



Social Security  
Tribunal of Canada

Tribunal de la sécurité  
sociale du Canada

Citation : *F. S. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2016 TSSDGAE 120

Numéro de dossier du Tribunal : GE-16-915

ENTRE :

**F. S.**

Appelant(e)

et

**Commission de l'assurance-emploi du Canada**

Intimée

---

**DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE**  
**Division générale - Section de l'assurance-emploi**

---

DÉCISION RENDUE PAR : Jean-Philippe Payment

DATE DE L'AUDIENCE : 27 septembre 2016

DATE DE LA DÉCISION : 28 septembre 2016

## MOTIFS ET DÉCISION

### COMPARUTIONS

La prestataire a comparu seule lors de l'audience.

### INTRODUCTION

[1] La prestataire a déposé une demande de prestations initiale le 19 octobre 2015 (pièce GD3-15). Entre 28 août 2006 et le 1er octobre 2015, la prestataire a occupé un emploi de « responsable réception » pour Uniprix C. B. et F. G. (« l'employeur ») (pièce GD3-18). Le 8 décembre 2015, la Commission informe la prestataire de mesures prises à l'égard de sa demande d'assurance-emploi et affirme ne pouvoir verser de prestations à la prestataire dès le 4 octobre 2015 (pièce GD3-22). Le 29 décembre 2015, la prestataire soumet à la Commission une demande de révision et le 1er février 2015, la Commission maintient la décision de départ volontaire au dossier du prestataire (pièce GD3-24 à 26 et 30). Insatisfaite de la décision révisée de la Commission dans son dossier, la prestataire fait appel de la décision de la Commission devant ce Tribunal (pièces GD2).

[2] Cet appel a été instruit selon le mode d'audience en personne pour les raisons suivantes :

- a) Le fait que la crédibilité puisse être une question déterminante.
- b) L'information au dossier, y compris la nécessité d'obtenir des informations supplémentaires.

### QUESTION EN LITIGE

[3] Le Tribunal doit déterminer si la prestataire a volontairement quitté son emploi sans justification conformément à l'article 29 et aux paragraphes 30 (1) et 30 (2) de la *Loi sur l'assurance-emploi* (la « Loi »).

## **PREUVE**

[4] La preuve contenue à ce dossier est la suivante :

- a) une demande de prestations datée du 19 octobre 2015 (pièce GD3-15) ;
- b) un relevé d'emploi dont la date du dernier jour payé est le 1er octobre 2015 et dont la cote d'émission est le « E », ou départ volontaire (pièce GD3-20) ;
- c) que l'employeur affirme que lorsqu'elle a quitté, la prestataire avait indiqué qu'elle n'était plus capable de faire ses tâches (pièce GD3-20) ;
- d) que l'employeur affirme que ça n'avait pas été possible de transférer la prestataire à des tâches mieux appropriées pour elle, car il n'y avait pas un autre poste disponible (pièce GD3-20) ;
- e) que l'employeur affirme que le poste a en effet été donné à un homme par la suite puisque c'est un poste qui pourrait être considéré plus facile pour un homme, puisqu'il faut travailler avec des charges assez lourdes et à placer en hauteur, mais que c'est un poste qui peut être accompli par une femme ou un homme (pièce GD3-20) ;
- f) que l'employeur affirme qu'une femme plus jeune aurait certainement été en mesure d'accomplir les tâches, mais que la prestataire était d'un âge où de telles tâches pouvaient devenir plus difficiles (pièce GD3-20).

## **ARGUMENTS DES PARTIES**

[5] L'appelante a fait valoir que :

- a) qu'elle a quitté son emploi, car celui-ci avait commencé à être trop demandant physiquement (pièce GD3-19) ;
- b) que ça faisait quelques semaines qu'elle commençait à ressentir que son corps n'était plus capable de faire certaines de ses tâches (lever de lourdes charges) (pièce GD3-19) ;

