COURT OF APPEAL OF
NEW BRUNSWICK

COUR D'APPEL DU
NOUVEAU-BRUNSWICK

26-19-CA

NOËL AYANGMA

APPELLANT

- and -

UNIVERSITÉ DE MONCTON, MONCTON CAMPUS and ASSOCIATION DES BIBLIOTHÉCAIRES, PROFESSEURES ET PROFESSEURS DE L'UNIVERSITÉ DE MONCTON

RESPONDENTS

Ayangma v. Université de Moncton, Moncton Campus et al., 2019 NBCA 73

CORAM:
The Honourable Chief Justice Richard
The Honourable Justice Quigg
The Honourable Justice Baird

Appeal from a decision of the Court of Queen's Bench:
February 13, 2019

History of case:

Decision under appeal:
2019 NBQB 31

Preliminary or incidental proceedings:
None

Appeal heard:
June 17, 2019

Judgment rendered:
October 10, 2019

Counsel at hearing:

Noël Ayangma, on his own behalf

For the respondent, Université de Moncton:
Sacha Denis Morisset

NOËL AYANGMA

APPELANT

- et -

UNIVERSITÉ DE MONCTON, CAMPUS DE MONCTON et ASSOCIATION DES BIBLIOTHÉCAIRES, PROFESSEURES ET PROFESSEURS DE L'UNIVERSITÉ DE MONCTON

INTIMÉES

Ayangma c. Université de Moncton, Campus de Moncton et autre, 2019 NBCA 73

CORAM :
l'honorable juge en chef Richard
l'honorable juge Quigg
l'honorable juge Baird

Appel d'une décision de la Cour du Banc de la Reine :
le 13 février 2019

Historique de la cause :

Décision frappée d'appel :
2019 NBBR 31

Procédures préliminaires ou accessoires :
aucune

Appel entendu :
le 17 juin 2019

Jugement rendu :
le 10 octobre 2019

Avocats à l'audience :

Noël Ayangma, en son propre nom

Pour l'intimé Université de Moncton :
Sacha Denis Morisset

For the respondent, Association des bibliothécaires, professeures et professeurs de l'Université de Moncton:
Joël Michaud

Pour l'intimée Association des bibliothécaires, professeures et professeurs de l'Université de Moncton :
Joël Michaud

THE COURT

The appeal is dismissed with costs of $2,500.

LA COUR

L'appel est rejeté avec dépens qui sont fixés à 2 500 $.

The following is the judgment delivered by

THE COURT

## I. Introduction

[1] Mr. Ayangma seeks to set aside a judge's decision which upheld an arbitrator's order to summarily dismiss his grievance without dealing with the substantive issues.

## II. Background

[2] Mr. Ayangma was employed by the Université de Moncton ("Université") as a part-time professor from 2010 to 2018, and he was a member of a bargaining unit represented by the Association des bibliothécaires, professeures et professeurs de l'Université de Moncton ("Association"), which negotiated a collective agreement with the Université.

[3] On January 5, 2018, the Université sent a letter to Mr. Ayangma advising him it had received a number of complaints from students, notably concerning the quality of his teaching. In the letter, the Université observed that part of Mr. Ayangma's remuneration package included a bonus because he possessed a PhD. It requested Mr. Ayangma to provide a copy of his dissertation. Instead, he provided a summary of his dissertation, which the Université asserted was similar to that of another PhD candidate. His bonus was withdrawn pending receipt of the full text. Finally, the Université concluded that Mr. Ayangma was in violation of articles 14.05 and 14.10 of the collective agreement as he failed to file the student evaluations for the spring term 2017 on time. As a result, the Université launched an investigation during which time Mr. Ayangma was suspended with pay. He was eventually terminated.

[4] On January 12, 2018, Mr. Ayangma filed 11 grievances through his union, asserting the administrative suspension was in reality a disguised disciplinary suspension, was unfair, and the Université was in violation of more than 10 sections of the collective agreement.

[5] Mr. Ayangma sought an order requiring the Université to cease what he labelled as psychological harassment, and he requested a letter of apology and sought damages. He argued the Université's demand that he produce a copy of his doctoral thesis was not justified and constituted an abuse of authority. He levelled complaints relating to a perceived violation of the rules of natural justice, a lack of professional ethics, psychological harassment, and a violation of the rules of good faith in contractual obligations. The Université replied to the grievances denying wrongdoing, or any violations of the collective agreement.

[6] Pursuant to s. 55.01 of the *Industrial Relations Act*, R.S.N.B. 1973, c. I-4, an arbitrator was appointed to hear the grievances. At the request of the Université, prior to the hearing, the arbitrator issued a summons requiring Mr. Ayangma to produce his doctoral dissertation entitled, *The Effects of Workplace Ostracism – A Qualitative and Quantitative Research Based Study* (PhD Dissertation, California Coast University, 1996). The summons issued under s. 76(1)(a) of the *Act*.

[7] The Association represented Mr. Ayangma, as a member of Unité II. Counsel for the Association was satisfied the production of the dissertation would not negatively affect Mr. Ayangma, as he was adamant he had not plagiarized his dissertation, an issue the Université had raised. It was on that basis the Association maintained the document should be produced at the arbitration hearing.

[8] On the day of the hearing, May 10, 2018, Mr. Ayangma appeared without the dissertation and refused to produce it, arguing the Université had not established its relevance. He stated he would not produce the dissertation until its relevance was established. He complained that the Association was acting in an arbitrary and

discriminatory manner, and in bad faith, when it refused to inquire on what basis the Université required a copy of his dissertation. The arbitrator allowed Mr. Ayangma to speak over the objections of the Association, although he was not given standing *per se*.

