



Social Security  
Tribunal of Canada

Tribunal de la sécurité  
sociale du Canada

[TRADUCTION]

Citation : *W. S. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2016 TSSDGAE 150

Numéro de dossier du Tribunal : GE-16-1413

ENTRE :

**W. S.**

Appelant

et

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

Intimée

et

**1265767 Ontario Ltd / J.'s Value Mart**

Mise en cause

---

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

---

DÉCISION RENDUE PAR : Michael Sheffe

DATE DE L'AUDIENCE : Le 21 novembre 2016

DATE DE LA DÉCISION : Le 5 décembre 2016

## MOTIFS ET DÉCISION

### COMPARUTIONS

L'appelant, W. S., était présent à l'audience en personne.

### INTRODUCTION

[1] L'appelant a présenté une demande initiale de prestations d'assurance-emploi (prestations) le 12 novembre 2015 (pièce GD3-14). L'appelant avait reçu une décision de la Commission de l'assurance-emploi du Canada (Commission) datée du 8 décembre 2016 lui refusant des prestations, car elle avait déterminé que depuis qu'il avait quitté son emploi, il n'avait pas accumulé un nombre suffisant d'heures d'emploi assurable pour être admissible au bénéfice des prestations (pièces GD3-22 et GD3-23). L'appelant a demandé une révision de cette décision le 5 janvier 2016 (pièces GD3-24 et GD3-27). L'appelant a reçu la décision issue de la révision, datée du 7 mars 2016, dans laquelle la décision initiale de lui refuser des prestations avait été maintenue (pièce GD2-7). L'appelant a interjeté appel de cette décision auprès du Tribunal de la sécurité sociale (Tribunal) le 7 avril 2016 (pièces GD2-1 à GD2-4).

[2] L'audience a été tenue en personne pour les raisons suivantes :

- a) la complexité des questions en litige;
- b) le fait que la crédibilité puisse être une question déterminante;
- c) le fait que plus d'une partie y assistera;
- d) l'information au dossier, y compris la nécessité d'obtenir des informations supplémentaires;
- e) le mode d'audience respecte les dispositions du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale* voulant que l'instance se déroule de la manière la plus informelle et expéditive que les circonstances, l'équité et la justice naturelle permettent.

## **QUESTIONS EN LITIGE**

[3] Question en litige no 1 : Il s'agit de déterminer si l'exclusion pour avoir quitté volontairement un emploi sans motif valable, en application des articles 29 et 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi), devrait être maintenue.

[4] Question en litige no 2 : Il s'agit de déterminer si la décision selon laquelle l'appelant n'a pas accumulé suffisamment d'heures d'emploi assurable pour être admissible au bénéfice des prestations, conformément à l'article 7 ou à l'article 7.1 de la Loi, doit être maintenue.

## **PREUVE**

[5] L'appelant a travaillé pour l'entreprise 1265767 Ontario Limited, laquelle exerce ses activités sous le nom de J.'s Valu-mart (J.'s), jusqu'au 1<sup>er</sup> août 2015, date à laquelle il a volontairement quitté son emploi (pièce GD3-17).

[6] L'appelant travaillait pour la piste de course au cours de cette même période. Il a été mis à pied de cet emploi le 6 novembre 2015. Il avait accumulé 497 heures assurables depuis qu'il avait quitté son emploi pour J.'s (pièces GD3-16 et GD4-1).

[7] Lors de sa dernière journée de travail pour J.'s, il n'y avait personne dans le bureau du gestionnaire, mais l'appelant a aperçu deux autres gestionnaires dans les allées du supermarché. L'appelant a parlé à l'un des gestionnaires de service pour savoir s'il y avait des tâches précises qui devaient être effectuées. C'était la pratique habituelle.