- c) qu'environ 1,5 an passé, son ancien poste avait donc été pris en charge par un homme, et elle était devenue commis de plancher, ce qui était beaucoup moins exigeant, mais exigeant quand même (pièce GD3-19) ;
- d) qu'elle trouvait son emploi trop exigeant par moments seulement, quand elle avait à faire les tâches physiquement exigeantes et que ce n'était pas toute la journée, mais habituellement une fois par jour (pièce GD3-19) ;
- e) qu'elle n'a pas cherché pour un autre emploi avant de quitter, puisque l'emploi était devenu trop exigeant (pièce GD3-19) ;
- f) qu'elle n'allait pas continuer l'emploi pour des mois en attendant de trouver un autre emploi et qu'elle a quitté parce que son corps lui a fait ressentir qu'elle devait quitter (pièce GD3-19) ;
- g) qu'elle n'a pas consulté son médecin avant de quitter son emploi, car elle ne trouvait pas que sa condition était une raison pour aller voir le médecin (pièce GD3-19) ;
- h) que son corps n'était tout simplement pu en mesure de faire les tâches requises, à cause de son âge (pièce GD3-19) ;
- i) qu'elle a parlé de sa situation à l'employeur, mais il n'y avait pas d'autres postes disponibles pour elle (pièce GD3-19) ;
- j) qu'elle ne planifiait pas de quitter son emploi même lorsqu'elle a commencé à remarquer que les tâches devenaient plus difficiles à faire, car elle espérait « passer par-dessus » et pouvoir continuer à travailler pour l'employeur (pièce GD3-21) ;
- k) que le moment où elle a réalisé qu'elle ne pouvait pas continuer elle le moment où elle a réalisé qu'il y avait des surcharges de travail qui s'en venaient (pièce GD3-21) ;
- l) qu'elle savait donc qu'il y avait 100 (cent) caisses de papier qui s'en venaient, et qu'elle devrait aider à soulever les caisses, les placer en arrière, placer la marchandise puis qu'il y avait aussi une grosse vente qui s'en venait, ce qui voulait dire beaucoup de charges à lever (pièce GD3-21) ;

- m) qu'à peu près 20 % de ses journées étaient dédiés aux tâches qui s'en venaient difficiles, mais variait bien sûr de jour en jour, et dépendait du temps de l'année (pièce GD3-21) ;
- n) que son corps lui signifiait depuis plusieurs semaines que les efforts qu'elle lui demandait commençaient à être exigeant compte tenu de son âge (pièces GD3-26 et 29) et qu'un médecin lui aurait confirmé la même chose (pièce GD3-26) ;
- o) que des ventes étaient à prévoir, ce qui représentait des quantités importantes de caisses par rapport aux événements réguliers (pièces GD3-26 et 29, ainsi que GD2-2) ;
- p) que l'inventaire annuel du début décembre exige une grande préparation et planification de toute la marchandise encore en entrepôt (pièce GD3-26) ;
- q) qu'elle était aussi la personne ressource pour remplacer la responsable de la réception en cas d'absence (pièces GD3-26 et GD2-2 et Audience), ce qui signifiait encore plus de manutention de charges (pièces GD3-26 et GD2-2) et un retour à un horaire de 40 (quarante) heures par semaine (pièce GD3-26) ;
- r) qu'il n'y avait aucune possibilité à court terme d'un autre poste plus adapté dans l'entreprise (pièces GD3-26 et 29, puis GD2-2) ;
- s) que de lourdes charges représentaient de 20 % (vingt pour cent) à 25 % (vingt-cinq pour cent) de son travail quotidien (pièce GD3-29) ;
- t) qu'elle n'a pas discuté avec son employeur parce qu'elle craignait que la charge de travail soit trop lourde (pièce GD3-29) ;
- u) que soit tu es capable de faire ton travail ou tu ne l'es pas et tu quittes ton emploi (pièce GD3-29) ;
- v) qu'elle ne voulait pas avoir de l'aide, elle dit qu'elle croit que c'est chacun ses tâches (pièce GD3-29) ;
- w) qu'elle n'a pas cherché de travail avant de quitter, car elle n'avait pas de CV de prêt (pièce GD3-29) ;

