will show whether this measure is actually changing employers' behaviour and improving the recruitment and retention of francophone workers? We know that businesses are required to establish a committee to promote the French language, but from your perspective on the board, what will give you the sense that it's working, that it's effective?

d'exercer des droits ou qu'ils ont exercé des droits, que ce soit en santé-sécurité ou des droits syndicaux, puis qu'un employeur a pris des mesures à leur encontre à cause de l'exercice de ces droits.

Alors, concernant le développement de la jurisprudence pour ce type de plaintes, qui répond à une série de critères que le Conseil a développés pour traiter ce genre de plaintes, la nature du sujet ou les droits que l'employé tente d'invoquer, qu'ils soient des droits syndicaux, qu'il s'agisse de santé-sécurité ou d'exercer un congé parental, par exemple, dans les normes minimales du travail, c'est le même genre de mécanisme de plainte.

Alors cela, c'est pour le mécanisme de la plainte, mais pour les droits au niveau de la langue, il y a beaucoup de décideurs qui viennent du Québec : je vais vous donner mon exemple. J'ai représenté des employeurs et des entreprises fédérales pendant 28 ans au privé et je les ai avisés aussi, qu'ils soient au fédéral ou au provincial, de leurs droits et obligations en vertu de la Charte de la langue française pendant toutes ces années. Cette expertise se transpose aussi dans le contexte de l'administration de LUFEP. J'ai d'autres décideurs venant du Québec qui ont beaucoup d'expérience quant à la Charte de la langue française.

Ceci dit, de compléter cela avec ce qui est prévu dans la législation, c'est-à-dire d'avoir potentiellement des membres qui ont cette expertise particulière pour collaborer avec les collègues, évidemment, ce serait souhaitable.

Le sénateur Cormier : Vous parlez du Québec et je comprends cette réalité, mais, évidemment, les régions à forte présence francophone — les francophones en région minoritaire vivent d'autres réalités. Est-ce qu'il y a une exigence qui est mise de l'avant pour que les nouveaux membres avec lesquels vous feriez affaire ou que vous impliqueriez soient aussi de ces régions francophones? Parce que la réalité — je comprends que les mécanismes sont les mêmes, mais, en fait, vous le savez : la réalité est extrêmement différente dans les régions à forte présence francophone. Y a-t-il une garantie qu'il y aura des membres qui viennent de ces régions?

Me Tremblay : En fait, cela appartient au gouvernement, au Conseil privé de nommer les décideurs au Conseil. Ce sont des nominations du Conseil privé. Ce n'est pas quelque chose qui m'appartient. C'est à eux, évidemment, d'adresser cette question quant à leurs intentions à ce niveau.

Le sénateur Cormier : Quels indicateurs vont permettre de savoir si cette mesure change réellement le comportement des employeurs et améliore l'attraction et la rétention des travailleurs francophones? On sait que les entreprises doivent mettre sur pied un comité à l'intérieur pour la promotion de la langue française, mais, de votre point de vue, au Conseil, qu'est-ce qui vous donnera le sentiment que cela fonctionne, que c'est efficace?

Ms. Tremblay: All these measures that must be taken by businesses with more than 100 employees — in Quebec, it has been called the francization committee, the French-language promotion committee in the context of this legislation — will not fall under the board's jurisdiction at all. The Department of Canadian Heritage will be responsible for francization committees and the Office of the Commissioner of Official Languages. We will only receive complaints filed by employees that the Office of the Commissioner forwards to us.

In my experience, having done this for a long time in Quebec, these are more individual complaints about the individual's language of work or having been passed over for a promotion because of the language of work. It's more this type of complaint, in my experience. I doubt an employee would complain to the promotion committee, but it's possible.

Senator Cormier: Can several employees file a complaint together? Can a collective complaint be filed?

Ms. Tremblay: That's a good question. I will refrain from answering, but I will say that in the Canada Labour Code, in Part I on labour relations, we often see this: a group of employees — that is, several employees — who authorize a single employee to act on their behalf or, of course, they may be represented by a union. In this case, would there be an impediment or not? I don't want to take a position on whether or not this is possible. In our regime, in the Canada Labour Code, this is something we see frequently.

