



Social Security
Tribunal of Canada

Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Citation : *C. M. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2017 TSSDGAE 32

Numéro de dossier du Tribunal : GE-16-3372
GE-16-3376

ENTRE :

C. M.

Appelante

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 : Josée Langlois

DATE DE L'AUDIENCE : 9 mars 2017

DATE DE LA DÉCISION : 13 mars 2017

MOTIFS ET DÉCISION

COMPARUTION

[1] L'appelante, madame C. M., était absente lors de l'audience qui a eu lieu par téléconférence.

DÉCISION

[2] Le Tribunal conclut que l'appelante a perdu son emploi en raison de sa propre inconduite, en vertu des articles 29 et 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (la Loi).

INTRODUCTION

[3] Le 21 février 2016, l'appelante présente une demande initiale de prestations régulières auprès de la *Commission de l'assurance-emploi du Canada* (la Commission). L'appelante indique qu'elle a été congédiée en raison de son inconduite. Selon le relevé d'emploi fourni par l'employeur 9285-2334 Québec Inc. (IGA X X), l'appelante a occupé cet emploi du 29 septembre 2014 au 15 février 2016. L'employeur indique comme raison de fin d'emploi « M-Congédiement » (pièces GD3-3 à GD3-16).

[4] Le 12 avril 2016, la Commission avise l'appelante qu'elle n'avait pas droit aux prestations régulières depuis le 15 février 2016 puisqu'elle a cessé de travailler pour IGA X X en raison de son inconduite (pièce GD3-23).

[5] Le 12 mai 2016, l'appelante présente une demande de révision de la décision quant au refus de la Commission de lui verser des prestations régulières en raison de son inconduite (pièces GD3-40 à GD3-42).

[6] Le 30 juin 2016, la Commission avise l'appelante qu'elle maintenait la décision rendue le 12 avril 2016 concernant l'inconduite comme motif au congédiement de l'appelante (pièces GD3-50 et GD3-51).

[7] Le 2 septembre 2016, l'appelante présente un avis d'appel auprès de la section de l'assurance-emploi de la division générale du Tribunal (pièces GD2-1 à GD2-13).

[8] Le 9 mars 2017, une audience a lieu par téléconférence et l'appelante est absente. Conformément au paragraphe 12(1) du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale* (le Règlement), lorsqu'une partie omet de se présenter à l'audience, le Tribunal peut procéder en son absence s'il est convaincu que la partie a été avisée de la tenue de l'audience.

[9] Le 8 février 2017, un avis d'audience est émis par le Tribunal (pièce GD1). Cet avis prévoit que l'audience se tiendra par téléconférence le 9 mars 2017 à 10h00. Les informations nécessaires afin de se joindre à la téléconférence sont indiquées sur cet avis. Le 14 février 2017, l'appelante signe l'accusé de réception de cet avis l'informant de la tenue de l'audience.

[10] Le Tribunal est convaincu que l'appelante a été avisée de la tenue de l'audience puisqu'elle a signé l'accusé de réception de l'avis d'audience. L'appelante était la seule partie devant se présenter à l'audience débutant à 10h00 le 9 mars 2017. À 10h30, l'appelante était toujours absente, le Tribunal a tenu l'audience en son absence et a pris la cause en délibéré.

[11] Conformément à l'article 13 du Règlement, le Tribunal a joint les deux dossiers de l'appelante, GE-16-3372 et GE-16-3376, qui soulèvent des questions de faits et de droit qui leur sont communes. En effet, la Commission a avisé le Tribunal que les deux dossiers ouvert par le Tribunal correspondent à un seul et même dossier à la Commission (pièce GD4-1). De même, l'appelante a transmis au Tribunal un seul et même avis d'appel concernant ces deux dossiers (pièce GD2). Le 8 février 2017, une lettre avisant que les deux dossiers étaient réunis a été transmise à l'appelante (pièce GD7).

MODE D'AUDIENCE

[12] L'appel a été instruit selon le mode d'audience par téléconférence pour les raisons suivantes (pièce GD1) :

- a) La complexité de la ou des questions en litige.
- b) Le fait que la crédibilité puisse être une question déterminante.
- c) Le fait que l'appelante sera la seule partie à assister à l'audience.

- d) L'information au dossier, y compris la nécessité d'obtenir des informations supplémentaires.

QUESTION EN LITIGE

[13] Le Tribunal doit déterminer si l'appelante a perdu son emploi en raison de sa propre inconduite, en vertu des articles 29 et 30 de la Loi.