- x) qu'elle a dit à des amis qu'elle voulait quitter son emploi et trouver autre chose, mais qu'elle ne peut pas nommer de noms (pièce GD3-29) ;
- y) qu'elle se préoccupait de sa relève dans l'entreprise (Audience) ;
- z) qu'elle a délaissé ses tâches à la réception au profit de quelqu'un d'autre, mais elle a gardé des tâches de « commis de plancher » (Audience) ;
- aa) qu'elle a l'impression qu'elle a perdu de l'entraînement (physique) (Audience) ;
- bb) qu'elle remplissait les bacs et les montait sur le convoyeur à un mètre de hauteur pour les envoyer en haut (Audience) ;
- cc) que ses coudes étiraient au niveau des tendons (Audience) ;
- dd) qu'elle s'est retrouvée à un moment avec beaucoup de tâches (Audience) ;
- ee) qu'elle avait moins d'entrain à entrer au travail que précédemment (Audience) ;
- ff) que la gérante a fini par lui accorder trente-deux (32) heures de travail (Audience) ;
- gg) en 2009, elle a eu un accident de travail et elle a dû aller au dernier pallier d'appel pour avoir gain de cause (Audience) ;
- hh) qu'elle ne s'est pas assise avec l'employeur pour lui parler de ses douleurs aux bras (Audience) ;
- ii) qu'elle lui a peut-être mentionné lors d'un repas (Audience) ;
- jj) que le réapprovisionnement faisait partie de son travail de commis (Audience) ;
- kk) qu'à quarante (40) heures par semaine, il est difficile de rechercher un emploi (Audience) ;

ll) que quand elle a eu des problèmes au poignet, elle est allée consulter un médecin, c'était évident, mais pour des douleurs passagères lorsqu'elle soulevait des caisses ce n'était pas des douleurs continues (Audience) ;

mm) que son employeur ne l'aurait pas mise dehors (Audience) ;

nn) que cette journée-là, son patron était à côté d'elle et ça a sorti tout d'un coup, elle a dit au propriétaire « je suis fatiguée, je ne suis plus capable » (Audience) ;

oo) qu'elle n'a pas démissionné de façon étudiée (Audience).

[6] L'intimée a soutenu que :

a) que la prestataire affirme avoir quitté son emploi parce que depuis janvier 2015 elle a 65 ans et que son emploi avait commencé à être trop exigeant physiquement ; que cela faisait quelques semaines qu'elle commençait à ressentir que son corps n'était plus capable de faire certaines de ses tâches, soit lever de lourdes charges (pièce GD4-5) ;

b) que la prestataire ne fait pas la preuve que son employeur avait procédé à des modifications importantes à ses tâches de travail initiales, sans qu'elle ait eu un mot à dire (pièce GD4-5) ;

c) que la prestataire ne fait pas la preuve qu'elle avait subi des modifications importantes de ses tâches de travail, qu'il s'agissait d'une situation abusive ou déraisonnable qu'elle subissait de la part de son employeur (pièce GD4-5) ;

d) que son emploi était exigeant seulement par moments, soit lorsqu'elle avait à faire les tâches physiques exigeantes et que cela ne se produisait pas toute la journée, et qu'il y avait des jours plus exigeants que d'autres (pièce GD4-5) ;

e) que ces affirmations ne sont pas de nature à justifier son départ volontaire (pièce GD4-5) ;

f) que la prestataire ne démontre pas que son départ volontaire était la seule solution raisonnable dans son cas puisque ses tâches n'avaient pas changé (pièce GD4-5) ;

- g) qu'elle ne fait pas la preuve que ses conditions de travail étaient dangereuses pour sa santé ou sa sécurité à un point tel, qu'elle devait quitter (pièce GD4-5) ;
- h) que si ses tâches au travail nuisaient à sa santé, la prestataire se devait de consulter un médecin et de fournir un certificat médical qui mentionnait que son emploi, et plus précisément cette tâche, nuisait à sa santé physique, ce qu'elle n'a pas fait (pièce GD4-5 et 6) ;
- i) que bien que la prestataire affirme avoir préféré quitter et se trouver un travail plus adapté à sa condition, il n'en demeure pas moins qu'elle ne démontre pas qu'elle avait l'assurance raisonnable d'un nouvel emploi qu'elle devait débiter dans un avenir immédiat, avant de quitter celui qu'elle occupait (pièce GD4-6) ;
- j) qu'en regard de ces faits, la Commission soutient que si la prestataire n'était plus capable d'occuper son emploi, elle devait s'assurer d'avoir un autre emploi convenant mieux à ses attentes et exigences, avant de quitter celui qu'elle occupait (pièce GD4-6) ;
- k) que la prestataire a pris la décision de quitter son emploi et ce choix est un choix personnel de sa part et ne saurait être justifié par la loi de l'assurance-emploi (pièce GD4- 6) ;
- l) qu'elle aurait dû discuter clairement de la situation avec son employeur, l'informer de la tâche spécifique qu'elle avait de la difficulté à accomplir, et ce, afin de trouver une solution pour alléger sa tâche qui lui causait un problème, de vérifier si de l'aide pouvait lui être accordée, ce qu'elle ne démontre pas avoir fait (pièce GD4-6) ;
- m) que la prestataire n'a pas démontré qu'elle avait subi de changement unilatéral important dans ses conditions de travail et n'a pas démontré que ses conditions de travail étaient restrictives et dangereuses pour sa santé et sa sécurité (pièce GD4-6) .