Senator Cormier: In light of the testimony, I would say that a multitude of organizations are involved, and I think the answers you're giving us, which are the answers you're able to give us — and I understand that very well — make it difficult to understand how this will be implemented and how accountability will be ensured.

Senator Henkel: I'm going to talk to you about the limits of exemptions. Some international standards may require the use of English for technical activities. This doesn't mean that performance evaluations or discussions with human resources must also be conducted in English.

Do these regulations delineate these exemptions clearly enough so that employers and employees know what obligations will remain in such a circumstance?

Ms. Tremblay: It really is a substantive question regarding the intent behind the regulations and what the exemption would or would not cover. That's not something I can comment on. I'm sorry.

Me Tremblay : Toutes ces mesures qui doivent être prises pour les entreprises de plus de 100 employés — au Québec, on l'a appelé le comité de francisation, le comité de promotion de la langue française dans le contexte de cette loi —, cela ne relèvera pas du tout du Conseil. Ce sera quelque chose de la responsabilité du ministère du Patrimoine canadien pour les comités de francisation et du Commissariat aux langues officielles. Nous n'allons que recevoir les plaintes déposées par les employés que le Commissariat va nous transmettre.

Selon mon expérience, pour avoir fait cela longtemps au Québec, ce sont des plaintes plus individuelles par rapport à la langue de travail de l'individu ou au fait d'avoir été défavorisé dans une promotion en raison de la langue de travail. C'est plus ce type de plainte, selon mon expérience. Je doute qu'un employé se plaigne auprès du comité de promotion, mais cela est possible.

Le sénateur Cormier : Est-ce que plusieurs employés peuvent déposer une plainte ensemble? Peut-il y avoir une plainte collective déposée?

Me Tremblay : C'est une bonne question. Je vais m'abstenir de répondre, mais je vais dire que dans le Code canadien du travail, lorsque nous sommes dans la partie I portant sur les relations du travail, on va souvent voir cela, un groupe d'employés, soit plusieurs employés qui mandatent un seul employé ou, évidemment, ils peuvent être représentés par un syndicat. Ici, est-ce qu'il y aurait un empêchement ou pas? Je ne veux pas me prononcer quant à savoir si, oui ou non, cela est possible. Dans notre régime à nous, dans le Code canadien, c'est quelque chose qu'on voit fréquemment.

Le sénateur Cormier : À la lumière du témoignage, je dirai qu'il y a une multitude d'organisations qui sont impliquées et je pense que les réponses que vous nous donnez, qui sont les réponses que vous pouvez nous donner — et je le comprends très bien — font en sorte qu'il y a un défi pour comprendre la mise en œuvre de cela et la reddition de compte.

La sénatrice Henkel : Je vais vous parler des limites des exemptions. Certaines normes internationales peuvent nécessiter l'usage de l'anglais pour les activités techniques. Cela ne signifie pas que les évaluations de rendement ou les échanges avec les ressources humaines doivent aussi se faire en anglais.

Ce règlement délimite-t-il assez clairement ces exemptions pour que les employeurs et les employés sachent quelles obligations persisteront dans une telle circonstance?

Me Tremblay : C'est vraiment une question de fond relative à l'intention derrière la réglementation, puis au contenu, ou non, de l'exemption. Ce n'est pas quelque chose que je peux commenter, je suis désolée.

Senator Henkel: I would like us to look at the process from an employee's perspective rather than from that of the institutions.

In the case of someone who has spent several months before the Office of the Commissioner prior to their case being referred to the board, at that point, would the case come to you with the file already assembled, or would that person, in practice, have to redo much of the work, in other words, resubmit documents, explain the details and facts, and answer new questions? Those are nonetheless lengthy and complex procedural requirements in terms of, once again, I'll say it, what they might entail for the employee.

Are you working with the Office of the Commissioner office on a veritable single file system that could accompany the complainant from one institution to another to make the process easier?

Ms. Tremblay: Actually, when a complaint is referred to us, the Office of the Commissioner will provide us with the relevant parts of the case, so we will already have an assembled file.

From there, of course, we initiate the quasi-judicial process, in which the parties have the right to be heard, whether in writing — because we have the authority to make decisions based on the record — or at a hearing. So, depending on the case, there may or may not be a hearing.

