COURT OF APPEAL OF
NEW BRUNSWICK

COUR D'APPEL DU
NOUVEAU-BRUNSWICK

98-15-CA

GAÉTAN MIGNEAULT

APPELLANT

- and -

HER MAJESTY THE QUEEN IN RIGHT OF THE PROVINCE OF NEW BRUNSWICK as represented by THE BOARD OF MANAGEMENT

RESPONDENT

Migneault v. New Brunswick (Board of Management), 2016 NBCA 52

CORAM:
The Honourable Justice Larlee
The Honourable Justice Richard
The Honourable Justice Quigg

Appeal from a decision of the Court of Queen's Bench:
November 2, 2015

History of Case:

Decision under appeal:
Unreported

Preliminary or incidental proceedings:
N/A

Appeal heard:
February 10, 2016

Judgment rendered:
September 22, 2016

Reasons for judgment:
The Honourable Justice Richard

Concurred in by:
The Honourable Justice Larlee
The Honourable Justice Quigg

GAÉTAN MIGNEAULT

APPELANT

- et -

SA MAJESTÉ LA REINE DU CHEF DU NOUVEAU-BRUNSWICK, représentée par le CONSEIL DE GESTION

INTIMÉE

Migneault c. Nouveau-Brunswick (Conseil de gestion), 2016 NBCA 52

CORAM :
l'honorable juge Larlee
l'honorable juge Richard
l'honorable juge Quigg

Appel d'une décision de la Cour du Banc de la Reine :
le 2 novembre 2015

Historique de la cause :

Décision frappée d'appel :
inédite

Procédures préliminaires ou accessoires :
s.o.

Appel entendu :
le 10 février 2016

Jugement rendu :
le 22 septembre 2016

Motifs de jugement :
l'honorable juge Richard

Souscrivent aux motifs :
l'honorable juge Larlee
l'honorable juge Quigg

Counsel at hearing:

Gaétan Migneault appeared in person

For the respondent:
Sylvie Michaud

THE COURT

The appeal is dismissed with costs of $3,000.

Avocats à l'audience :

Gaétan Migneault a comparu en personne

Pour l'intimée :
Sylvie Michaud

LA COUR

L'appel est rejeté avec dépens de 3 000 $.

Le jugement de la Cour rendu par

LE JUGE RICHARD

[1] Les faits sous-jacents sont très simples.

[2] À tout moment pertinent, Gaétan Migneault était employé par le gouvernement du Nouveau-Brunswick et était membre de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada. Par l'entremise de ce syndicat, il était assujetti à la convention collective du 30 janvier 2013 entre l'Association des avocats et avocates de la Couronne du Nouveau-Brunswick et le Conseil de gestion du Nouveau-Brunswick. Le 16 avril 2013, M. Migneault fait l'objet d'une suspension d'une journée avec traitement. Le 14 mai 2013, avec le consentement de son syndicat, M. Migneault dépose un grief dans lequel il conteste cette mesure disciplinaire et demande : (1) le retrait de la lettre de suspension de son dossier; (2) le rétablissement de son ancienneté et de tous les autres avantages et privilèges; et (3) une indemnisation intégrale.

[3] La convention collective et la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, L.R.N.-B. 1973, ch. P-25 (la « *Loi* »), prévoient une procédure pour régler ce différend de nature disciplinaire entre M. Migneault et son employeur. Selon la convention collective, « [l]orsqu'un employé s'estime lésé, il doit, avec ou sans l'aide d'un représentant de l'Association ou de son mandataire, discuter la question avec son superviseur immédiat avant d'entreprendre la première étape de la procédure applicable aux griefs » (Article 12.03). Lorsqu'il s'agit d'une suspension, l'employé peut « recourir à la procédure applicable aux griefs, y compris l'arbitrage, de la façon prévue dans la présente convention et […] doit présenter son grief au dernier palier de la procédure applicable aux griefs » (Article 14.06). La convention prévoit que la procédure n'est entamée que lorsque l'employé « a obtenu le consentement écrit de l'Association ou de ses délégués » (Article 12.04). M. Migneault a obtenu ce consentement.