[9] The arbitrator adjourned the hearing and ordered Mr. Ayangma to produce his dissertation to counsel for the Université no later than May 15, 2018, at 4:00 p.m. When Mr. Ayangma failed to comply, the arbitrator dismissed the grievance which related to the production of his dissertation, and adjourned the hearing with respect to the other grievances, *sine die*.

[10] Mr. Ayangma filed an application seeking judicial review of the arbitrator's decision. The Association was added as a party so that it could address the issue of whether Mr. Ayangma had standing. The application judge summarized the issues before him. He writes:

> [TRANSLATION]
> In his application, Mr. Ayangma contends that the arbitrator did not have jurisdiction, having failed to determine the nature of the penalty, whether "administrative" or "disciplinary." In addition, he seeks a declaration that independent intervenor status was not obtained, arguing that it was clear the Association was taking a position adverse to his interests and that their submissions were flawed from the outset. Finally, Mr. Ayangma seeks to set aside the arbitrator's decision to order the production of his doctoral dissertation without having first determined its relevance and necessity.
> [para. 11]

[11] The judge identified a preliminary question as follows: [TRANSLATION] "[t]he only issue to be determined is whether Mr. Ayangma has the requisite standing to bring the application for judicial review" (para. 22). Following a review of the pertinent jurisprudence with respect to standing, the judge concluded Mr. Ayangma was bound by ss. 21 and 55 of the *Industrial Relations Act*. The judge found "[t]he Association has always been prepared to represent Mr. Ayangma's interests and has always wanted his grievances to be heard on the merits with the relevant evidence before the arbitrator"

(para. 40). He concluded, "[t]here is no conflict of interest between the Association and Mr. Ayangma and the disagreement is on an issue of jurisdiction and evidentiary relevance. Mr. Ayangma's position is untenable" (para. 42).

[12] The judge determined the relevance of the dissertation was directly connected to whether Mr. Ayangma was entitled to a doctoral bonus. The judge found Mr. Ayangma's reasons for not submitting it were [TRANSLATION] "incoherent," and that his failure to cooperate left no doubt about his intentions. In dismissing the judicial review application, he found the arbitrator's decision was reasonable.

## III. Grounds of Appeal

[13] Mr. Ayangma raises several grounds of appeal which are summarized as follows:

1) The application judge erred in law and acted contrary to s. 24(1) of the *Official Languages Act*, S.N.B. 2002, c. O-0.5, which requires that "[a]ny final decision, order or judgment of any court, including any reasons given therefor and summaries, shall be published in both official languages where (a) it determines a question of law of interest or importance to the general public, or (b) the proceedings leading to its issuance were conducted in whole or in part in both official languages";

2) The application judge erred in law: (1) by upholding the arbitrator's decision to dismiss the grievance because he refused to provide a copy of his doctoral dissertation to both the respondent and the Université de Moncton, which decision was made without first determining its relevance as required by law; and (2) by finding he did not have standing in the within proceeding and/or that the respondent was acting in the best interests of the appellant when he proposed that its member be found in contempt of the tribunal; and

3) The application judge abused his position as a judge in conducting himself in a manner that gives rise to bias and apprehension of bias, and undermines the administration of justice.

IV. Standard of Review

[14] The role of the Court of Appeal in a case such as this one is to "step into the shoes of the lower court (the judge on the application for judicial review) while focusing on the administrative decision" (*Canadian Union of Public Employees, Local 60 v. City of Edmundston*, 2016 NBCA 3, 445 N.B.R. (2d) 180, at para. 11). In short, an appellate court performs its own analysis to determine what the appropriate standard of review should be (*Merck Frosst Canada Ltd. v. Canada (Health)*, 2012 SCC 3, [2012] 1 S.C.R. 23, at para. 247; *Agraira v. Canada (Public Safety and Emergency Preparedness)*, 2013 SCC 36, [2013] 2 S.C.R. 559, at paras. 45-47; *Her Majesty the Queen in Right of the Province of New Brunswick, as represented by the Minister of Education v. Kennedy et al.*, 2015 NBCA 58, [2015] N.B.J. No. 246 (QL), at para. 81; *O'Connell, as the Registrar of Motor Vehicles for the Province of New Brunswick v. Maxwell*, 2016 NBCA 37, 451 N.B.R. (2d) 283, at para. 21; and *Regional Health Authority A v. Dr. Khider*, 2019 NBCA 5, [2018] N.B.J. No. 338 (QL), at para. 10).

[15] As stated in *Dunsmuir v. New Brunswick*, 2008 SCC 9, [2008] 1 S.C.R. 190, questions of fact, discretion, and policy were reviewable by the application judge on the standard of reasonableness (paras. 51 and 53). The same applied where legal questions cannot be separated from factual questions (para. 51).

[16] On a pure question of law, a reviewing court owes deference to a Board's findings that involve the interpretation of its home statute, a closely related statute, and any contractual arrangements that fall within the scope of the Board's mandate (see *International Brotherhood of Electrical Workers, Local 1555 v. Dobbelsteyn et al.*, 2017 NBCA 2, [2017] N.B.J. No. 2 (QL), at para. 13). In the present case, the legal issues

raised do not call for the interpretation of such statutes, so we agree with the appellant that the standard of review regarding those questions is correctness.

## V. Analysis

### A. *Violation of the Official Languages Act*

[17] We adopt the reasons on this same issue, as stated in *Ayangma v. Université de Moncton, Moncton Campus*, 2019 NBCA 72.