When there is no hearing, we ask the parties to make written submissions in addition to what is already on file. It's somewhat similar to the wrongful dismissal complaints we receive, for example, that have been sent to us through ESDC. We receive certain information and go from there. We then build a complete record.

As a tribunal, we are, of course, subject to the rules of natural justice. We therefore consider the submissions of both parties, whether made in writing or at a hearing. We cannot simply take what the Office of the Commissioner sends us and make a decision solely based on that. We really do need to obtain additional submissions from both sides.

Senator Henkel: Earlier, you said that you have a great deal of experience managing complex cases involving labour law and other types of law, naturally.

We're talking about the French language specifically, but do you know approximately how long it can take to resolve a case? Because this could apply to language or to something else. It goes before the commissioner and then it has to come to you. Again, I'm thinking of the employee and the time they have to spend away from work or under stress at work. There are a great many human considerations involved.

La sénatrice Henkel : J'aimerais qu'on regarde le processus du point de vue d'un employé, plutôt que de celui des institutions.

Dans le cas d'une personne qui aurait passé plusieurs mois devant le Commissariat avant que son dossier soit renvoyé au Conseil, à ce moment-là, est-ce que son dossier vous arriverait comme un dossier déjà constitué, ou cette personne devra-t-elle, en pratique, recommencer une bonne partie du travail : donc, reproduire les documents, expliquer les détails et les faits, répondre à de nouvelles questions? Ce sont quand même des exigences procédurales qui sont longues et complexes sur le plan — encore une fois, je vais le dire — de ce que cela peut engendrer pour l'employé.

Est-ce que vous travaillez avec le Commissariat sur un véritable dossier unique qui puisse suivre le plaignant d'une institution à l'autre pour faciliter cela?

Me Tremblay : En fait, quand une plainte va nous être référée, le Commissariat va nous transmettre les éléments pertinents du dossier, donc on va déjà avoir un dossier constitué.

À partir de cela, évidemment, nous enclenchons le processus quasi judiciaire qui est un processus dans lequel les parties ont le droit d'être entendues, que ce soit par écrit, parce qu'on a le pouvoir de rendre des décisions à partir du dossier ou de tenir des audiences. Alors, selon le dossier, il y aura une audience ou non.

Quand il n'y a pas d'audience, on va demander aux parties de faire des observations écrites qui seront en sus de ce qu'on a déjà au dossier. C'est un peu semblables aux plaintes pour congédiement injuste qu'on reçoit, par exemple, et qui ont été acheminées à travers EDSC. On reçoit certaines informations et on part de là. Après, on constitue un dossier complet.

Étant un tribunal, on est assujettis, évidemment, aux règles de justice naturelle. Alors, on entend les observations des deux parties soumises par écrit ou en audience. On ne peut pas dire qu'on ne prend que ce que le Commissariat nous transmet pour décider sur cette base. On doit vraiment aller chercher des observations additionnelles de part et d'autre.

La sénatrice Henkel : Tout à l'heure, vous avez dit que vous avez beaucoup d'expérience dans la gestion de dossiers complexes qui touchent, bien sûr, au droit du travail et autre.

On parle de langue française en tant que telle, mais savez-vous combien de temps peut prendre la résolution d'un dossier, approximativement? Parce qu'on peut l'appliquer à la langue ou à autre chose. Cela passe devant le commissaire, puis cela doit aller chez vous. Encore une fois, je pense toujours à l'employé et au temps qu'il doit passer sans être au travail ou en étant stressé au travail. Il y a énormément de considérations humaines.

Ms. Tremblay: Absolutely. We have statistics, if you're interested. I can certainly provide them to the committee. We have statistics on the processing of our cases, but only from the moment we receive them.

Senator Henkel: Okay.

Ms. Tremblay: We don't keep statistics on what happened before that. However, we receive wrongful dismissal complaints fairly frequently, for example, on which the ESDC, or "Labour Canada," whatever we call it, has spent a considerable amount of time, even several months, before reaching us.

I'm very sensitive to what you are saying, Senator Henkel, because we have employees who have sometimes waited a year —

Senator Henkel: Of course. Yes.

Ms. Tremblay: — before landing on the board's doorstep, so we have people who are already frustrated —

Senator Henkel: Of course. Yes.

Ms. Tremblay: — before we have even begun engaging with them in a process that involves . . . soliciting submissions and so forth. It really is not ideal.