[4] Puisque le grief de M. Migneault n'est pas résolu, il est soumis à l'arbitrage, et « [l]es dispositions de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* […] régissant l'arbitrage des griefs s'appliquent » (Article 13.01 de la convention collective). Selon ces dernières dispositions, M. Migneault ne peut renvoyer son grief à l'arbitrage à moins que l'agent négociateur de son unité de négociation indique qu'il approuve le renvoi et qu'il soit disposé à le représenter ou, le cas échéant, que M. Migneault paie lui-même la part des frais de l'agent négociateur relativement à l'arbitrage : par. 92(4) et (5). En l'espèce, l'agent négociateur approuve le renvoi et représente M. Migneault.

[5] Le 13 mars 2015, un arbitre rejette le grief. Cette « décision est finale et définitive pour les parties et pour tout employé affecté par elle » (par. 92(1) de la *Loi*). Le syndicat n'entame aucune procédure en révision. Toutefois, le 3 juin 2015, M. Migneault dépose un avis de requête dans lequel il demande l'annulation de la décision arbitrale ainsi que certaines mesures accessoires.

[6] Soulevant une question préliminaire, le Nouveau-Brunswick demande le rejet sommaire de la requête en révision au motif que M. Migneault n'a pas la qualité pour agir nécessaire pour l'introduire. Selon le Nouveau-Brunswick, seul le syndicat aurait pu demander la révision judiciaire de la décision arbitrale.

[7] Le 2 novembre 2015, une juge de la Cour du Banc de la Reine tranche la question préliminaire. Elle accueille l'objection du Nouveau-Brunswick et ainsi rejette la requête. Trois jours plus tard, M. Migneault dépose un avis d'appel dans lequel il demande que la décision de la Cour du Banc de la Reine soit infirmée. Il invoque plusieurs moyens d'appel. J'estime que ceux-ci constituent plutôt des arguments à l'appui de sa prétention que la juge de première instance aurait commis une erreur de droit en concluant que M. Migneault n'a pas la qualité pour agir requise pour introduire une requête en révision de la décision arbitrale.

[8] La décision de la juge saisie de la requête se fonde sur l'arrêt *Tait c. Sa Majesté la Reine du chef de la Province du Nouveau-Brunswick, représentée par le Conseil de gestion, pour Ambulance Nouveau-Brunswick*, 2013 NBCA 71, 412 R.N.-B. (2e) 395, dans lequel le juge Robertson, au nom de la Cour, tranche une question identique à celle en l'espèce. Je me permets de reproduire le texte intégral de certains paragraphes de cet arrêt sur lesquels la juge saisie de la requête s'est fondée puisque je suis d'avis que ces passages répondent à la question de savoir si M. Migneault avait la qualité pour agir requise pour introduire une requête en révision judiciaire :

> En bref, l'appelant était représenté par son syndicat à l'audience ayant mené à la décision qui fait l'objet de la révision, et il revient au syndicat de décider s'il y a lieu de poursuivre la révision judiciaire. Par conséquent, l'appelant n'avait pas la qualité pour agir requise pour introduire la requête. Cette question a été examinée à fond aux paragraphes 12 à 16 des motifs du juge saisi de la requête. Il a parlé dans son analyse du droit tel qu'il est énoncé dans *Noël c. Société d'énergie de la Baie James*, 2001 CSC 39, [2001] 2 R.C.S. 207, et en particulier, des paragraphes qui suivent de la décision de la Cour suprême :
>
>> Étant donné la réalité quotidienne des conventions collectives, l'interprétation des sentences arbitrales, ainsi que la richesse foisonnante du contentieux en cette matière, un syndicat ne saurait être placé dans l'obligation de contester au gré du salarié intéressé toutes et chacune des sentences arbitrales, même en matière de congédiement, pour le motif d'irrationalité de la décision. L'employeur et le syndicat ont en principe le droit de bénéficier de la stabilité découlant de l'art. 101 *C.t.* qui dispose que « [l]a sentence arbitrale est sans appel, lie les parties et, le cas échéant, tout salarié concerné ... ». Le contrôle judiciaire ne doit pas être perçu comme un moyen de contestation normal ou comme un droit d'appel. Même en matière de mesure disciplinaire et de congédiement, le processus usuel prévu par la loi s'arrête donc à l'arbitrage. Cette procédure représente le mode normal et exclusif de règlement des conflits que provoque l'application des conventions collectives y compris en matière disciplinaire. Notre Cour a d'ailleurs rappelé