### B. *Upholding the arbitrator's decision*

[18] The application judge writes:

> [TRANSLATION]
> Mr. Ayangma's position that the arbitrator exceeded his jurisdiction by dealing with a grievance challenging an administrative suspension with pay is incomprehensible. Mr. Ayangma drafted the grievances himself. It would have been illogical for the Association to challenge the arbitral nature of its own grievances before the arbitrator and worse still to question the arbitrator's jurisdiction. The only two relevant issues for review were the decision to order the production of the document and the measure to address the refusal to produce it. [para. 45]

[19] The Association submits that the answer to Mr. Ayangma's complaint in this regard is found in *CUPE, Local 60 v. City of Edmundston*. The issues of the relevancy of the dissertation and arbitral jurisdiction were not properly before the arbitrator because Mr. Ayangma refused to produce his dissertation, and he claimed the Association was not properly representing his interests when it supported the Université's request that he produce it. In our view, counsel for the Association was in the best position to place the above two issues before the arbitrator for determination. Mr. Ayangma refused to comply with the summons and took issue with the advice he was given by counsel for the Association. In refusing to produce his dissertation, the arbitrator

could not adjudicate the grievance relating to the bonus suspension. The arbitrator correctly determined that Mr. Ayangma's interests were properly represented by the legal counsel appointed by the Association.

C. *The question of standing*

[20] The Association has exclusive authority to represent members of the bargaining unit during arbitration proceedings (see *Migneault v. New Brunswick (Board of Management)*, 2016 NBCA 52, 452 N.B.R. (2d) 223, per Richard J.A. (as he then was); and *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, per Robertson J.A.). The principles are the same in this case. Mr. Ayangma was a member of a bargaining unit which falls under the jurisdiction of the *Industrial Relations Act*. The Court has spoken to the role of a union in grievance arbitration matters on several occasions.

[21] In *Tait*, Robertson J.A. quoted from *Noël v. Société d'énergie de la Baie James*, 2001 SCC 39, [2001] 2 S.C.R. 207, at paras. 62-63:

> 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. [para. 3]
>
> [Emphasis is that of Robertson J.A.]

[22] The above was quoted, with approval, by Richard J.A. (as he then was) in *Migneault*, at para. 8. These same principles are applicable here.

[23] There are three exceptions to the above. They include:

a) a case where the collective agreement permits an employee to represent himself/herself;

b) a case where the union adopts a position against the interests of the employee; or

c) a case where the representation by the union is deficient.

See *Yee v. Trent University*, 2010 ONSC 3307, [2010] O.J. No. 2697 (QL), at para. 8.

[24] The Association correctly argues the collective agreement does not permit an employee to represent himself/herself at an arbitration hearing unless he or she can bring themselves within one of the exceptions noted. It claims Mr. Ayangma cannot do so. The Association submits it did not adopt a position against the best interests of Mr. Ayangma, as discussed in *Singh v. Laurentian University*, [1991] O.J. No. 526 (Ct. J. (Gen. Div.)) (QL). In addition, the Association states that its representation of Mr. Ayangma was not deficient. In *3M Canada Inc. v. CAW-Canada, Local 27 (Chapman Grievance)*, [1997] O.L.A.A. No. 582 (QL), a grievor demanded standing on the basis the union had a conflict of interest and was not representing her adequately. The arbitrator recognized it was not unusual for grievors to challenge strategic decisions made by their unions, however, stated, "[…] [t]he law simply demands a careful, honest and even-handed exercise of the duty of representation as the exclusive bargaining agent for the employees" (para. 27).

[25] In our view, a distinction can be drawn between those disputes where a grievor takes issue with his or her union representative concerning strategic decisions and those where true conflicts of interest arise. In our view, the judge correctly upheld the arbitrator's decision concerning Mr. Ayangma's representation on his own behalf before the tribunal. Mr. Ayangma did not bring a case forward to justify exceptional treatment to warrant standing. The judge did not exceed his jurisdiction on this issue. We discern no reviewable error and this ground of appeal is therefore dismissed.

D. *Recusal motion*

[26] Mr. Ayangma raised allegations of bias and asked the judge to recuse himself. He submits the judge's conduct was intimidating and inappropriate. He states the judge:

a) commented on an issue that was not before him that day;

b) repeatedly raised his voice during the hearing in an [TRANSLATION] "attempt" to intimidate;

c) refused to recuse himself, even though a formal motion had been filed accusing him of bias and/or an apprehension of bias; and

d) ignored settled principles of law on the issue of disclosure and their relevancy.

[27] During a previous hearing, the application judge commented that [TRANSLATION] "Mr. Ayangma is a vexatious litigant who abuses the legal system and administration of justice in New Brunswick and elsewhere, as the Supreme Court of Prince Edward Island has already concluded."

[28] In *Rothesay Residents Association Inc. v. Rothesay Heritage Preservation & Review Board et al.*, 2006 NBCA 61, 299 N.B.R. (2d) 369, the Court writes:

> In brief, the reasonable apprehension of bias test is an objective one: what would an informed person, viewing the matter realistically, conclude? However, the party alleging bias must recognize that the threshold for finding a real or perceived bias is a high one. Such allegations are not to be made lightly. [para 18]

[29] The starting point for the reasonable apprehension of bias test comes from de Grandpré J.'s dissent in *Committee for Justice and Liberty v. National Energy Board et al.*, [1978] 1 S.C.R. 369, [1976] S.C.J. No. 118 (QL). The test has been confirmed in *Wewaykum Indian Band v. Canada*, 2003 SCC 45, [2003] 2 S.C.R. 259, at para. 60. The state of mind of the "disinterested third person" in the reasonable apprehension of bias analysis "must be reasonable and not overly sensitive or scrupulous" (*Lapointe v. R.*, 2010 NBCA 63, 363 N.B.R. (2d) 129, at para. 15).