You may already be aware of this, but we have significant backlogs, as do many administrative tribunals in Canada, unfortunately. Bill C-39 provides for additional resources to be allocated to the board, which are welcome. So we will be moving quickly to secure those resources and recruit staff to help us address these backlogs. However, everything that happens before those cases reach the board is beyond our purview.

Therefore, to answer your question, I don't know how long the Office of the Commissioner will take, but with the resources available to us, we will continue to do our best to process cases as quickly as possible.

Our case processing times are not where I'd like them to be. Obviously, I'm referring to the cases we currently have. If you're interested, I can provide the committee with statistics on the average number of days required to process a case, as well as the median. The median is more relevant. If I send you the figures and you wish to review them, the median number of processing days is more meaningful because the average will obviously be skewed upward by extremely complex cases, which have a significant impact on it. So, if you're interested, pay close attention to the median. It provides a more accurate picture.

Me Tremblay : Absolument. Nous avons des statistiques, si jamais vous êtes intéressée, je pourrai certainement les acheminer au Comité. Nous avons des statistiques concernant le traitement de nos dossiers, mais à partir du moment où nous les recevons.

La sénatrice Henkel : D'accord.

Me Tremblay : Nous ne tenons pas de statistiques sur ce qui s'est passé auparavant. Par contre, il nous arrive assez fréquemment de recevoir, par exemple, des plaintes de congédiement injuste qui ont passé beaucoup de temps, voire plusieurs mois, auprès d'EDSC — ou « Travail Canada », peu importe comment on l'appelle — avant d'arriver chez nous.

Je suis très sensible à ce que vous dites, sénatrice Henkel, parce qu'on a des employés qui ont parfois attendu un an...

La sénatrice Henkel : Bien, oui.

Me Tremblay : ... avant d'arriver à la porte du Conseil. On a donc des gens qui sont déjà frustrés...

La sénatrice Henkel : Bien, oui.

Me Tremblay : ... avant même qu'on ait commencé à s'engager avec eux vers une voie de... : il faut solliciter des observations, etc. Ce n'est vraiment pas l'idéal.

Vous êtes peut-être déjà au courant, mais on a des arriérés importants, comme beaucoup de tribunaux administratifs au Canada, malheureusement. Dans le cadre du projet de loi C-39, on a prévu des ressources additionnelles à allouer au Conseil, qui sont bienvenues. Alors, on va être urgemment en appel pour aller chercher ces ressources, recruter, pour nous aider justement avec ces arriérés. Par contre, tout le chemin parcouru avant que ces dossiers ne se rendent au Conseil, ce n'est pas de notre ressort.

Donc, pour répondre à votre question, je ne sais pas combien de temps le Commissariat prendra, mais nous, avec les ressources dont nous disposerons, nous continuerons de faire de notre mieux pour traiter les dossiers le plus rapidement possible.

Nos délais ne sont pas ce que je souhaiterais qu'ils soient, au niveau du traitement des dossiers. Évidemment, je parle des dossiers qu'on a actuellement. Je pourrai faire parvenir au Comité, si vous êtes intéressés, des statistiques sur le nombre moyen de jours requis pour traiter un dossier, et des médianes aussi. Les médianes sont plus pertinentes. Si je vous les envoie et que vous voulez les avoir, le nombre de jours de traitement pour la médiane est plus pertinent, parce que la moyenne va évidemment être allongée par des dossiers extrêmement complexes, qui vont influencer de façon importante sur la moyenne. Alors, si vous êtes intéressés, portez une attention particulière à la médiane : elle offre un portrait plus juste.

The Chair: We are definitely interested. However, are those figures applicable? Are the cases you currently handle comparable to official languages cases in terms of their complexity and the processing time required?

I have another question as well. We've already discussed the potential number of complaints. If you are able to do so, have you calculated the additional cost to your organization, to the board?

Ms. Tremblay: Yes. In fact, that information is in the regulatory review. For the first two years, the estimated cost is \$1.08 million, and then \$2.19 million per year beginning in year three.

The Chair: Okay.

Senator Gerba: Within the context of your current mandate, is there a need to better define the role of the industrial relations board itself in the regulations?

Ms. Tremblay: I'm not sure I fully understand your question.