> fortement ce principe d'exclusivité et de finalité dans l'arrêt *Weber c. Ontario Hydro*, [1995] 2 R.C.S. 929, p. 956-957 et 959, l[a] juge McLachlin. Cette approche veut aussi décourager des contestations à caractère collatéral de litiges qui trouvent, en règle générale, leur règlement définitif dans le mécanisme d'application des conventions collectives. Le contrôle judiciaire par les cours supérieures est un principe important, mais il ne saurait permettre au salarié de remettre en cause cette expectative de stabilité des relations de travail dans un contexte de représentation syndicale. Permettre au salarié d'agir à l'encontre de la décision de son syndicat en ayant recours au contrôle judiciaire lorsqu'il estime la sentence arbitrale irrationnelle serait une violation de l'exclusivité de la fonction de représentation du syndicat, de l'intention législative de finalité de la procédure arbitrale, et mettrait en péril l'efficacité et la rapidité de cette dernière.
>
> La reconnaissance d'un tel droit à la contestation d'une décision arbitrale contredit nécessairement les principes fondamentaux gouvernant les rapports avec l'employeur dans un contexte de représentation collective et exclusive. Dans un cas où la procédure d'arbitrage a été menée, conformément à la convention collective, l'employeur peut s'attendre à ce que le grief, tranché par l'arbitre, demeure en principe réglé et à ce que la procédure arbitrale ne soit pas exposée à des contestations déclenchées hors de tout contrôle de son interlocuteur syndical. En règle générale, l'exécution correcte de l'obligation de négocier et d'appliquer les conventions collectives doit s'accompagner pour l'employeur d'une stabilité effective des conditions de travail dans son entreprise. [par. 62 et 63]

Le droit est clair. En règle générale, lorsqu'un syndicat présente sans succès un grief portant sur des mesures disciplinaires imposées à un membre de l'unité de négociation ou sur son congédiement, et que le syndicat décide de ne pas demander la révision judiciaire de la décision arbitrale défavorable, la qualité pour agir sera refusée au membre. Cette interprétation du droit découle

> naturellement de la reconnaissance que ce sont le syndicat et l'employeur qui sont les parties à la convention collective et que les employés individuels n'ont aucune qualité pour agir indépendante en contrats : voir l'ouvrage de George W. Adams intitulé *Canadian Labour Law*, 2e éd., feuillets mobiles (Aurora (Ont.) : Canada Law Book, 1993), au par. 4.1660.
>
> Le droit reconnait trois exceptions à cette règle, lesquelles sont clairement énoncées dans *Yee c. Trent University*, 2010 ONSC 3307, [2010] O.J. No. 2697 (QL) :
>
>> [TRADUCTION]
>> Cependant, la jurisprudence a défini trois situations exceptionnelles dans lesquelles une personne pourrait avoir qualité pour demander un arbitrage ou une révision : lorsque la convention collective confère à la personne le droit de poursuivre une affaire en arbitrage, lorsque le syndicat prend une position qui s'oppose à l'intérêt de l'employé, et lorsque la représentation de l'employé par le syndicat a été si défectueuse que le droit de demander la révision judiciaire devrait être accordé à l'employé (*Re Hoogendoorn and Greening Metal Products* (1967), 65 D.L.R. (2d) 641 (C.S.C.); *Singh v. Laurentian University*, [1991] O.J. No. 526 (C. div. Ont.); *Yashin v. National Hockey League* (2000), 192 D.L.R. (4th) 747 (C. sup. Ont.), aux par. 20 et 21). [par. 8]
>
> [par. 3-5]
> [C'est le juge Robertson qui souligne]

[9] Ayant ainsi exposé les principes directeurs, la juge saisie de la requête se penche sur les exceptions et conclut que celles-ci n'ont aucune application en l'espèce. La juge poursuit son analyse en rejetant certains arguments subsidiaires de M. Migneault. Selon ceux-ci, M. Migneault prétend que sa situation est exceptionnelle du fait qu'il se fonde sur certains articles de la *Charte canadienne des droits et libertés* ainsi que l'intérêt public.

[10] Selon moi, c'est à bon droit que la juge saisie de la requête a conclu que M. Migneault n'avait pas la qualité pour agir requise pour introduire la requête en

révision. Le droit est clairement énoncé dans l'arrêt *Tait* et rien dans les arguments que formule M. Migneault ne m'amène à douter de la justesse des principes directeurs reconnus dans cet arrêt. Encore selon moi, la situation de M. Migneault ne relève pas de l'une quelconque des exceptions qui lui donneraient la qualité pour agir requise pour entamer une procédure en révision.