[30] Comments made by a judge must be considered within the broader context of the entire proceeding or decision. In some cases, the context will demonstrate that such comments do not, in fact, contribute to real or perceived bias (*Lapointe*, at para. 18).

[31] In *R.B. v. A.G.*, 2019 NBCA 53, [2019] N.B.J. No. 171 (QL), the Court observes that trial judges benefit from a presumption of integrity that includes presumed impartiality (para. 8). An allegation of a reasonable apprehension of bias questions the integrity of both the presiding judge and the administration of justice; therefore, the threshold to establish a reasonable apprehension of bias is high. It requires "a real likelihood or probability of bias […] Mere suspicion is not enough" (para. 9).

[32] *Brooks v. The Law Society of New Brunswick et al.*, 2015 NBCA 18, 433 N.B.R. (2d) 371, quotes from the Canadian Judicial Council's publication on judicial ethics stating that judges must "exercise their judicial functions independently and free of extraneous influence" (para. 4). Not only do judges have a legal duty to be impartial, they also have an ethical duty not to preside over matters they believe they would be unable to dispose of fairly. Additionally, they have an obligation to recuse themselves if "a reasonable, fair-minded and informed person would have a reasoned suspicion of conflict" (para 6). On the other hand, partiality has "both an attitudinal and [a] behavioural component. It refers to one who has certain preconceived biases, and who will allow those biases to affect his or her verdict […]" (para 6). The reasonable fear of partiality is not only about the personal integrity of a judge, but also about the integrity of the entire administration of justice (para. 8). Bias, on the other hand, is a predisposition to

a particular result (para. 6). The kind of bias that would be prejudicial is one that would not be objectively justifiable (para. 7). The threshold of bias is high. It must be more than a "mere suspicion" and, therefore, there must be a real likelihood of bias (para. 8).

[33] In *Bossé et al. v. Lavigne*, 2015 NBCA 54, 440 N.B.R. (2d) 118, the Court states there are two key principles underlying the recusal of a judge from a case: 1) partiality, and 2) reasonable fear of partiality. The presence of one of them is sufficient to make a judge recuse himself or herself. The determination of recusal needs to be assessed by the judge and his or her reasoning will start with analyzing his or her own state of mind towards the case. This criterion is subjective. For a judge to conclude he or she is impartial, he or she must be disinterested in the outcome of the case as well as not being predisposed to a particular result. In other words, he or she is open-minded and will let the evidence and submissions speak for themselves, in order to determine the case. If the judge finds himself or herself to be partial, then the analysis ends there and recusal is appropriate (para. 7) .

[34] If the judge determines he or she is impartial on the subjective criterion, the reasoning continues to the objective criterion of the reasonable fear of partiality (or reasonable apprehension of bias). In determining whether or not there may be a reasonable fear of partiality, the judge must examine five different factors and answer the following question: "[h]aving examined the situation in depth and viewing the matter 'realistically and practically', would a reasonable and well-informed person conclude it is 'more likely than not that [the judge], whether consciously or unconsciously, would not decide fairly'?". The objective test must be: (1) taken from the perspective of a reasonable person; (2) who is well informed of the circumstances of the case; (3) where the apprehension of bias is reasonable; (4) following both a reasonable and practical examination of the situation; and (5) starting the analysis on a strong presumption of judicial impartiality and then determining whether it has been displaced (para. 7).

[35] The judge dismissed Mr. Ayangma's recusal motion orally on December 17, 2018. He canvassed the relevant jurisprudence. He asked himself the appropriate

questions and recorded his answers in a measured, concise, and comprehensive manner. We see no evidence to support Mr. Ayangma's contention the judge was biased or that the matter, viewed through the appropriate lens, raises a reasonable apprehension of bias. This ground of appeal is therefore dismissed.

## VI. Disposition

[36] The appeal is dismissed with costs of $2,500.

Version française du jugement de la Cour rendu par

LA COUR

## I. Introduction

[1] M. Ayangma demande l'annulation d'une décision rendue par un juge qui confirmait l'ordonnance d'un arbitre rejetant sommairement son grief sans se prononcer sur les questions de fond.

## II. Contexte

[2] M. Ayangma a été au service de l'Université de Moncton (l'Université) à titre de professeur à temps partiel de 2010 à 2018, et il était membre d'une unité de négociation représentée par l'Association des bibliothécaires, des professeures et des professeurs de l'Université de Moncton (l'Association) qui négociait une convention collective avec l'Université.

[3] Le 5 janvier 2018, l'Université a envoyé à M. Ayangma une lettre dans laquelle elle l'informait qu'elle avait reçu un certain nombre de plaintes d'étudiants, dont des plaintes au sujet de la qualité de son enseignement. Dans sa lettre, l'Université faisait observer qu'une partie du régime salarial de M. Ayangma comprenait une prime étant donné qu'il était titulaire d'un doctorat. Elle demandait à M. Ayangma de lui remettre une copie de sa thèse. Au lieu de cela, il a présenté un résumé de sa thèse, thèse qui, selon les dires de l'Université, était analogue à celle d'un autre candidat au doctorat. L'Université lui a alors retiré sa prime en attendant de recevoir le texte complet de sa thèse. Finalement, l'Université a conclu que M. Ayangma avait enfreint les articles 14.05 et 14.10 de la convention collective pour avoir omis de déposer en temps voulu les évaluations des étudiants pour la session du printemps 2017. Par suite de cette décision, l'Université a alors lancé une enquête pendant laquelle M. Ayangma a été suspendu avec salaire. Il a fini par être congédié.