## ANALYSE

[7] Les dispositions législatives pertinentes sont reproduites en annexe à la présente décision.

[8] Dans cette cause, le Tribunal est d'avis que la Commission a prouvé le départ volontaire de la prestataire comme l'arrêt *Tanguay* (A-1458-84) l'exige. En effet la prestataire l'a confirmé à quelques occasions, elle a quitté l'emploi chez l'employeur de par elle-même. Lors de l'audience, la prestataire a aussi déclaré au Tribunal qu'elle avait perdu cette envie de travailler et qu'elle a annoncé à son employeur sa démission lors d'une de ses journées de travail, et ce, sans préparation aucune. Dans la même jurisprudence citée ci-dessus, la Cour a exprimé que le fardeau de preuve de la Commission étant rempli, il revient à un prestataire de prouver que son départ volontaire était justifié.

[9] Dans cette cause, les faits sont relativement simples. La prestataire soulève des éléments qui peuvent être liés au sous-alinéa 29 (c) iv) de la Loi, soit les conditions de travail dangereuses pour sa santé et sa sécurité. Malgré le fait que la prestataire ne soulève pas directement ce sous-alinéa, il semble évident au Tribunal que comme la prestataire soulève les motifs de sa santé physique et mentale au long de son dossier, qu'il doive évaluer sous cet angle le départ volontaire de la prestataire.

*Sous-alinéa 29 (c) iv) — Conditions de travail dangereuses pour sa santé et sa sécurité*

[10] Dans cette cause, le Tribunal évalue que dans les conditions où la prestataire les explique, les conditions de travail auxquelles elle réfère n'étaient pas dangereuses pour sa santé et sa sécurité. En outre, la prestataire fait plutôt référence à un « manque d'entraînement », soit un manque de force physique peut-être, ainsi qu'un manque d'entrain au travail. Même si des tensions dans ses membres antérieurs ont été perçues par la prestataire, ce que le Tribunal ne remet pas en doute, les conditions de travail n'apparaissent pas *prima facie*, comme étant dangereuses pour sa santé et sa sécurité.

[11] Dans *Marier* (2013 CAF 39), la Cour a réitéré son interprétation à savoir qu'à l'exception du sous-alinéa 29 (c) vi) de la Loi, les autres sous alinéas contenus à l'alinéa 29 (c) de la Loi, supposent l'intervention d'un tiers. Dans la cause de la prestataire, l'intervention du tiers est malheureusement inexistante. La preuve au dossier ne permet pas de déterminer que les

conditions de travail de la prestataire étaient dangereuses pour elle. La tâche n'était peut-être plus adaptée à sa force physique d'alors, c'est fort possible, mais les motifs invoqués par la prestataire ne relèvent pas du sous-alinéa 29 (c) iv) de la Loi.

*Généralités*

[12] Dans cette cause, la prestataire a très clairement mentionné à la Commission et au Tribunal que son corps lui signifiait depuis plusieurs semaines que les efforts qu'elle lui demandait commençaient à être exigeant compte tenu de son âge (pièces GD3-26 et 29). Elle affirme même qu'un médecin lui aurait confirmé la même chose si elle en avait rencontré un (pièce GD3-26 et Audience). Lors de l'audience, la prestataire a affirmé que quand elle a eu des problèmes au poignet, elle est allée consulter un médecin et que c'était évident, mais pour des douleurs passagères lorsqu'elle soulevait des caisses ce n'était pas des douleurs continues. Au sens où elle l'entend lors de l'audience, son médecin lui aurait certainement recommandé de ne plus soulever de lourdes charges.

[13] Lors de l'audience, la prestataire a affirmé le jour précis de son départ volontaire, « son patron était à côté d'elle et ça a sorti tout d'un coup, elle a dit au propriétaire "je suis fatiguée, je ne suis plus capable" » (sic.)