[11] M. Migneault soutient qu'en application de la convention collective et de la *Loi*, il avait le droit de poursuivre l'affaire en arbitrage, ce qui, selon lui, le situe dans le cadre de la première exception reconnue dans l'affaire *Yee*.

[12] La règle générale qui découle du régime législatif en question est qu'un employé « n'a pas le droit de renvoyer un grief à l'arbitrage » à moins que l'agent négociateur approuve le renvoi et soit disposé à représenter l'employé (par. 92(4)). Lorsqu'un grief est soumis à l'arbitrage en application de cette règle générale, les parties à l'arbitrage sont l'employeur et le syndicat.

[13] Toutefois, l'on convient que le régime législatif en l'espèce prévoit « [qu'] un employé peut renvoyer à l'arbitrage un grief découlant d'une action entrainant le congédiement, la suspension ou une peine pécuniaire lorsque l'agent négociateur refuse de signaler son approbation » (par. 92(5)). Cependant, ce droit de l'employé de renvoyer un tel grief à l'arbitrage est restreint aux situations où deux conditions sont réunies :

(1) le grief découle d'une action entraînant le congédiement, la suspension ou une peine pécuniaire ; <u>et</u>

(2) l'agent négociateur refuse de signifier son approbation du renvoi à l'arbitrage.

[14] Lorsque ces deux conditions sont remplies et qu'un employé renvoie à l'arbitrage un tel grief, les parties à l'arbitrage sont alors l'employeur et l'employé. Voici

pourquoi le droit reconnaît, dans une telle situation, le droit exceptionnel de l'employé de demander une révision judiciaire.

[15] Toutefois, telle n'est pas la situation de M. Migneault. Dans son cas, l'agent négociateur a signalé son approbation du renvoi à l'arbitrage et les parties à l'arbitrage étaient donc l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada et l'employeur. La *Loi* reconnait clairement une différence entre les parties à un arbitrage, d'une part, et un employé affecté par ce processus, d'autre part. Le paragraphe 92(1) prévoit que la décision de l'arbitre « est finale et définitive pour les parties et pour tout employé affecté par elle ». En l'espèce, malgré le fait que l'arbitrage portait sur la suspension d'une journée avec traitement que l'employeur avait imposée à M. Migneault, ce dernier n'était pas une partie à l'arbitrage. Il ne peut alors lui-même avoir recours au contrôle judiciaire.

[16] M. Migneault soutient que la juge saisie de la requête « a écarté sans motif[s] valable[s] le recours constitutionnel tel que formulé dans l'avis de requête », savoir que la mesure disciplinaire imposée viole sa liberté d'expression telle que protégée par l'al. 2*b*) de la *Charte canadienne des droits et libertés*. Il soutient de plus que son grief soulevait une question d'intérêt public puisqu'il met en question l'interprétation du *Code de déontologie professionnelle du Barreau du Nouveau-Brunswick*. La juge saisie de la requête a rejeté ces arguments au motif que le grief portait sur la suspension d'une journée avec traitement imposée comme mesure disciplinaire et ne sollicitait pas une mesure de redressement fondée « sur des questions de liberté [d]'expression du requérant ni de l'interprétation du *Code de déontologie professionnelle du Barreau* ».

[17] Je souscris entièrement à la conclusion de la juge saisie de la requête. M. Migneault, n'ayant pas la qualité pour agir requise pour introduire une requête en révision, ne peut acquérir cette qualité en soulevant des arguments d'ordre constitutionnel ou autre. Dans *Province du Nouveau-Brunswick, représentée par le Procureur général et le ministre de la Justice c. Charlotte County Barristers' Society Inc.*, 2016 NBCA 32, [2016] A.N.-B. n° 140 (QL), la Cour énonce :

> […] Notre Cour a été claire lorsqu'elle a dit que « [l]e fait que le demandeur soulève un argument fondé sur la *Charte* ne l'autorise pas à s'affranchir des règles normalement applicables au système juridique » : *Smith c. Human Rights Commission (N.B.) et al.* (1997), 185 R.N.-B. (2e) 301, [1997] A.N.-B. no 29 (C.A.) (QL), le juge d'appel Bastarache (tel était alors son titre), au par. 15. […]
>
> [par. 42]

[18] Ce sont les règles normalement applicables au système juridique qui déterminent la qualité pour agir en cas de révision judiciaire et non la nature des arguments que l'on veut formuler.