[4] Le 12 janvier 2018, M. Ayangma a déposé, par l'entremise de son syndicat, onze griefs dans lesquels il affirmait que sa suspension administrative était en réalité une suspension disciplinaire déguisée, qu'elle était injuste et que l'Université avait violé plus de dix articles de la convention collective.

[5] M. Ayangma a demandé à la Cour d'ordonner à l'Université de cesser ce qu'il a qualifié de harcèlement psychologique et de lui remettre une lettre d'excuse ainsi que de lui verser des dommages-intérêts. Il a soutenu que la mise en demeure de produire une copie de sa thèse de doctorat que lui a signifiée l'Université était injustifiée et constituait un abus de pouvoir. Il a formulé différentes plaintes dans lesquelles il s'estimait victime de violation des règles de justice naturelle, d'un manque d'éthique professionnelle, de harcèlement psychologique et de violation des principes de bonne foi dans les obligations contractuelles. L'Université a répondu aux griefs en niant avoir commis une faute quelconque ou violé la convention collective.

[6] En vertu de l'article 55.01 de la *Loi sur les relations industrielles*, L.R.N.-B. 1973, ch. I-4, un arbitre a été nommé pour entendre les griefs. À la demande de l'Université, avant l'audience, l'arbitre a émis une citation imposant à M. Ayangma l'obligation de produire une copie de sa thèse de doctorat intitulée *The Effects of Workplace Ostracism – A Qualitative and Quantitative Research Based Study* (PhD Dissertation, California Coast University, 1996). Cette citation a été émise sous le régime de l'al. 76(1)a) de la *Loi*.

[7] L'Association représentait M. Ayangma en sa qualité de membre de l'unité II. L'avocat de l'Association était persuadé que la production de la thèse n'aurait aucune conséquence négative pour M. Ayangma étant donné que ce dernier affirmait catégoriquement qu'il n'avait commis aucun plagiat dans sa thèse, une question que l'Université avait soulevée. C'est sur cette base que l'Association a soutenu que le document devait être produit lors de l'audience d'arbitrage.

[8] Le jour de l'audience, soit le 10 mai 2018, M. Ayangma s'est présenté sans sa thèse et a refusé de la produire, faisant valoir que l'Université n'avait pas établi sa pertinence. Il a affirmé qu'il ne produirait la thèse en question que lorsque sa pertinence aurait été établie. Il s'est plaint de ce que l'Association agissait de manière arbitraire et discriminatoire et avait fait preuve de mauvaise foi en refusant de s'enquérir des raisons pour lesquelles l'Université avait besoin d'une copie de sa thèse. L'arbitre a autorisé M. Ayangma à prendre la parole malgré les objections de l'Association, et ce, même s'il n'avait obtenu qualité pour agir à proprement parler.

[9] L'arbitre a alors ajourné l'audience et ordonné à M. Ayangma de remettre sa thèse à l'avocat de l'Université au plus tard le 15 mai 2018 à 16 h. Lorsque M. Ayangma a refusé d'obtempérer, l'arbitre a rejeté le grief relatif à la production de la thèse et ajourné *sine die* l'audience portant sur les autres griefs.

[10] M. Ayangma a déposé une requête en révision judiciaire de la décision de l'arbitre. L'Association a été jointe comme partie afin de lui permettre d'intervenir sur la question de savoir si M. Ayangma avait qualité pour agir. Le juge saisi de la requête a résumé en ces termes les questions qui lui étaient soumises. Il a écrit ce qui suit :

> [TEXTE ORIGINAL]
> Dans sa requête M. Ayangma allègue que l'arbitre n'avait pas compétence ayant failli d'abord de déterminer la nature de la sanction qu'elle soit « administrative » ou « disciplinaire ». De plus, il réclame une déclaration qui n'a pas obtenu un statut d'intervenant indépendant alléguant qu'il était évident que l'Association prenait une position adverse à ses intérêts et que leurs représentations dès le début étaient déficientes. Enfin, M. Ayangma demande d'invalider la décision de l'arbitre d'ordonner la production de sa dissertation doctorale sans en avoir d'abord déterminer la pertinence et la nécessité. [Par. 11]

[11] Le juge a formulé la question à trancher en ces termes : « La seule question a traité est est-ce que M. Ayangma a la qualité d'agir requise pour introduire la requête en révision judiciaire? » (par. 22). Après avoir passé en revue la jurisprudence

pertinente en matière de qualité pour agir, le juge a déterminé que M. Ayangma était lié par les art. 21 et 55 de la *Loi sur les relations industrielles*. Il est arrivé à la conclusion que « [l]'Association a toujours été disposée à représenter les intérêts de M. Ayangma et a toujours voulu que ses griefs soient entendus sur le fond avec la preuve pertinente devant l'arbitre » (par. 40). Il a conclu : « Il n'y a aucun conflit d'intérêt entre l'Association et M. Ayangma et l[e] différen[d] [porte] sur une question de juridiction et de pertinence de la preuve. Cette position de M. Ayangma est intenable » (par. 42).

[12] Le juge a déterminé que la pertinence de la thèse était directement liée à la question de savoir si M. Ayangma avait droit à une prime doctorale. Il a déterminé que M. Ayangma était « incohérent » dans les motifs qu'il invoquait pour ne pas produire sa thèse et que son refus de coopérer ne laissait aucun doute au sujet de ses intentions. En rejetant la requête en révision judiciaire, il a conclu que la décision de l'arbitre était raisonnable.