[8] La première tâche de l'appelant était d'aller à l'extérieur chercher les paniers. J. E., le gestionnaire, a demandé à l'appelant de ranger de la marchandise. L'appelant travaillait dans l'une des allées; il rangeait de la marchandise et faisait le facing des étagères lorsque J., le propriétaire, est arrivé dans l'allée à partir de l'endroit où se trouvent les congélateurs. J. criait après l'appelant, mais ce dernier ne se souvenait pas exactement du problème dont J. parlait. À ce moment, l'appelant était sur une échelle et se trouvait dans une position précaire. Il ne voulait pas tomber de l'échelle.

[9] L'appelant a affirmé que J. lui a parlé de façon impolie et d'une voix forte. J. a mentionné qu'il avait remarqué que l'appelant faisait le facing des étagères. Cela s'est produit vers 17 h. J. a dit à l'appelant qu'il y avait d'autres tâches à effectuer et que le facing des étagères pouvait attendre et être fait près de l'heure de fermeture.

[10] J. n'avait jamais parlé à l'appelant de cette façon auparavant. Il a travaillé pour J.'s pendant environ 12 ans, et il connaissait les procédures, ce qui devait être fait et la façon d'effectuer les tâches.

[11] L'échange verbal a dégénéré. J. a dit à l'appelant qu'il était peut-être capable de faire ce qu'il voulait à son autre emploi, mais que dans son magasin, l'appelant devait se présenter au bureau pour savoir ce qu'il était censé faire. Selon l'appelant, J. lui a parlé de façon impolie et sarcastique, et d'une voix forte. L'appelant ne voulait pas avoir à subir le genre de comportement et traitement qu'il recevait de J. Donc, il a donné son préavis de deux semaines à ce moment-là. J. lui a dit que si c'était comme ça qu'il se sentait, il devrait quitter son emploi immédiatement. L'appelant est sorti du magasin (pièces GD3- 36 et GD3-37).

[12] L'appelant croyait que c'était J. qui avait agi de façon inappropriée. L'appelant n'a pas communiqué avec J. pendant plusieurs jours. Il estimait qu'il revenait à J. de communiquer avec lui.

[13] J. a rédigé une lettre à l'intention du Tribunal. Il a écrit que le dernier jour au cours duquel l'appelant a travaillé au magasin, il a parlé à B. (c'est de cette façon qu'il faisait référence à l'appelant) d'une voix normale. Il a affirmé que l'appelant a poussé un panier rempli de produits congelés vers lui avant de sortir du magasin. J. a mentionné que l'appelant n'avait pas demandé ce qui devait être fait au cours de ce quart de travail, et qu'il avait simplement commencé à faire le facing des étagères, tâche qui était normalement effectuée à la fin de la journée.

[14] Avant qu'il ne quitte le magasin et après que l'appelant lui ait dit qu'il démissionnait, J. a mentionné qu'il a demandé à l'appelant s'il était certain de comprendre ce qu'il disait. L'appelant a répété qu'il démissionnait, et J. a répondu en disant : [traduction] « Okay. Voici la porte. Va-t'en. »

[15] J. a mentionné, dans la lettre qu'il a rédigée, qu'il savait que l'appelant avait un autre emploi, et que lorsqu'il préparait l'horaire de l'appelant, il prenait cela en considération afin que l'appelant puisse travailler aux deux endroits. J. se demandait pourquoi l'appelant avait agi de cette façon, ce jour-là. L'appelant avait travaillé pour lui de huit à dix heures par semaine depuis plusieurs années sans qu'il n'ait eu d'accident dans le passé (pièce GD7-1).

[16] Au cours de l'audience, l'appelant a nié avoir poussé un panier ou lancé des produits à J., que ce soit des produits congelés ou tout autre produit, au cours de leur échange verbal.

[17] Au cours de l'audience, l'appelant a dit qu'il savait que techniquement, il avait donné sa démission. C'était son intention de contrôler ses émotions quant à la façon dont J. le traitait. Avant de quitter le magasin, l'un des gestionnaires a tenté de dissuader l'appelant de démissionner, mais l'appelant a dit à ce gestionnaire, dont le nom est J. E., qu'il était certain qu'il voulait donner sa démission. Même si l'appelant avait l'impression de laisser tomber J. E., il était très contrarié, et il a quitté le magasin.