[14] La prestataire a fort été fort explicite lors de l'enquête de la Commission et lors de l'audience en affirmant « que soit tu es capable de faire ton travail ou tu ne l'es pas et tu quittes ton emploi » (pièce GD3-29), « qu'elle ne voulait pas avoir de l'aide, elle dit qu'elle croit que c'est chacun ses tâches » (pièce GD3-29) et que le réapprovisionnement faisait partie de son travail de commis (Audience). Après avoir pris en considération la preuve et les observations provenant des parties, malheureusement pour la prestataire, au sens de l'arrêt *Bois* (A-31-00), même si elle avait une « raison valable » fort personnelle de quitter l'emploi, celle-ci n'était pas un synonyme de « justification » au sens de la Loi. Il apparaît au Tribunal que de quitter l'emploi comme elle l'a fait n'était pas la seule solution raisonnable dans les circonstances comme l'arrêt *Astronomo* (A-141-97) l'explique. À titre indicatif, la prestataire aurait pu demander un allègement de ses tâches de travail par exemple.

[15] Le régime de prestations est « fondé sur le risque » (*Canada (Procureur général) c. Langlois* (2008 CAF 18)) et créer le risque de chômage, créer le risque du versement des prestations n'autorise pas le versement de ces dernières. Finalement, le Tribunal ajoutera que dans *Goulet & coll. c. (A-358-83)* puis dans *Hills c. Canada (Procureur général)* ([1988] 1 R.C.S. 513) les Cours ont confirmées que la Loi commande une interprétation restrictive des dispositions qui prévoient l'inadmissibilité aux prestations comme celle duquel fait appel la prestataire.

## **CONCLUSION**

[16] L'appel est rejeté.

Jean-Philippe Payment  
Membre, Division générale — Section de l'assurance-emploi

## ANNEXE

### DROIT APPLICABLE

#### Loi sur l'assurance-emploi

29 Pour l'application des articles 30 à 33 :

- a) *emploi* s'entend de tout emploi exercé par le prestataire au cours de sa période de référence ou de sa période de prestations ;
- b) la suspension est assimilée à la perte d'emploi, mais n'est pas assimilée à la perte d'emploi la suspension ou la perte d'emploi résultant de l'affiliation à une association, une organisation ou un syndicat de travailleurs ou de l'exercice d'une activité licite s'y rattachant ;
  - b.1) sont assimilés à un départ volontaire le refus :
    - (i) d'accepter un emploi offert comme solution de rechange à la perte prévisible de son emploi, auquel cas le départ volontaire a lieu au moment où son emploi prend fin,
    - (ii) de reprendre son emploi, auquel cas le départ volontaire a lieu au moment où il est censé le reprendre,
    - (iii) de continuer d'exercer son emploi lorsque celui-ci est visé par le transfert d'une activité, d'une entreprise ou d'un secteur à un autre employeur, auquel cas le départ volontaire a lieu au moment du transfert ;
- c) le prestataire est fondé à quitter volontairement son emploi ou à prendre congé si, compte tenu de toutes les circonstances, notamment de celles qui sont énumérées ci-après, son départ ou son congé constitue la seule solution raisonnable dans son cas :
  - (i) harcèlement, de nature sexuelle ou autre,
  - (ii) nécessité d'accompagner son époux ou conjoint de fait ou un enfant à charge vers un autre lieu de résidence,
  - (iii) discrimination fondée sur des motifs de distinction illicite, au sens de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*,
  - (iv) conditions de travail dangereuses pour sa santé ou sa sécurité,
  - (v) nécessité de prendre soin d'un enfant ou d'un proche parent,
  - (vi) assurance raisonnable d'un autre emploi dans un avenir immédiat,

- (vii) modification importante de ses conditions de rémunération,
- (viii) excès d'heures supplémentaires ou non-rémunération de celles-ci,
- (ix) modification importante des fonctions,
- (x) relations conflictuelles, dont la cause ne lui est pas essentiellement imputable, avec un supérieur,
- (xi) pratiques de l'employeur contraires au droit,
- (xii) discrimination relative à l'emploi en raison de l'appartenance à une association, une organisation ou un syndicat de travailleurs,
- (xiii) incitation induite par l'employeur à l'égard du prestataire à quitter son emploi,
- (xiv) toute autre circonstance raisonnable prévue par règlement.