III. Moyens d'appel

[13] M. Ayangma soulève plusieurs moyens d'appel dont voici un résumé :

1) Le juge saisi de la requête a commis une erreur de droit et enfreint le par. 24(1) de la *Loi sur les langues officielles*, L.N.-B. 2002, ch. O-0.5, qui prescrit que « [l]es décisions ou ordonnances définitives des tribunaux, exposés des motifs et sommaires compris, sont publiés dans les deux langues officielles a) si le point de droit en litige présente de l'intérêt ou de l'importance pour le public; ou b) lorsque les procédures se sont déroulées, en tout ou en partie, dans les deux langues officielles »;

2) le juge saisi de la requête a commis une erreur de droit (1) en confirmant la décision de l'arbitre de rejeter le grief au motif qu'il avait refusé de remettre une copie de sa thèse de doctorat à l'intimée ainsi qu'à l'Université de Moncton, une décision qui avait été rendue sans que la pertinence de cette

thèse ait été déterminée au préalable comme le prescrit la loi et (2) en concluant qu'il n'avait pas qualité pour agir dans le cadre de la procédure en cause et/ou que l'Association intimée agissait dans l'intérêt supérieur de l'appelant lorsqu'elle avait proposé que son membre soit déclaré coupable d'outrage au tribunal; et

3) le juge saisi de la requête a abusé de sa qualité de juge en adoptant une conduite de nature à susciter un doute quant à sa partialité ainsi qu'une crainte de partialité et à déconsidérer l'administration de la justice.

IV. Norme de contrôle

[14] Le rôle de la Cour d'appel consiste à « se mettre à la place du tribunal d'instance inférieure (le juge saisi de la requête en révision judiciaire) tout en se concentrant sur la décision administrative » (*Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 60 c. Ville d'Edmundston*, 2016 NBCA 3, 445 R.N.-B. (2e) 180, au par. 11). Bref, une cour d'appel effectue sa propre analyse afin de déterminer quelle devrait être la norme de contrôle applicable (*Merck Frosst Canada Ltée c. Canada (Santé)*, 2012 CSC 3, [2012] 1 R.C.S. 23, au par. 247; *Agraira c. Canada (Sécurité publique et Protection civile)*, 2013 CSC 36, [2013] 2 R.C.S. 559, aux par. 45 à 47; *Sa Majesté la Reine du chef du Nouveau-Brunswick, représentée par le ministre de l'Éducation c. Kennedy et autres*, 2015 NBCA 58, [2015] A.N.-B. no 246 (QL), au par. 81; *O'Connell, en sa qualité de registraire des véhicules à moteur de la Province du Nouveau-Brunswick c. Maxwell*, 2016 NBCA 37, 451 R.N.-B. (2e) 283, au par. 21; et *Régie régionale de la santé A c. Dr Khider*, 2019 NBCA 5, [2018] A.N.-B. no 338 (QL), au par. 10).

[15] Comme il a été indiqué dans l'arrêt *Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick*, 2008 CSC 9, [2008] 1 R.C.S. 190, les questions touchant aux faits, au pouvoir discrétionnaire et à la politique générale peuvent faire l'objet d'un contrôle par le juge saisi de la requête selon la norme de la raisonnabilité (par. 51 et 53). La même norme

s'applique lorsque les questions de droit et les questions de fait ne peuvent être dissociées (par. 51).

[16] S'il s'agit d'une pure question de droit, la cour de révision doit faire preuve de déférence à l'égard des conclusions auxquelles une commission est arrivée relativement à l'interprétation de sa loi constitutive, d'une loi étroitement liée et de tout arrangement contractuel relevant de son mandat (voir *Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 1555 c. Dobbelsteyn et autres*, 2017 NBCA 2, [2017] A.N.-B. nº 2 (QL), au par. 13). Dans la présente instance, les questions de droit soulevées ne nécessitent pas l'interprétation de telles lois de sorte que nous convenons avec l'appelant que la norme de contrôle applicable aux questions en cause est celle de la décision correcte.

## V. Analyse

### A. *Violation de la Loi sur les langues officielles*

[17] Nous adoptons les motifs afférents à la même question qui sont exposés dans l'arrêt *Ayangma c. Université de Moncton, Campus de Moncton*, 2019 NBCA 72.

### B. *Confirmation de la décision de l'arbitre*

[18] Le juge saisi de la requête a écrit ce qui suit :

> [TEXTE ORIGINAL]
> La position de M. Ayangma voulant que l'arbitre aurait outrepassé sa compétence en traitant d'un grief contestant une suspension administrative avec traitement est incompréhensive. M. Ayangma a lui-même rédigé les griefs. Il aurait été illogique pour l'Association de contester le caractère arbitrale de ses propres griefs devant l'arbitre et, pire encore, de remettre en question la compétence de ce dernier. Les deux seules questions pertinentes dans la révision étaient la décision d'ordonne la production de

> document et la mesure pour remédier au refus de le produire. [Par. 45]

[19] L'Association est d'avis que la réponse à la plainte que M. Ayangma a formulée à cet égard se trouve dans l'arrêt *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 60 c. Ville d'Edmundston*. L'arbitre n'était pas régulièrement saisi des questions de la pertinence de la thèse et de la compétence arbitrale parce que M. Ayangma avait refusé de produire sa thèse et allégué que l'Association n'avait pas convenablement défendu ses intérêts en appuyant la demande de production de l'Université. À notre avis, l'avocat de l'Association était le mieux placé pour soumettre les deux questions susmentionnées à l'arbitre pour qu'il les tranche. M. Ayangma a refusé de se conformer à la citation et s'est élevé contre l'avis que lui a donné l'avocat de l'Association. Son refus de produire sa thèse a empêché l'arbitre de statuer sur le grief afférent à la suspension de la prime doctorale. C'est donc à bon droit que l'arbitre a déterminé que le conseiller juridique désigné par l'Association avait convenablement défendu les intérêts de M. Ayangma.