Senator Gerba: Do you believe that your mandate is clearly defined in these regulations?

Ms. Tremblay: Yes. In the act, actually.

Senator Gerba: In the act, yes.

Ms. Tremblay: Yes, yes, absolutely.

Senator Gerba: All right. You mentioned Bill C-39. Could you tell us more about its implications for your organization?

Ms. Tremblay: I don't want to get too far into Bill C-39, since it's not the subject of the committee's current study. What I was referring to, quite simply, was the press release announcing Bill C-39. It announced additional resources for the board —

Senator Gerba: Okay.

Ms. Tremblay: — to help it address its case backlog. That was part of the announcement of Bill C-39. That's what I was referring to.

Senator Gerba: All right. In terms of this act, what positive outcomes can be expected?

Ms. Tremblay: You mean under the use of French act.

Senator Gerba: Yes, the UFPBA.

Le président : Certainement, cela nous intéresse. Cependant, cela s'applique-t-il? Les dossiers que vous traitez présentement sont-ils comparables aux dossiers des langues officielles, au niveau de la complexité et du temps de traitement requis?

Une autre question également. On a déjà parlé du nombre de plaintes potentielles. Si vous en avez la capacité, avez-vous calculé le coût additionnel pour votre organisme, pour le Conseil?

Me Tremblay : Oui. En fait, cela se trouve dans la revue réglementaire. Pour les deux premières années, le coût estimé est de 1,08 million, puis de 2,19 millions par année, à partir de l'année 3.

Le président : D'accord.

La sénatrice Gerba : Dans le cadre de votre mandat actuel, y aurait-il lieu de mieux redéfinir le rôle même du Conseil des relations industrielles dans la réglementation?

Me Tremblay : Je ne suis pas certaine de bien comprendre votre question.

La sénatrice Gerba : Estimez-vous que votre mandat est clairement défini dans cette réglementation?

Me Tremblay : Oui. Dans la loi, en fait.

La sénatrice Gerba : Dans la loi, oui.

Me Tremblay : Oui, oui, absolument.

La sénatrice Gerba : D'accord. Vous avez parlé du projet de loi C-39, pouvez-vous en dire davantage sur les conséquences pour votre organisation?

Me Tremblay : Je ne veux pas trop m'embarquer dans le projet de loi C-39, puisque ce n'est pas l'objet de l'étude du Comité présentement. Ce à quoi je faisais référence, tout simplement, c'est dans le communiqué de presse qui dévoile le projet de loi C-39 : on y annonce des ressources additionnelles pour le Conseil...

La sénatrice Gerba : D'accord.

Me Tremblay : ... pour l'aider à traiter l'arriéré de dossiers. Cela venait avec l'annonce du projet de loi C-39. C'est ce à quoi je faisais référence.

La sénatrice Gerba : D'accord. Au niveau de cette loi, quelles sont les retombées positives auxquelles on peut s'attendre?

Me Tremblay : Vous voulez dire, dans la Loi sur l'usage du français?

La sénatrice Gerba : LUFEP, oui.

Ms. Tremblay: It's not really for me to comment on that. It's more a question of legislative intent and what is hoped to be achieved. What is set out in the regulatory review document seems quite fair to me. Beyond that, obviously, it's not for me to comment —

Senator Gerba: Actually, perhaps I didn't phrase my question properly. We're in a context in which French is declining, both in Quebec and outside Quebec. Is there anything positive that can come out of this legislation?

Ms. Tremblay: Absolutely. Absolutely.

Senator Gerba: Will it make a difference?

Ms. Tremblay: Let's hope so.

Senator Gerba: Okay. Thank you.

Senator Cormier: You clarified things for me when you spoke about the backlog you already have. You said you were very confident that you would be able to deal appropriately, and within a reasonable time frame, with the complaints arising from these regulations and the legislation. Since you're engaged in a process, my question may be premature in terms of what you're going to put in place, but I do have a concern. I respect the work of your board, but I have a concern. There is a substantial backlog. It's enormous. The government intends to provide assistance specifically to minimize or reduce that backlog, but you will now have an additional responsibility and additional complaints, and we're talking about an increase in complaints. How can you reassure us that the mechanisms you put in place will enable you to deal with these complaints appropriately and within a reasonable time frame?