**30 (1)** Le prestataire est exclu du bénéfice des prestations s'il perd un emploi en raison de son inconduite ou s'il quitte volontairement un emploi sans justification, à moins, selon le cas :

(a) que, depuis qu'il a perdu ou quitté cet emploi, il ait exercé un emploi assurable pendant le nombre d'heures requis, au titre de l'article 7 ou 7.1, pour recevoir des prestations de chômage ;

(b) qu'il ne soit inadmissible, à l'égard de cet emploi, pour l'une des raisons prévues aux articles 31 à 33.

**(2)** L'exclusion vaut pour toutes les semaines de la période de prestations du prestataire qui suivent son délai de carence. Il demeure par ailleurs entendu que la durée de cette exclusion n'est pas affectée par la perte subséquente d'un emploi au cours de la période de prestations.

**(3)** Dans les cas où l'événement à l'origine de l'exclusion survient au cours de sa période de prestations, l'exclusion du prestataire ne comprend pas les semaines de la période de prestations qui précèdent celle où survient l'événement.

**(4)** Malgré le paragraphe (6), l'exclusion est suspendue pendant les semaines pour lesquelles le prestataire a autrement droit à des prestations spéciales.

**(5)** Dans les cas où le prestataire qui a perdu ou quitté un emploi dans les circonstances visées au paragraphe (1) formule une demande initiale de prestations, les heures d'emploi assurable provenant de cet emploi ou de tout autre emploi qui précèdent la perte de cet emploi ou le départ volontaire et les heures d'emploi assurable dans tout emploi que le prestataire perd ou quitte par la suite, dans les mêmes circonstances, n'entrent pas en ligne de compte pour l'application de l'article 7 ou 7.1.

(6) Les heures d'emploi assurable dans un emploi que le prestataire perd ou quitte dans les circonstances visées au paragraphe (1) n'entrent pas en ligne de compte pour déterminer le nombre maximal de semaines pendant lesquelles des prestations peuvent être versées, au titre du paragraphe 12 (2), ou le taux de prestations, au titre de l'article 14.

(7) Sous réserve de l'alinéa (1) a), il demeure entendu qu'une exclusion peut être imposée pour une raison visée au paragraphe (1) même si l'emploi qui précède immédiatement la demande de prestations — qu'elle soit initiale ou non — n'est pas l'emploi perdu ou quitté au titre de ce paragraphe.

## **Jurisprudence**

Dans l'arrêt *Goulet & coll. c. Canada (Sous-Procureur général et Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada)* (A-358-83) la Cour a instruit que les articles 29 et 30 de la Loi comprennent des provisions permettant de faire exception à la règle générale et que ces mêmes provisions doivent recevoir une application stricte.

L'arrêt *Tanguay c. Canada (Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada)* (A-1458-84) explique qu'il revient à la Commission de prouver que le départ était volontaire. Une fois ce point établi, il incombe au prestataire de démontrer qu'il était fondé à quitter son emploi.

L'arrêt *Canada (procureur général) c. Bois* (A-31-00) fait partie d'une série de jurisprudences constantes qui expliquent que le terme justification n'est pas défini dans la Loi. Toutefois, le terme « raison valable » n'est pas synonyme de « justification ». Donc, bien qu'un prestataire puisse avoir une raison valable de quitter son emploi, cette raison ne constitue pas nécessairement une justification au sens de la Loi.

Dans *Astronomo c. Canada (Procureur général)* (A-141-97), la Cour a déterminé que le décideur doit examiner si, selon la prépondérance des probabilités le départ du prestataire constituait la seule solution raisonnable dans les circonstances.

Dans *Canada (Procureur général) c. Marier* (2013 CAF 39), la Cour a réitéré son interprétation à savoir qu'à l'exception du sous-alinéa 29 (c) vi) de la Loi, les autres sous-alinéas contenus à l'alinéa 29 (c) de la Loi, supposent l'intervention d'un tiers.

Dans l'arrêt *Crichlow c. Canada (Procureur général)* (A-562-97), la Cour a déterminé que (la Division générale), était parfaitement autorisé à conclure que le demandeur n'a pas fait preuve d'une « inconduite » justifiant une exclusion en vertu de l'article (29) de la Loi et que la (Division d'appel) n'avait aucune raison de modifier la décision majoritaire de la (Division générale) relativement à l'interprétation des faits et qu'il n'avait pas la compétence voulue pour substituer son opinion à celle de la (Division générale) en ce qui a trait au sens à donner à ces faits.