C. *Qualité pour agir*

[20] L'Association jouit du pouvoir exclusif de représenter les membres liés par la convention collective lors d'une procédure d'arbitrage (voir les arrêts *Migneault c. Nouveau-Brunswick (Conseil de gestion)*, 2016 NBCA 52, 452 R.N.-B. (2e) 223, motifs du juge d'appel Richard (tel était alors son titre), et *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, motifs du juge d'appel Robertson). Les principes sont les mêmes en l'espèce. M. Ayangma était membre d'une unité de négociation qui est régie par la *Loi sur les relations industrielles*. C'est à plusieurs reprises que la Cour s'est prononcée sur le rôle que joue un syndicat dans l'arbitrage des griefs.

[21] Dans l'arrêt *Tait*, le juge d'appel Robertson a cité les extraits suivants de l'arrêt *Noël c. Société d'énergie de la Baie James*, 2001 CSC 39, [2001] 2 R.C.S. 207, soit les par. 62 et 63 :

> 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, le 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. <u>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.</u>
>
> 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. 3]
>
> [Le soulignement est du juge d'appel Robertson.]

[22] Les extraits qui précèdent ont été cités avec approbation par le juge d'appel Richard (tel était alors son titre) au par. 8 de l'arrêt *Migneault*. Ces mêmes principes s'appliquent en l'espèce.

[23] Il existe trois exceptions à la règle susmentionnée. Il s'agit notamment des situations suivantes :

a. un cas dans lequel la convention collective permet à un salarié d'assurer sa propre représentation;

b. un cas dans lequel le syndicat adopte une position contraire aux intérêts du salarié;

c. un cas dans lequel la représentation assurée par le syndicat est déficiente.

Voir *Yee c. Trent University*, 2010 ONSC 3307, [2010] O.J. No. 2697 (QL), au par. 8.

[24] L'Association fait valoir à bon droit que la convention collective ne permet pas à un salarié d'assurer sa propre représentation à une audience d'arbitrage à moins qu'il ne puisse prouver que sa situation relève de l'une des exceptions en question. Or, elle prétend que tel n'est pas le cas en l'espèce. L'Association soutient qu'elle n'a pas adopté une position contraire à l'intérêt supérieur de M. Ayangma comme il en est question dans *Singh c. Laurentian University*, [1991] O.J. No. 526 (C. Ont. (Div. gén.))

(QL). De plus, l'Association affirme que sa représentation de M. Ayangma n'était aucunement déficiente. Dans l'affaire *3M Canada Inc. c. CAW-Canada, Local 27 (Chapman Grievance)*, [1997] O.L.A.A. No. 582 (QL), une plaignante avait demandé la qualité pour agir au motif que le syndicat se trouvait en conflit d'intérêts et ne la représentait pas convenablement. L'arbitre a reconnu qu'il n'était pas inhabituel que des plaignants contestent des décisions stratégiques de leur syndicat, mais elle a cependant déclaré que [TRADUCTION] « [l]e droit exige simplement du syndicat qu'il exerce son devoir de représentation de façon attentive, honnête et impartiale en sa qualité d'agent négociateur exclusif des salariés » (par. 27).

[25] À notre avis, il est possible d'établir une distinction entre les conflits dans lesquels un plaignant conteste les décisions stratégiques prises par son représentant syndical et ceux dans lesquels il existe un véritable conflit d'intérêts. Selon nous, c'est à bon droit que le juge a confirmé la décision que l'arbitre avait rendue relativement au fait que M. Ayangma avait décidé d'assurer sa propre représentation devant le tribunal. M. Ayangma n'a invoqué aucun argument pour justifier que la Cour lui confère la qualité pour agir sur le fondement d'un traitement exceptionnel. Le juge n'a pas outrepassé ses pouvoirs en ce qui concerne cette question. Nous ne trouvons aucune erreur susceptible de révision et ce moyen d'appel est donc rejeté.

D. *Motion en récusation*

[26] M. Ayangma a soulevé des allégations de partialité et demandé au juge de se récuser. Il soutient que la conduite du juge était intimidante et inappropriée. Il affirme que le juge :

a. a fait des remarques sur une question dont il n'était pas saisi ce jour-là;

b. a levé le ton à plusieurs reprises pendant l'audience dans une « tentative » d'intimidation;

c. a refusé de se récuser alors même qu'avait été déposée une motion officielle l'accusant de partialité et faisant état d'une crainte de partialité;

d. n'a pas tenu compte des principes de droit établis sur la question de la divulgation et leur pertinence.

[27] Au cours d'une audience antérieure, le juge saisi de la requête a fait observer que « M. Ayangma est un plaideur quérulant qui abuse du système judiciaire et l'administration de la justice au Nouveau-Brunswick et ailleurs comme en a déjà conclu la Cour supérieure de l'Île-du-Prince-Édouard ».

[28] Dans l'arrêt *Rothesay Residents Association Inc. c. Rothesay Heritage Preservation & Review Board et al.*, 2006 NBCA 61, 299 R.N.-B. (2e) 369, la Cour s'est exprimée en ces termes :

> En résumé, le critère de la crainte raisonnable de partialité est un critère objectif : à quelle conclusion en arriverait une personne bien renseignée, qui étudierait la question en profondeur et de façon réaliste? Toutefois, la partie qui invoque la partialité doit savoir que la condition préalable à laquelle il faut satisfaire pour que l'on puisse conclure qu'il y a partialité apparente ou réelle est une condition stricte. Ce genre d'allégation ne doit pas être formulé à la légère.
> [Par. 18]

[29] Le critère permettant d'établir une crainte raisonnable de partialité tire son origine des motifs dissidents du juge de Grandpré dans l'arrêt *Committee for Justice and Liberty c. L'Office national de l'énergie*, [1978] 1 R.C.S. 369, [1976] A.C.S. nº 118 (QL). Ce critère a été confirmé dans l'arrêt *Bande indienne Wewaykum c. Canada*, 2003 CSC 45, [2003] 2 R.C.S. 259, au par. 60. L'état d'esprit du « tiers désintéressé » qui procède à l'analyse de la crainte raisonnable de partialité « doit être raisonnable et non excessivement tatillon ou scrupuleux » (*Lapointe c. R.*, 2010 NBCA 63, 363 R.N.-B. (2e) 129, au par. 15).