Ms. Tremblay: I can tell you that we can only work with the resources we have. So, to the extent that we have sufficient resources to help us deal with the backlog, obviously, those resources will be more than welcome. They have to keep pace with this additional mandate. There's no doubt about it.

Senator Cormier: We have a government that seems intent on moving quickly when it comes to complaints related to the legislation and all of that, so we can hope that they will provide you with the appropriate resources to do your work.

Ms. Tremblay: I certainly hope so.

Senator Cormier: Yes.

Ms. Tremblay: Yes.

Senator Cormier: My last question concerns transparency. I know this is probably a sensitive subject. Complaints are filed with you after going through the Office of the Commissioner. Ultimately, a decision is made. Is that information public when a decision is rendered in a case?

Me Tremblay : Ce n'est pas vraiment à moi de commenter cela. C'est plus au niveau de l'intention du législateur et des souhaits. Ce qui est exprimé dans le document de révision réglementaire me semble assez juste. Au-delà de cela, évidemment, ce n'est pas à moi de commenter...

La sénatrice Gerba : En fait, peut-être que je n'ai pas bien posé ma question. On est dans un contexte de déclin du français, que ce soit au Québec ou hors Québec. Y a-t-il quelque chose de positif à tirer de cette loi?

Me Tremblay : Absolument. Absolument.

La sénatrice Gerba : Cela va changer quelque chose?

Me Tremblay : Souhaitons-le.

La sénatrice Gerba : D'accord, merci.

Le sénateur Cormier : Vous m'avez éclairé en parlant des arriérés que vous avez déjà. Vous dites être très confiante que vous allez pouvoir traiter adéquatement, dans des délais raisonnables, les plaintes qui viendront de cette réglementation et de la loi. Comme vous êtes engagée dans un processus, ma question est peut-être prématurée par rapport à ce que vous allez mettre en place, mais j'ai une inquiétude. Je respecte le travail de votre Conseil, mais j'ai une inquiétude. Des arriérés, il y en a beaucoup. C'est énorme. Le gouvernement entend aider justement pour minimiser ou diminuer ces arriérés, mais maintenant, vous allez avoir une responsabilité supplémentaire et des plaintes supplémentaires, et on parle d'augmentation de plaintes. Comment pouvez-vous nous rassurer quant aux mécanismes que vous mettrez en place pour pouvoir traiter adéquatement et dans des délais raisonnables ces demandes?

Me Tremblay : Je peux vous dire qu'on ne peut agir qu'avec les ressources qu'on a. Alors, dans la mesure où l'on a suffisamment de ressources pour nous aider avec les arriérés, évidemment, cela sera plus que bienvenu. Il faut que les ressources suivent ce mandat additionnel. C'est certain.

Le sénateur Cormier : On a un gouvernement qui semble vouloir aller rapidement à propos des plaintes liées à la législation et tout cela, donc on peut espérer qu'ils vont vous doter des bonnes ressources pour faire votre travail.

Me Tremblay : Je le souhaite ardemment.

Le sénateur Cormier : Oui.

Me Tremblay : Oui.

Le sénateur Cormier : La dernière question que j'ai concerne la transparence. Je sais que c'est probablement un sujet sensible. Les plaintes sont déposées chez vous après être passées par le Commissariat. Une décision est prise, ultimement. Cette information est-elle de nature publique, quand une décision est prise sur un cas?

Ms. Tremblay: Absolutely.

Senator Cormier: Absolutely? In your view, are those decisions worded clearly enough to provide useful guidance for implementation going forward?

Ms. Tremblay: Yes. In fact, all our decisions are posted on our website, as well as on CanLII and in other legal databases. Yes, the objective is always for our jurisprudence to be useful to the parties, so that they can learn from our interpretation of the legislation and, obviously, avoid the errors or problems that have been brought before the board.

Many cases turn on their individual circumstances. Depending on the circumstances of each case, there are therefore some aspects that are less applicable or transferable. However, our decisions contain general guidance that's genuinely useful, regardless of the legislation we administer. In fact, we refer to those decisions, and the parties routinely do as well. They cite them to us when appearing before us, either asking us to enforce them or to distinguish between them. So yes, they are entirely public.

