

[Text]

not concerned that their opportunities for advancement were prejudicially affected. But if it's 6 or if it's 60 or if it's 600, the important thing is that the possibility was there for those whose opportunities really had been prejudicially affected to go forward and say is this in accordance with the merit principle, and I should've been given a chance and my candidacy should have been considered. Really, what you're doing if you put deployment in this bill is you're removing that scrutiny.

**Ms Langan:** So if it's working so well—if indeed it is working so well—then it wouldn't make much sense to change it and leave it open to not working so well.

**Mr. Raven:** That's one aspect. The other thing that occurred to me is one of the reasons there may not have been many requests for opinions on opportunities for advancement was that between 1989 and January 30, 1992, there was a lateral transfer exclusion order, which denied the right of appeal in the first place. So it wouldn't surprise me there weren't many people there trying to challenge it.

**Ms MacLean:** Within the last year or two years, but there used to be quite a few before that.

**Ms Langan:** Can you give us a sense—because I know it's hard to be definitive on this—what the impact of this legislation will be on establishment of new jurisprudence? I think there was one section there, 10.(2), on the merit principle, now going to the minimum standard of competence versus the best candidate. So there's all that jurisprudence that will have to be rewritten, plus in many other areas where there are years of jurisprudence. What is the impact going to be on the process, if you like? How long is it going to take to establish this jurisprudence? What's going to happen to the workers in the meantime, I guess?

• 2025

**Ms MacLean:** Well, has it taken us 15 years to get where we are now? Andrew and I both came on the scene 10 years after the act was first proclaimed. We shouldn't pretend that the law started when we started. It didn't. There was some jurisprudence.

In any event, there will be a period of adjustment. There always is. Every section you change will then have to be tested. Just as we have, to a degree, explored the limits, for example, on acting appointments and appeal rights, all of those things will have to be opened to be looked at again.

Let's face it, in some of the things, such as the deployment area, if it's a minimum standard of competence there may not be very much jurisprudence to be developed. So the 15 or 20 years that have gone on may not be there any more. But certainly there will be a further adjustment.

**Ms Langan:** What will all that cost?

**Mr. Raven:** Cost?

**Ms Langan:** I didn't mean to make you choke.

**Ms MacLean:** I've been almost choking all evening; it's not the question, I promise you. I joked with Mr. Raven: is it in terms of our fees or in terms of the cost of the—

[Translation]

employés ne pensaient pas que leurs possibilités d'avancement avaient été touchées. Toutefois, qu'il s'agisse de six, de 60 ou de 600 employés, l'essentiel, c'est qu'il y avait un recours pour ceux dont les possibilités d'avancement avaient vraiment été touchées, puisque ces personnes pouvaient invoquer le principe du mérite et dire: j'aurais dû avoir la possibilité de poser ma candidature. En réalité, si les mutations sont incluses dans ce projet de loi, vous abolissez tout examen minutieux.

**Mme Langan:** Si cela fonctionne si bien—je dis bien si—alors pourquoi vouloir apporter des changements, et risquer que cela ne fonctionne plus aussi bien?

**Me Raven:** C'est un aspect de la question. J'ai également l'impression que s'il n'y a pas eu de nombreuses demandes d'opinion sur les possibilités d'avancement entre 1989 et le 30 janvier 1992, c'est à cause de l'existence d'un décret d'exclusion des mutations latérales qui retirait le droit d'appel. Je ne suis donc pas surpris de constater que les employés n'ont pas été nombreux à contester le décret.

**Me MacLean:** Depuis un an ou deux, mais auparavant, il y avait de nombreuses demandes.

**Mme Langan:** Pouvez-vous nous donner une idée—je sais que c'est difficile d'être précis—de la nouvelle jurisprudence à laquelle pourrait donner lieu ce projet de loi? Je songe notamment à une disposition, l'article 10.(2), sur le principe du mérite, qui se fonderait maintenant sur des normes minimales de compétence plutôt que sur un examen comparatif des candidats. Il y a donc tous ces précédents qui ne tiendront plus, toutes ces années de jurisprudence à rebâtir dans bien d'autres domaines. Quel impact cela aura-t-il sur le processus? Combien de temps faudra-t-il avant que la jurisprudence se fasse? Qu'arrive-t-il aux travailleurs dans l'intervalle?

**Me MacLean:** Eh bien, nous a-t-il fallu 15 ans pour en arriver à ce que nous avons maintenant? Andrew et moi avons commencé à exercer 10 ans après la proclamation de la loi. N'allons pas prétendre que le droit a commencé à se faire quand nous avons commencé à travailler. C'est faux. Il y avait déjà une certaine jurisprudence.

De toute façon, il y aura une période de transition. C'est normal. Chaque article modifié devra être interprété. Tous les champs que nous avons explorés jusqu'à maintenant, par exemple les nominations intérimaires, les droits d'appel, devront être réexaminés.

Et puis, avouons-le, en ce qui concerne certaines dispositions, notamment les mutations, s'il y a une norme minimum de compétence, il n'y aura peut-être pas beaucoup de jurisprudence. Il ne faudra donc peut-être pas 15 ou 20 ans pour arriver à quelque chose. Il y aura certainement d'autres rajustements.

**Mme Langan:** Cela coûtera combien?

**Me Raven:** Combien?

**Mme Langan:** C'est à cause de moi que vous vous étouffez?

**Me MacLean:** C'est comme cela depuis le début de la soirée. Je vous assure que cela n'a rien à voir avec votre question. À la blague, j'ai dit à Me Raven: est-ce qu'on parle de nos honoraires ou du coût de...