[18] De plus, l'appelant a mentionné qu'il était mal à l'aise au cours de la dispute avec J. ce jour-là, car il y avait des clients dans le magasin, et ces derniers ont tout entendu. L'appelant estimait que J. aurait dû lui avoir parlé dans le bureau, loin des clients. L'appelant a mentionné que J. lui avait réellement dit que s'il voulait démissionner, [traduction] « il devrait foutre le camp du magasin ».

[19] L'appelant a joint une lettre à ses documents d'appel. Il a écrit qu'il a travaillé pour J.'s pendant environ 12 ans, et non cinq, comme le révélait le relevé d'emploi qu'il avait reçu. L'appelant estime qu'il avait été fondé à quitter volontairement son emploi, conformément aux sous-alinéas 29c)(i), (x) et (xiii) de la Loi. Il était contrarié que la Commission semblait avoir estimé que tout ce que J. avait dit était vrai, et qu'elle n'avait pas cru tout ce qu'il avait dit (pièces GD2-5 et GD2-6).

[20] L'appelant a dit au cours de l'audience qu'il n'avait pas parlé à J. pendant plusieurs jours après avoir quitté le magasin, car il était contrarié. Il estimait que J. l'avait traité de très piètre façon. J. était la personne avec qui il devait parler s'il avait des problèmes, mais il ne savait pas quoi faire, car c'était avec J. qu'il s'était disputé.

[21] Environ une semaine plus tard, l'appelant est retourné au magasin avec son uniforme. Il a utilisé ce prétexte pour parler avec J. de la situation. Lorsque l'appelant est entré dans le bureau, J. a vu l'uniforme, mais il n'a pas voulu discuter avec lui. J. lui a dit : [traduction] « Mets-le là et va-t'en. »

[22] L'appelant a rédigé une lettre qu'il a jointe à ses documents d'appel. Dans cette lettre, il a écrit que bien que le relevé d'emploi (RE) révèle que la date à laquelle il a quitté son emploi pour J.'s était le 1<sup>er</sup> août 2015, c'était en fait le 29 juillet 2015 qu'il avait démissionné. L'appelant travaillait à son autre emploi pour la piste de course ce jour-là. L'appelant souligne que le RE révélait qu'il avait commencé à travailler pour J.'s le 11 novembre 2014 alors qu'il avait commencé à travailler là, il y a de cela environ 12 ans. L'appelant signale ces incohérences afin de souligner qu'il croyait que l'employeur n'avait pas dit la vérité, mais il a affirmé qu'il a dit la vérité (pièces GD2-6 et GD3-16).

## **OBSERVATIONS**

[23] L'appelant a soutenu qu'il ne devrait pas avoir à accepter de la violence en milieu de travail de la part d'un employeur.

[24] L'appelant a soutenu que l'employeur avait fait de fausses déclarations dans son RE, et que cela devrait démontrer un doute raisonnable quant à la version des faits de l'employeur.

[25] L'intimée a soutenu que l'appelant n'avait pas démontré qu'il avait été fondé à quitter volontairement son emploi.

## **ANALYSE**

[26] Les dispositions législatives pertinentes sont reproduites à l'Annexe de cette décision.

Question en litige no 1 :

[27] Dans les cas d'un départ volontaire, en tenant compte de toutes les circonstances, le critère à appliquer se rapporte à la question de savoir si, selon la prépondérance des probabilités, le départ du prestataire constituait la seule solution raisonnable.

[28] Dans *Canada (Procureur général) c. White*, 2011 CAF 190, la Cour d'appel fédérale a confirmé le principe selon lequel il incombe à un prestataire qui quitte volontairement un emploi de prouver qu'il n'avait d'autre solution raisonnable que de le quitter lorsqu'il l'a fait.

[29] En l'espèce, l'appelant a eu une dispute avec son employeur. L'appelant a travaillé à cet endroit pendant plusieurs années, et ce, sans qu'un tel incident se produise. Au cours de la dispute, l'appelant a dit à son employeur qu'il donnait un préavis de deux semaines.