PREUVE

[14] Les éléments de preuve contenus dans le dossier de la Commission sont les suivants :

- a) Une demande initiale de prestations régulières transmise à la Commission par l'appelante le 21 février 2016 dans laquelle elle déclare l'inconduite comme motif de congédiement (pièces GD3-3 à GD3-15);
- b) Un relevé d'emploi, daté du 7 octobre 2015, indiquant que l'appelante a travaillé pour 9285-2334 Québec Inc. (IGA X X) du 29 septembre 2014 au 15 février 2016 inclusivement (code M–Congédiement), (pièce GD3-16);
- c) Des déclarations de l'appelante à la Commission concernant les événements ayant mené à l'inconduite. L'appelante ne conteste pas les faits résultant de l'enquête de l'employeur, mais elle soutient que ce n'est pas de la fraude (pièces GD3-17 et GD3-21);
- d) Une lettre adressée à l'appelante par l'employeur l'informant des suites de la tenue d'une enquête et du congédiement ainsi qu'un document détaillant une mesure disciplinaire adressée à l'appelante par l'employeur (pièces GD3-18 à GD3-20);
- e) Une décision de la Commission, datée du 12 avril 2016, indiquant à l'appelante qu'elle n'a pas droit aux prestations régulières à compter du 15 février 2016 puisqu'elle a cessé de travailler chez l'employeur IGA X X en raison de son inconduite (pièce GD3-23);
- f) Des documents précisant le congédiement de l'appelante transmis par l'employeur à la Commission détaillant les résultats de l'enquête ainsi que des images provenant de la caméra du supermarché. Ces images démontrent l'événement qui a mené au congédiement alors que l'appelante a camouflé une carte de timbres sous un plateau d'emballage. Ces documents incluent aussi une liste manuscrite des avertissements

donnés à l'appelante avant la suspension du 15 février 2016. Par exemple, l'employeur déclare qu'en décembre 2014, il a donné un avertissement verbal à l'appelante concernant l'utilisation de sa carte personnelle Air Miles lorsque les clients n'utilisaient pas la leur. L'employeur a alors rappelé à l'appelante les règles devant être respectées (pièces GD3-25 à GD3-39);

- g) Une demande de révision de la décision initiale de la Commission déposée par l'appelante le 12 mai 2016 (pièces GD3-40 à GD3-42);
- h) Des documents précisant le code d'éthique, les règlements et les normes à respecter chez l'employeur transmis par l'employeur à la Commission (pièces GD3-45 à GD3-47);
- i) Un accusé de réception du code d'éthique, des règlements et des normes à respecter chez IGA X X signé par l'appelante le 14 octobre 2014 (pièce GD3-30);
- j) Une décision de la Commission rendue en révision datée du 30 juin 2016 indiquant à l'appelante qu'elle n'a pas modifié la décision initiale rendue le 12 avril 2016 (pièces GD3-48 et GD3-49).

[15] Le 2 septembre 2016, l'appelante transmet au Tribunal une copie des documents suivants :

- a) Une décision de la Commission rendue en révision, datée du 30 juin 2016, indiquant à l'appelante qu'elle n'a pas modifié la décision initiale rendue le 12 avril 2016 (pièces GD2-4 et GD2-5);
- b) Un avis d'appel de la décision rendue par la Commission le 30 juin 2016 (pièces GD2-1 à GD2-3);
- c) Des documents à l'appui de son appel incluant un relevé d'emploi, un bordereau de paie ainsi qu'une déclaration de l'appelante quant aux événements concernant l'utilisation des cartes de timbres. L'appelante déclare que ces agissements étaient motivés par sa volonté de donner un service hors pair aux clients et que ces agissements ne constituent pas de la fraude ou de la malhonnêteté (pièces GD2-6 à GD2-13).

ARGUMENTS DES PARTIES

[16] Dans son avis d'appel transmis au Tribunal le 2 septembre 2016, l'appelante présente les arguments suivants:

- a) L'appelante affirme qu'elle a accepté de prendre la carte de timbres remplie d'une cliente et 5,75\$ en argent afin de l'aider en achetant un chaudron à sa place parce que la cliente partait en voyage et qu'elle n'aurait pas pu bénéficier de la promotion. L'appelante prévoyait acheter un chaudron pour la cliente et non pour elle-même. L'appelante affirme qu'elle a accepté de prendre la carte de timbres pour rendre service à la cliente et que l'employeur ne lui avait jamais dit qu'elle n'avait pas le droit de faire cela;
- b) L'appelante affirme qu'elle a accepté une carte de timbres d'une autre cliente qui n'était pas complétée afin d'en faire profiter d'autres clients qui manquaient de timbres pour compléter leur carte. L'appelante affirme que certains employés lui ont demandé de leur remettre la carte, mais l'appelante explique qu'elle n'avait pas à le faire puisque c'était de simples employés comme elle. L'appelante affirme que lorsqu'elle a reçu cette carte de timbres, elle devait la remettre au service à la clientèle, mais comme elle était à son poste d'emballeuse, elle n'avait pas le temps de le faire. L'appelante affirme que dès que l'assistante-gérante lui a demandé de lui remettre la carte de timbres, elle lui a donnée;
- c) L'appelante affirme que ces agissements ne sont pas de la fraude et qu'elle n'acceptera jamais de passer pour une fraudeuse ou une personne malhonnête.

[17] Le 9 septembre 2016, la Commission a transmis au Tribunal une argumentation écrite (pièces GD4-1 à GD4-6) :

- a) La Commission soutient que le paragraphe 30(2) de la Loi prévoit l'imposition d'une exclusion d'une durée indéterminée s'il est établi que le prestataire a perdu son emploi en raison de sa propre inconduite. La Commission affirme que pour que le geste reproché constitue de l'inconduite au sens de l'article 30 de la Loi, il faut qu'il ait un caractère volontaire ou délibéré ou qu'il résulte d'une insouciance ou d'une négligence telle qu'il frôle le caractère délibéré. Elle précise qu'il doit également y avoir une relation de cause à effet entre l'inconduite et le congédiement;

- b) La Commission affirme que l'appelante a commis un geste malhonnête soit de conserver des timbres et/ou des cartes dans sa poche alors qu'elle devait respecter la directive de l'employeur dans ce genre de situation et remettre les cartes de timbres à qui de droit, sur-le-champ;
- c) La Commission affirme que le code d'éthique de l'employeur précise clairement les attentes de celui-ci en matière de vol et de fraude et qu'il précise que tout vol ou fraude entraînera le renvoi immédiat;
- d) La Commission affirme que bien que l'appelante a déclaré n'avoir pas eu d'intention frauduleuse, la preuve vidéo transmise par l'employeur tend à démontrer le contraire. La Commission soutient que le fait de cacher et de reprendre la carte de timbres et de ne pas obtempérer à la demande de sa supérieure de lui remettre n'est pas un exemple d'honnêteté;
- e) La Commission soumet que les gestes de l'appelante étaient délibérés et intentionnels.

ANALYSE

[18] Le paragraphe 30(1) de la Loi prévoit qu'un prestataire est exclu du bénéfice des prestations s'il perd son emploi en raison de son inconduite ou s'il quitte volontairement un emploi sans justification.

[19] La Cour a défini l'inconduite de cette manière : « Pour constituer de l'inconduite, l'acte reproché doit avoir été volontaire ou du moins procéder d'une telle insouciance ou négligence que l'on pourrait dire que l'employé a volontairement décidé de ne pas tenir compte des répercussions que ses actes auraient sur son rendement au travail » (*Procureur général du Canada c. Tucker* 1986 CAF 381).

[20] Pour que le Tribunal puisse conclure à l'inconduite, il doit disposer des faits pertinents et d'une preuve suffisamment circonstanciée pour lui permettre, d'abord, de savoir comment l'employé a agi et, ensuite, de juger si ce comportement était répréhensible (*Meunier*, A-130-96; *Joseph*, A-636-85).

[21] Il y a inconduite lorsque « le prestataire savait ou aurait dû savoir que sa conduite était de nature à entraver l'exécution de ses obligations envers son employeur et que, de ce fait, il était réellement possible qu'il soit congédié » (*Procureure générale du Canada c. Mishibinijima* 2007 CAF 85 (CanLII)).

[22] La Cour a aussi déterminé que l'incapacité de respecter une condition à l'emploi est le résultat de l'inconduite et que c'est l'inconduite qui a pour conséquence la perte de l'emploi. (*Procureure générale du Canada c. Brissette*, A-1342-92).

[23] L'inconduite doit être commise par le prestataire alors qu'il était à l'emploi de l'employeur et cette inconduite doit constituer un manquement à une obligation résultant expressément ou implicitement du contrat de travail. Il faut que l'inconduite cause la perte de l'emploi et qu'elle en soit une cause opérante (*Procureure générale du Canada c. Brissette*, A-1342-92).