Senator Cormier: To conclude, I asked you about the expertise within your board when it comes to knowledge of regions with a strong francophone presence in minority settings, but does your board have members who come from official language minority communities, particularly francophone communities? I understand that you are a Quebec specialist, but since you have spoken about this at length, it seems to me that it's legitimate to ask whether, within your board, you have —

Ms. Tremblay: As I was saying, you have to think of the board as being divided, if you will —

Senator Cormier: Yes, I understand.

Ms. Tremblay: There is the board, the decision makers, and SCDATA. I couldn't answer for them; you'd have to ask them. However, in terms of decision makers, we currently have a vice-chairperson who is a francophone from Ontario. I'm trying to go from memory here without getting too much wrong. We obviously have several people from Quebec. We have a part-time vice-chairperson, Lynne Poirier, who is from Atlantic Canada and who, of course, also has that personal experience. However, I'm trying to think of other francophone regions elsewhere that have been identified . . . I would have to give that some more thought. My answer is not necessarily exhaustive because I'm trying to bring everyone to mind as I speak.

Senator Cormier: I understand. In any event, it's desirable. We can certainly hope for that.

Ms. Tremblay: Yes, absolutely.

Me Tremblay : Tout à fait.

Le sénateur Cormier : Tout à fait? À votre avis, est-ce que ces décisions sont formulées suffisamment clairement pour que ce soit de bons apprentissages pour la suite de la mise en œuvre?

Me Tremblay : Oui. En fait, toutes nos décisions sont publiées sur notre site Internet, également sur CanLII et dans d'autres banques de données juridiques. Oui, c'est toujours l'objectif, que notre jurisprudence serve les parties, afin d'en apprendre sur l'interprétation qu'on donne à la législation, pour évidemment éviter les erreurs ou les problématiques qui ont été présentées devant le Conseil.

Il y a beaucoup de dossiers qui sont au cas par cas. Selon les circonstances de chaque dossier, il y a donc des choses moins applicables ou transposables. Il y a cependant des enseignements généraux qui sont vraiment utiles dans nos décisions, peu importe la législation qu'on administre. D'ailleurs, on s'y réfère, les parties s'y réfèrent couramment. Elles nous les citent, d'ailleurs, quand elles plaident devant nous, pour que soit on les applique, soit on les distingue. Effectivement, c'est complètement public.

Le sénateur Cormier : Pour conclure, je vous ai interrogé sur les compétences au sein de votre Conseil quant à la connaissance des régions à forte présence francophone en milieu minoritaire, mais est-ce qu'au sein de votre Conseil, vous avez des membres du personnel qui sont issus de communautés de langue officielle en situation minoritaire, notamment des communautés francophones? Je comprends que vous êtes spécialiste du Québec, mais comme vous en avez parlé abondamment, il me semble que la question est légitime de savoir si vous avez au sein de votre Conseil...

Me Tremblay : Comme je vous le disais, il faut voir le Conseil comme étant divisé si on veut...

Le sénateur Cormier : Oui, je comprends.

Me Tremblay : On a le Conseil, les décideurs, et SCDATA. Je ne pourrais pas répondre pour eux, il faudrait le leur demander. Toutefois, du côté des décideurs, on a présentement une personne qui est vice-présidente, qui est francophone de l'Ontario. J'essaie d'y aller de mémoire, sans trop me tromper. On a plusieurs personnes, évidemment, du Québec. On a une personne qui est vice-présidente à temps partiel, Lynne Poirier, qui vient du côté de l'Atlantique et qui, évidemment, a cette expérience personnelle aussi. Mais j'essaie de penser à d'autres régions francophones, ailleurs, qui ont été identifiées... Il faudrait que j'y repense. Ma réponse n'est pas nécessairement exhaustive parce que j'essaie d'avoir tout le monde en tête comme cela.

Le sénateur Cormier : Je comprends. En tout cas, c'est souhaitable, on peut le souhaiter.

Me Tremblay : Oui, tout à fait.

Senator Cormier: Thank you very much.

The Chair: You are much more involved on the operational side, and I understood your answer regarding the consultation. Do you know whether you, your board or your colleagues intend to submit comments on the regulations published in Part 1 of the Gazette? In other words, is there anything in the regulations that you had hoped, or still hope, would be changed before they become final?