L'employeur a demandé à l'appelant s'il réalisait ce qu'il était en train de dire et s'il voulait sérieusement démissionner. L'appelant a répondu que oui. L'employeur lui a alors dit de quitter les lieux. L'appelant a quitté le magasin. Il n'est retourné au magasin qu'une semaine plus tard, et c'est à ce moment-là qu'il a retourné son uniforme et qu'il a tenté de parler à son employeur. L'employeur a refusé de lui parler.

[30] L'appelant a invoqué les sous-alinéas 29c)(i), (x) et (xiii) de la Loi dans ses motifs d'appel de la décision lui refusant des prestations, pour expliquer pourquoi il a volontairement quitté son emploi. L'appelant avait soutenu qu'au cours de toutes les années pendant lesquelles il a travaillé pour l'employeur, cet incident était le premier au cours duquel il y a eu une altercation verbale. Après cette altercation, l'appelant a eu l'impression qu'il n'était pas un employé apprécié. Il ne voulait pas être traité de cette façon. Il a dit à son employeur qu'il quitterait son emploi.

[31] En ce qui concerne le sous-alinéa 29c)(i) de la Loi, le Tribunal estime qu'au lieu de donner sa démission sur-le-champ, l'appelant aurait pu accepter les remarques de J. Après que J. et lui aient eu le temps de se calmer, l'appelant aurait pu discuter du problème calmement et rationnellement. Il n'aurait pas dû prendre la décision soudaine de mentionner à son employeur qu'il voulait démissionner de son emploi.

[32] Pour ce qui est de l'alinéa 29c)(x) de la Loi, il y a eu un désaccord verbal entre l'employeur et l'appelant au cours de sa dernière journée de travail pour J.'s. L'appelant a affirmé lors de l'audience que c'était la première fois que lui et son employeur se sont retrouvés impliqués dans une discussion animée au sujet de ses tâches. L'employeur a également affirmé qu'ils n'ont tous deux pas été impliqués dans une dispute verbale dans le passé.

[33] Le Tribunal conclut que la situation n'a pas eu lieu indépendamment de la participation de l'appelant. Il y a eu des échanges verbaux bruyants entre les deux personnes. Le Tribunal conclut que cela ne satisfait pas au critère de relations conflictuelles, dont la cause ne lui est pas essentiellement imputable, avec un supérieur. Il ne s'agissait pas d'une situation continue. Selon la preuve soumise par l'appelant et par l'employeur, ils s'entendaient bien. Bien qu'il puisse être regrettable que ces deux personnes aient eu une dispute vive, cette dernière aurait probablement

pu être réglée à l'amiable si l'appelant n'avait pas envenimé la situation en annonçant qu'il démissionnait.

[34] L'appelant a dit à son employeur qu'il allait démissionner. L'employeur a encouragé l'appelant à repenser à sa déclaration ou à la reconsidérer, mais l'appelant n'a pas voulu revenir sur sa décision de démissionner.

[35] Pour ce qui est du sous-alinéa 29c)(xiii) de la Loi, l'appelant a dit à l'employeur qu'il donnait un préavis de deux semaines au moment où il a eu un désaccord verbal avec J. J. a demandé à l'appelant s'il comprenait ce qu'il disait, et lorsque l'appelant a confirmé qu'il voulait démissionner, J. lui a dit de quitter le magasin à ce moment-là et de ne pas rester deux semaines de plus.

[36] Ce n'était peut-être pas la réponse que l'appelant pensait recevoir, mais en tant qu'employeur qui venait de se faire dire par son employé que celui-ci voulait quitter son emploi, l'employeur avait le droit d'accepter cette démission verbale, et c'est ce qu'il a fait. L'employeur a donné à l'appelant l'occasion de revenir sur sa décision verbale de démissionner, mais l'appelant a décidé de maintenir sa décision.

[37] L'employeur a affirmé qu'il avait parlé à l'appelant d'une voix normale et non pas en haussant le ton. Il a été étonné de la façon dont l'appelant a réagi. L'appelant a affirmé que l'employeur criait après lui pendant qu'il se trouvait perché sur une échelle en train de placer la marchandise sur les étagères dans l'une des allées.