[30] Les remarques faites par un juge doivent être examinées dans le contexte plus large de l'ensemble de l'instance ou de la décision. Dans certains cas, le contexte démontrera qu'en réalité les remarques en cause ne contribuent pas à une partialité réelle ou à une impression de partialité (*Lapointe*, au par. 18).

[31] Dans l'arrêt *R.B. c. A.G.*, 2019 NBCA 53, [2019] A.N.-B. n° 171 (QL), la Cour observe que les juges de première instance jouissent d'une présomption d'intégrité qui englobe la notion d'impartialité (par. 8). Une allégation de crainte raisonnable de partialité met en doute l'intégrité tant du juge présidant le procès que de l'administration de la justice; par conséquent, le seuil à franchir pour établir une crainte raisonnable de partialité est élevé. Il est nécessaire que soit établie « une réelle probabilité de partialité […] Un simple soupçon est insuffisant » (par. 9).

[32] La Cour, dans l'arrêt *Brooks c. Barreau du Nouveau-Brunswick et autres*, 2015 NBCA 18, 433 R.N.-B. (2e) 371, cite des extraits de la publication du Conseil canadien de la magistrature qui traite de la déontologie judiciaire et qui précise que les juges doivent « exercer leurs fonctions de façon indépendante, à l'abri de toute influence extérieure » (par. 4). Non seulement les juges ont-ils l'obligation juridique d'être impartiaux, mais ils ont également l'obligation déontologique de ne pas juger les affaires sur lesquelles ils se sentent incapables de statuer de façon impartiale. En outre, ils ont l'obligation de se récuser si « une personne raisonnable, impartiale et bien renseignée aurait raison de soupçonner l'existence d'un conflit » (par. 6). D'un autre côté, la partialité « se dégage à la fois de l'état d'esprit et du comportement ». Elle évoque la personne qui a certaines idées préconçues et qui […] laissera ces préjugés influencer son verdict » (par. 6). La crainte raisonnable de partialité met en cause non seulement l'intégrité personnelle du juge, mais aussi celle de l'administration de la justice toute entière (par. 8). Par ailleurs, la partialité dénote une prédisposition à un résultat particulier (par. 6). Le type de préjugé qui serait préjudiciable est celui qui ne serait pas objectivement justifiable (par. 7). Le seuil à franchir est élevé. Un « simple soupçon » est insuffisant et il faut donc établir une réelle probabilité de partialité (par. 8).

[33] Dans l'arrêt *Bossé et autres c. Lavigne*, 2015 NBCA 54, 440 R.N.-B. (2e) 118, la Cour précise que deux principes clés sous-tendent la récusation d'un juge : 1) la partialité et 2) la crainte raisonnable de partialité. La présence de l'une ou de l'autre suffit pour amener un juge à se récuser. C'est au juge qu'il appartient de déterminer s'il doit se récuser et son raisonnement doit commencer par une analyse de son propre état d'esprit au sujet de l'affaire en cause. Ce critère est subjectif. Pour conclure à son impartialité, le juge doit être désintéressé eu égard à l'issue de l'affaire et ne pas être prédisposé à un résultat particulier. Autrement dit, il doit avoir l'esprit ouvert et être susceptible d'être persuadé par la preuve et les arguments soumis afin de statuer sur l'affaire en cause. Si le juge conclut qu'il est partial, l'analyse prend alors fin et une récusation est appropriée (par. 7).

[34] Si le juge détermine qu'il est impartial selon le critère subjectif, le raisonnement passe alors au critère objectif de la crainte raisonnable de partialité. Pour déterminer s'il peut exister une crainte raisonnable de partialité, le juge doit examiner cinq facteurs et répondre à la question suivante : « [U]ne personne raisonnable et bien renseignée qui étudierait la situation en profondeur et de façon "pratique et réaliste" serait-elle d'avis que, "selon toute vraisemblance, le [ou la] juge, consciemment ou non, ne rendra pas une décision juste"? ». Les éléments du critère objectif sont les suivants : (1) le critère est considéré du point de vue d'une personne raisonnable; (2) celle-ci est bien renseignée des circonstances de l'affaire; (3) la crainte de partialité est raisonnable; (4) la situation fait l'objet d'un examen réaliste et pratique; et (5) l'analyse commence par une forte présomption d'impartialité judiciaire et vise à déterminer si celle-ci a été réfutée (par. 7).

[35] Le juge a rejeté oralement la motion en récusation de M. Ayangma le 17 décembre 2018. Il a passé en revue la jurisprudence pertinente. Il s'est posé les questions appropriées et a consigné ses réponses de façon mesurée, concise et complète. Nous ne voyons aucune preuve qui étaye l'allégation de M. Ayangma selon laquelle le juge était partial ou selon laquelle l'affaire, considérée sous l'angle approprié, soulève une crainte raisonnable de partialité. Ce moyen d'appel est donc rejeté.

## VI. Dispositif

[36] L’appel est rejeté avec dépens qui sont fixés à 2 500 $.