Ms. Tremblay: No, we haven't submitted any comments to that effect.

The Chair: Is there anything that could be included in the regulations that would make your job easier, such as a public list of the businesses that are subject to them?

Ms. Tremblay: My understanding is that the department will, of course, compile such a list. It's more useful to the Office of the Commissioner than to us because, in principle, once a complaint reaches the board, it should be a complaint over which we have jurisdiction. So nothing comes to mind at the moment.

I would ask that, if you could give us 24 hours, we could send you anything that we might have. Otherwise, no comments have been brought to my attention to be conveyed to the committee.

The Chair: Yes, by all means. You may submit a brief, letters or comments. We are here to improve the regulations, so we'd be pleased to receive anything that might help us improve them.

Ms. Tremblay: Perfect.

The Chair: If there are no further questions from my colleagues, that concludes this discussion. Thank you very much for being with us this afternoon.

Colleagues, we will now continue in camera.

(The committee continued in camera.)

(The committee resumed in public.)

The Chair: Colleagues, we are now back in public session.

I'd like to move that the budget request in the amount of \$76,669 for the study on the language obligations of federal institutions with respect to arts, culture and heritage be adopted and submitted to the Standing Committee on Internal Economy, Budgets and Administration for the fiscal year ending March 31, 2027.

Does it please the committee to adopt the motion?

Le sénateur Cormier : Merci beaucoup.

Le président : Vous êtes beaucoup plus dans l'opérationnel, et j'ai bien compris votre réponse quant à la consultation. Savez-vous si vous, votre Conseil ou vos associés allez présenter des commentaires sur le règlement présenté dans la Partie I de la Gazette? Autrement dit, y a-t-il des choses dans le règlement que vous espériez ou espérez voir changer avant que le règlement devienne un règlement?

Me Tremblay : On n'a pas formulé de commentaire en ce sens, non.

Le président : Y a-t-il quelque chose dans le règlement qui pourrait faciliter votre tâche, par exemple une liste publique des entreprises qui sont assujetties au règlement?

Me Tremblay : J'ai compris que, évidemment, le ministère allait dresser une telle liste. C'est plus utile pour le Commissariat que pour nous, parce qu'une fois que la plainte atterrit au Conseil, en principe, cela devrait être une plainte pour laquelle on a compétence. Donc, il n'y a rien qui me vient en tête présentement.

J'aimerais vous demander, si vous nous donniez 24 heures, s'il y a quelque chose qu'on pourrait vous acheminer, on pourrait le faire. Sinon, aucun commentaire ne m'a été acheminé pour être transmis au Comité.

Le président : Oui, absolument, vous pouvez nous présenter un mémoire, des lettres ou des commentaires. Nous sommes ici pour améliorer le règlement; par conséquent, tout ce qu'on peut entendre pour l'améliorer, nous serons contents de le recevoir.

Me Tremblay : Parfait.

Le président : S'il n'y a pas d'autres questions de la part de mes collègues, cela conclut cet échange. Merci beaucoup d'avoir été parmi nous cet après-midi.

Chers collègues, nous allons maintenant poursuivre à huis clos.

(La séance se poursuit à huis clos.)

(La séance publique reprend.)

Le président : Chers collègues, nous sommes maintenant de retour en séance publique.

J'aimerais proposer que la demande de budget d'un montant de 76 669 \$ pour l'étude des responsabilités linguistiques des institutions fédérales en matière d'arts, de culture et de patrimoine soit adoptée et présentée au Comité permanent de la régie interne, des budgets et de l'administration, pour l'exercice financier se terminant le 31 mars 2027.

Êtes-vous d'accord avec la proposition?

Hon. Senators: Agreed.

The Chair: It's approved. You've seen the communications plan. Do you agree to and approve the communications plan as presented?

Hon. Senators: Yes.

The Chair: Agreed. That brings us to the end of our discussion. Thank you for being here this afternoon.

(The committee adjourned.)

Des voix : D'accord.

Le président : C'est approuvé. Vous avez vu le plan de communication; êtes-vous d'accord et approuvez-vous le plan de communication tel que présenté?

Des voix : Oui.

Le président : En accord. Cela nous amène à la fin de notre discussion. Merci d'avoir été ici ce soir.

(La séance est levée.)