[19] En conclusion, en application des principes énoncés dans l'arrêt *Tait*, la décision de la juge saisie de la requête en révision n'est aucunement entachée d'erreur qui pourrait justifier une intervention en appel.

[20] Pour ces motifs, l'appel est rejeté avec dépens de 3 000 $.

English version of the judgment of the Court delivered by

RICHARD, J.A.

[1] The underlying facts are quite straightforward.

[2] At all relevant times, Gaétan Migneault was an employee of the Government of New Brunswick and a member of the Professional Institute of the Public Service of Canada. As a member of this union, he was subject to the terms of the Collective Agreement dated January 30, 2013, between the New Brunswick Crown Counsel Association and the New Brunswick Board of Management. On April 16, 2013, Mr. Migneault was given a one-day suspension with pay. On May 14, 2013, with his union's consent, Mr. Migneault filed a grievance in which he challenged this disciplinary action and asked that: (1) the letter of suspension be removed from his file; (2) his seniority rights, as well as all other benefits and privileges, be reinstated; and that (3) he be fully compensated.

[3] The Collective Agreement and the *Public Service Labour Relations Act*, R.S.N.B. 1973, c. P-25 (the "*Act*"), provide a procedure for resolving this disciplinary dispute between Mr. Migneault and his employer. Under the Collective Agreement, "[w]here an employee considers himself/herself to be aggrieved he/she shall, with or without the assistance of an Association representative or its Agent, discuss the matter with the employee's immediate supervisor before the first step in the grievance procedure is implemented" (Article 12.03). When an employee is suspended, he/she may "invoke the grievance procedure including adjudication as set out in this Agreement and […] he/she shall lodge a grievance at the final level of the grievance procedure" (Article 14.06). The Agreement provides that the procedure can only be initiated when an employee "has the written consent of the Association or its delegates" (Article 12.04). Mr. Migneault obtained such consent.

[4] Given that Mr. Migneault's grievance was not disposed of, it was referred to adjudication, and "[t]he provisions of the *Public Service Labour Relations Act* […] governing the adjudication of grievances [applied]" (Article 13.01 of the Collective Agreement). Under these provisions of the *Act*, Mr. Migneault was not entitled to refer his grievance to adjudication unless the bargaining agent for the bargaining unit signified its approval of the reference and its willingness to represent him, or, in the event that the bargaining agent refused, that Mr. Migneault, himself, pay the bargaining agent's share of the costs in relation to the adjudication: ss. 92(4) and (5). In the within matter, the bargaining agent approved the reference and represented Mr. Migneault.

[5] On March 13, 2015, an adjudicator dismissed the grievance. This "decision is final and binding on the parties and on any employee affected by it" (s. 92(1) of the *Act*). The union did not seek judicial review of the adjudicator's decision. However, on June 3, 2015, Mr. Migneault filed a Notice of Application in which he asked the Court to quash the adjudicator's decision. He was also seeking ancillary relief.

[6] The Province of New Brunswick, raising a preliminary issue, applied to have the application for judicial review summarily dismissed on the basis that Mr. Migneault lacked the requisite standing to bring the application. The Province of New Brunswick argued that only the union could have sought judicial review of the adjudicator's decision.

[7] On November 2, 2015, a judge of the Court of Queen's Bench ruled on the preliminary issue. She allowed the Province of New Brunswick's objection and dismissed the application. Three days later, Mr. Migneault filed a Notice of Appeal seeking to have the decision of the Court of Queen's Bench set aside. He relies on several grounds of appeal. I find that these grounds of appeal are more akin to arguments supporting his claim that the trial judge erred in law when she ruled that Mr. Migneault lacked the requisite standing to bring the application for judicial review of the adjudicator's decision.