[38] L'appelant était contrarié par le fait que le RE qu'il avait reçu comportait des incohérences. Il a souligné ces incohérences sur la copie du RE qu'il avait présenté à la pièce GD2-8. La Commission a tenté de communiquer avec le service de paie au sujet de ces incohérences. La Commission n'a pas pu entrer en communication avec qui que ce soit à cet endroit, et personne ne l'a rappelé. Cependant, les heures de travail de l'appelant pour J.'s lui ont été créditées jusqu'à la semaine se terminant par le 1<sup>er</sup> août 2015.

[39] L'appelant a affirmé que le 1<sup>er</sup> août 2015, il travaillait à son autre lieu de travail. Cependant, cette date était un dimanche, et l'employeur a affirmé que l'appelant avait été payé pour toutes les heures qu'il avait travaillées jusqu'à cette date, selon le RE.

[40] La preuve au dossier et la preuve présentée au cours de l'audience ne comportaient aucun élément permettant de conclure que son départ constituait « la seule solution raisonnable dans son cas ». L'appelant aurait pu ne pas dire à son employeur qu'il démissionnait. S'il était contrarié par la façon dont il a été traité au cours de leur discussion, il aurait pu attendre que l'employeur termine, puis donner calmement son opinion sur les problèmes soulevés par l'employeur.

[41] L'appelant n'est retourné au supermarché qu'une semaine plus tard pour tenter de récupérer son emploi. L'appelant a affirmé, au cours de l'audience, qu'il croyait que c'était à l'employeur d'amorcer la conversation avec lui concernant le retour au travail de l'appelant. Lorsque l'appelant est finalement allé au supermarché après qu'une semaine se soit écoulée, l'employeur n'a pas voulu discuter d'un retour possible de l'appelant au travail.

[42] Le Tribunal conclut qu'après un délai aussi long, il serait raisonnable que l'employeur ait tourné la page et ait procédé à une réorganisation du personnel de telle sorte qu'il n'ait plus besoin des services de l'appelant.

[43] Étant donné qu'il n'y a pas de preuve de constant harcèlement, d'hostilité ou de pression exercés par l'employeur pour inciter l'appelant à quitter son emploi, le Tribunal estime que l'appelant n'a pas satisfait à l'exigence selon laquelle il doit prouver qu'il était fondé à quitter son emploi.

[44] Le Tribunal conclut que puisque l'appelant était prêt à conserver son emploi pendant deux semaines supplémentaires, il n'y avait pas de problème immédiat en raison duquel il devait quitter son emploi. L'appelant a affirmé qu'il a juste utilisé cela comme tactique pour démontrer à quel point il était contrarié par cette dispute.

[45] Le Tribunal conclut que l'appelant a dit à son employeur qu'il démissionnait de son emploi le 29 juillet 2015 au cours de cette dispute, et cela a été accepté par l'employeur.

[46] Le Tribunal conclut que l'appelant a perdu son emploi de sa propre initiative en donnant sa démission.

[47] Le Tribunal conclut que l'appelant a quitté volontairement son emploi sans justification.

Question en litige no 2 :

[48] Les paragraphes 30(1) et 30(5) de la Loi prévoient que dans des situations où un prestataire quitte volontairement un emploi sans justification, le nombre d'heures assurables accumulées au cours de cet emploi ou de tout emploi précédent ne peut pas être utilisé pour rendre le prestataire admissible au bénéfice des prestations, conformément aux articles 7 ou 7.1 de la Loi.