[8] The application judge's finding was based on *Tait v. Her Majesty the Queen in Right of the Province of New Brunswick, as represented by Board of Management on behalf of Ambulance NB,* 2013 NBCA 71, 412 N.B.R. (2d) 395, where Robertson J.A., for the Court, ruled on an issue identical to the one in the within matter. I take the liberty of reproducing certain paragraphs of this decision in their entirety, upon which the application judge based her findings, as I am of the view that these excerpts address the issue of whether Mr. Migneault had the requisite standing to bring the application for judicial review:

> In brief, the appellant was represented by his Union during the hearing which resulted in the decision under review and it is within the discretion of that Union to decide whether judicial review should be pursued. Accordingly, the appellant lacked the requisite standing to bring the application. This issue was canvassed in the application judge's reasons for decision at paragraphs 12 to 16. Included in his analysis is the law as stated in *Noël v. Société d'énergie de la Baie James*, 2001 SCC 39, [2001] 2 S.C.R. 207, and, in particular, the following paragraphs taken from the Supreme Court's decision:
>
>> Given the day-to-day reality of managing collective agreements, the interpretation of arbitration awards, and the abundance of litigation in this area, a union cannot be placed under a duty to challenge each and every arbitration award at the behest of the employee in question on the ground of unreasonableness of the decision, even in dismissal cases. The rule is that the employer and the union are entitled to the stability that results from s. 101 L.C., which provides: "The arbitration award is without appeal, binds the parties and, where such is the case, any employee concerned…". Judicial review must therefore not be seen as a routine way of challenging awards or as a right of appeal. Accordingly, even in discipline and dismissal cases, the normal process provided by the Act ends with arbitration. That process represents the normal and exclusive method of resolving the conflicts that arise in the course of administering collective agreements, including disciplinary action. In fact, this Court gave strong support for the principle of

> exclusivity and finality in *Weber v. Ontario Hydro*, [1995] 2 S.C.R. 929, pp. 956-957 and 959, per McLachlin J. That approach is also intended to discourage challenges that are collateral to disputes which, as a general rule, will be definitively disposed of under the procedure for administering collective agreements. While judicial review by the superior courts is an important principle, it cannot allow employees to jeopardize this expectation of stability in labour relations in a situation where there is union representation. Allowing an employee to take action against a decision made by his or her union, by applying for judicial review where he or she believes that the arbitration award was unreasonable, would offend the union's exclusive right of representation and the legislative intent regarding the finality of the arbitration process, and would jeopardize the effectiveness and speed of the arbitration process.
>
> Recognition of this kind of right to challenge an arbitration award would necessarily offend the fundamental principles governing relations with the employer where there is a right of exclusive collective representation. In a case where the arbitration process has been carried out, in accordance with the collective agreement, the employer is entitled to expect that a grievance that has been disposed of by the arbitrator will, as a rule, be disposed of permanently, and that the arbitration process will not be exposed to challenges that are launched without any control being exercised by its union interlocutor. As a general rule, the proper performance by the employer of the duty to negotiate and apply collective agreements must carry with it an assurance of stability in terms of the conditions of employment in its company. [paras. 62 and 63]

The law is clear. As a general rule, when a union unsuccessfully grieves the discipline or discharge of a member of the bargaining unit, and the Union decides not to seek judicial review of the unfavourable arbitral award, the member will be denied the requisite standing. This understanding of the law flows naturally from the realization that the union and employer are the parties to

> the collective agreement and that individual employees have no independent contractual status: see George W. Adams, *Canadian Labour Law*, 2nd ed., looseleaf (Aurora, Ont.: Canada Law Book, 1993), at 4.1660.
>
> The law recognizes three exceptions to the rule. They are conveniently set out in *Yee v. Trent University*, 2010 ONSC 3307, [2010] O.J. No. 2697 (QL):
>
>> However, the case law has identified three exceptional situations in which an individual may have standing to pursue arbitration or judicial review: where the collective agreement confers a right on the individual to pursue a matter to arbitration, where the union takes a position adverse in interest to the employee, and where the union's representation of the employee has been so deficient that the employee should be given a right to pursue judicial review (*Re Hoogendoorn and Greening Metal Products* (1967), 65 D.L.R. (2d) 641 (S.C.C.); *Singh v. Laurentian University*, [1991] O.J. No. 526 (Div. Ct.); *Yashin v. National Hockey League* (2000), 192 D.L.R. (4th) 747 (Ont. S.C.J.), at paras. 20-21). [para. 8]
>
> [paras. 3-5]
> [Emphasis is that of Robertson J.A.]