[49] Dans l'arrêt *Canada (Procureur général) c. Trochimchuk*, 2011 CAF 268, la Cour d'appel fédérale a confirmé le principe selon lequel « lorsqu'une personne quitte volontairement un emploi sans justification, les heures d'emploi assurable accumulées dans tout emploi avant la date d'abandon sont exclues du calcul du nombre d'heures requises pour obtenir des prestations. »

[50] Dans l'arrêt *Canada (Procureur général) c. Lévesque*, 2001 CAF 304, la Cour d'appel fédérale a confirmé la constitutionnalité de l'article de la Loi qui précise le nombre d'heures d'emploi que le prestataire doit accumuler pour être admissible au bénéfice des prestations. La Cour a énoncé, en l'espèce, ce qui suit : « La prestataire a accumulé 594 heures de travail au lieu des 595 heures requises par le paragraphe 7(2) de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Il lui manque une heure de travail pour rencontrer les conditions requises par cet article afin d'être éligible aux prestations de chômage. Cette exigence de la Loi ne permet aucun écart et ne donne aucune discrétion. »

[51] Dans l'arrêt *Lapointe c. Canada (Procureur général)*, 2011 CAD 66, la Cour d'appel fédérale a confirmé le principe selon lequel les prestataires doivent accumuler suffisamment d'heures d'emploi assurable au cours de la période de référence pertinente afin de recevoir des prestations.

[52] L'appelant a continué de travailler à la piste de course jusqu'à ce qu'il soit mis à pied le 6 novembre 2015. À ce moment-là, il avait accumulé 498 heures assurables depuis le temps où il a volontairement quitté son emploi pour J.'s.

[53] La Commission a déterminé que l'appelant n'était pas une personne qui devient ou redevient membre de la population active puisqu'il avait accumulé au moins 490 heures

d'activités sur le marché du travail au cours des 52 semaines précédant sa période de référence. Par conséquent, il avait besoin du nombre d'heures assurables prévu à l'alinéa 7(2)b) de la Loi pour être admissible aux prestations.

[54] Selon le tableau figurant au paragraphe 7(2) de la Loi, l'appelant avait besoin d'accumuler 630 heures assurables pour être admissible au bénéfice des prestations, car à cette époque, le taux de chômage était de 7,4 % dans la région économique où il habitait.

[55] Le Tribunal conclut que puisqu'il avait volontairement quitté son emploi sans justification, l'appelant ne pouvait pas utiliser ses heures assurables qu'il avait accumulées avant de quitter son emploi pour J.'s, et qu'il pouvait uniquement utiliser les 498 heures assurables qu'il avait accumulées à partir de ce moment-là.

[56] Le Tribunal conclut que l'appelant n'avait pas accumulé suffisamment d'heures assurables pour être admissible au bénéfice des prestations.

## **CONCLUSION**

[57] Les deux questions en litige sont rejetées.

Michael Sheffe

Membre de la division générale – Section de l'assurance-emploi

## ANNEXE

### DROIT APPLICABLE

**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.

**a)** 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;

**b)** 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.

**(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.

**7(1)** Les prestations de chômage sont payables, ainsi que le prévoit la présente partie, à un assuré qui remplit les conditions requises pour les recevoir.

**(2)** L'assuré remplit les conditions requises si, à la fois :

**a)** il y a eu arrêt de la rémunération provenant de son emploi;

**b)** il a, au cours de sa période de référence, exercé un emploi assurable pendant au moins le nombre d'heures indiqué au tableau qui suit en fonction du taux régional de chômage qui lui est applicable.

## **TABLEAU**

Taux régional de chômage	Nombre d'heures d'emploi assurable requis au cours de la période de référence
6 % et moins	700
plus de 6 % mais au plus 7 %	665
plus de 7 % mais au plus 8 %	630
plus de 8 % mais au plus 9 %	595
plus de 9 % mais au plus 10 %	560
plus de 10 % mais au plus 11 %	525
plus de 11 % mais au plus 12 %	490
plus de 12 % mais au plus 13 %	455
plus de 13 %	420

**(3) à (5)** [Abrogés, 2016, ch. 7, art. 209]

(6) L'assuré ne remplit pas les conditions requises s'il est convenu, au titre de l'Article VI de l'*Accord entre le Canada et les États-Unis d'Amérique concernant l'assurance-chômage* signé les 6 et 12 mars 1942, qu'il doit d'abord épuiser ses droits de recevoir des prestations, ou y mettre fin, aux termes des lois de l'autre juridiction.