[9] Having set out the guiding principles, the application judge then considered the exceptions to the rule and found that they did not apply in this case. The judge continued her analysis by dismissing some of Mr. Migneault's alternative arguments. In these arguments, Mr. Migneault claimed that his situation was exceptional based on certain sections of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms* as well as on public interest considerations.

[10] In my view, the application judge was correct when she concluded that Mr. Migneault lacked the requisite standing to bring the application for judicial review. The law is clearly stated in *Tait* and nothing in the arguments put forth by Mr. Migneault leads me to doubt the correctness of the guiding principles set out in this decision. Furthermore, I am of the opinion that Mr. Migneault's situation does not fall within one

of the exceptions that would give him the requisite standing to bring an application for judicial review.

[11] Mr. Migneault argues that, pursuant to the Collective Agreement and the *Act*, he had the right to pursue the matter to adjudication, which, according to him, means that he falls within the range of the first exception recognized in *Yee*.

[12] The general rule that arises from the statutory scheme in this case is that an employee "is not entitled to refer a grievance to adjudication" unless the bargaining agent signifies its approval of the reference and its willingness to represent the employee: s. 92(4). When a grievance is referred to adjudication in accordance with this general rule, the parties to the adjudication are the employer and the union.

[13] However, it is agreed that the statutory scheme in this case provides that "an employee may refer to adjudication a grievance arising out of any action resulting in discharge, suspension or financial penalty where the bargaining agent refuses to signify its approval" (s. 92(5)). Nevertheless, an employee's right to refer such a grievance to adjudication is limited to situations where two conditions are met:

(1) the grievance arises out of an action resulting in discharge, suspension or a financial penalty; <u>and</u>

(2) the bargaining agent refuses to signify its approval of the reference to adjudication.

[14] When these two conditions are met and an employee refers such a grievance to adjudication, the parties to the adjudication are thus the employer and the employee. This is why the law recognizes, in that type of situation, the exceptional right of the employee to seek judicial review.

[15] However, that is not the situation here with regard to Mr. Migneault. In his case, the bargaining agent approved the reference to adjudication and the parties to the adjudication where thus the Professional Institute of the Public Service of Canada and the employer. The *Act* clearly establishes a distinction between, on the one hand, the parties to an adjudication and, on the other hand, an employee affected by this process. Section 92(1) states that the adjudicator's decision "is final and binding on the parties and on any employee affected by it". In this case, despite the fact that the issue to be determined was the one-day suspension with pay that was imposed on Mr. Migneault by his employer, Mr. Migneault was not a party to the adjudication. Therefore, he cannot, on his own behalf, bring the application for judicial review.

[16] Mr. Migneault argues that the application judge [TRANSLATION] "dismissed, without valid reason, the constitutional remedy as set out in the Notice of Application", namely that the disciplinary action imposed infringes upon his freedom of expression as protected by s. 2(*b*) of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*. Moreover, he claims that his grievance raised a question of public interest in that it involves the interpretation of the *Law Society of New Brunswick Code of Professional Conduct*. The application judge dismissed these arguments on the basis that the grievance concerned a one-day suspension with pay imposed as a disciplinary action and did not involve the seeking of relief based on [TRANSLATION] "issues related to the applicant's freedom of expression, nor on the interpretation of the *Law Society of New Brunswick Code of Professional Conduct*".

[17] I am in complete agreement with the findings of the application judge. Mr. Migneault, who lacked the requisite standing to bring an application for judicial review, cannot gain this standing by raising constitutional issues or other arguments. In *Province of New Brunswick, as represented by the Attorney General and the Minister of Justice v. Charlotte County Barristers' Society Inc.*, 2016 NBCA 32, [2016] N.B.J. No. 140 (QL), the Court stated:

> […] This Court has clearly stated that "[t]he fact that a *Charter* argument is raised does not authorize the claimant

> to bypass the rules that ordinarily apply to the legal system": *Smith v. Human Rights Commission (N.B.) et al.* (1997), 185 N.B.R. (2d) 301, [1997] N.B.J. No. 29 (C.A.) (QL), per Bastarache J.A. (as he then was) at para. 15. […]
> [para. 42]

[18] It is the rules that normally apply to the legal system which determine whether someone has the requisite standing in cases of judicial review and not the nature of the arguments one wishes to raise.

[19] On the basis of the principles enunciated in *Tait*, I find no error in the application judge's decision which could justify appellate intervention.

[20] For these reasons, the appeal is dismissed with costs of $3,000.