[24] L'appelante a travaillé un peu plus d'un an chez IGA X X comme emballeuse (pièces GD3-16 et GD3-42). Le 14 octobre 2014, l'employeur a remis à l'appelante le manuel de l'employé, le code d'éthique, les règlements et les normes à respecter chez IGA X X (pièces GD3-46 et GD3-47). L'appelante a attesté avoir reçu ces documents en signant l'accusé de réception le 14 octobre 2014 (pièces GD3-29 et GD3-30).

[25] Le 15 février 2017, l'appelante a été suspendue par l'employeur pendant la tenue d'une enquête concernant l'utilisation des cartes de timbres (une promotion chez IGA). Le 18 février 2017, l'employeur rencontrait l'appelante afin de lui expliquer, qu'au terme de son enquête, il considérait le comportement de l'appelante comme étant malhonnête. L'employeur a alors remis une lettre de congédiement à l'appelante (pièces GD3-18 et GD3-19).

[26] L'employeur a déclaré à la Commission que les gestes malhonnêtes posés par l'appelante et constituant de la fraude, selon le code de conduite qu'il a établi, sont les suivants :

- Le 9 février 2016, l'appelante a reçu un montant en argent de la part d'une cliente ainsi qu'une carte de timbres pour faire l'achat d'un chaudron à sa place. L'appelante a alors mis l'argent et la carte de timbres dans sa poche sans en informer la direction;

- Le 10 février 2016, un client a remis deux cartes « quasiment » pleines à une autre caissière lui demandant de les remettre à l'appelante, la caissière les a remises à la direction;
- Le 12 février 2016, une caissière a remis à l'appelante une carte contenant huit timbres afin que l'appelante la remette au bureau de la courtoisie. L'appelante a alors caché la carte sous un plateau d'emballage avec un sac de plastique porté à sa main gauche pour reprendre la carte de timbre avec sa main droite afin de la dissimuler et de la déposer dans sa poche personnelle. À deux reprises, la supérieure de l'appelante lui a demandé de lui remettre la carte et à deux reprises l'appelante a dit qu'elle avait déjà remis la carte au comptoir de la courtoisie. Plus tard, la superviseuse demande à l'appelante, sur un ton ferme, de lui remettre la carte et, à ce moment, l'appelante lui remet.

[27] L'employeur a capté ces événements sur la caméra vidéo et en a transmis des images à la Commission (pièces GD3-33 à GD3-36).

[28] S'appuyant sur la déclaration de l'employeur, la Commission soutient que l'appelante a perdu son emploi en raison de son inconduite puisqu'elle a fait une utilisation des cartes de timbres qui n'était pas conforme aux règles permises par l'employeur (pièce GD3-22).

[29] L'appelante ne conteste pas les événements, cependant elle explique qu'elle voulait aider la clientèle afin de lui donner un bon service. L'appelante a affirmé qu'elle avait refusé de remettre la carte de timbres rempli à une employée de même niveau qu'elle, mais dès que l'assistante-gérante lui a demandé de lui remettre, elle lui a donnée. L'appelante soutient que son comportement n'est pas malhonnête et ne constitue pas de la fraude (pièces GD2-10 à GD2-13).

[30] Le Tribunal doit déterminer si le comportement de l'appelante constitue une inconduite au sens de la Loi. La Commission a le fardeau de démontrer, suivant la prépondérance de la preuve, que le prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite (*Procureur général du Canada c. Larivée* 2007 CAF 312 (CanLII)).

[31] La Commission affirme que l'appelante, en cachant la carte de timbres, en ayant menti à sa superviseuse et en ne lui remettant pas la carte de timbres lorsque celle-ci lui a demandé, a

commis un geste délibéré et intentionnel parce que les attentes de l'employeur en cette matière sont bien définies au code de conduite.

[32] L'appelante a déclaré à la Commission que relativement au dernier événement reproché et ayant eu lieu le 12 février 2016, elle n'a menti à sa superviseuse, mais qu'elle ne se souvenait plus que la carte de timbres était dans sa poche.

[33] L'appelante a déclaré au Tribunal qu'elle avait refusé de remettre la carte de timbres à un employé de même niveau qu'elle, mais dès que l'assistante-gérante lui a demandé de lui remettre la carte, elle lui a remise.

[34] Le Tribunal a analysé les différentes déclarations dans le dossier de la Commission ainsi que l'avis d'appel de l'appelante. Le Tribunal constate que l'appelante a soumis deux versions différentes à la Commission et au Tribunal. L'appelante a d'abord déclaré à la Commission qu'elle n'avait pas refusé de remettre la carte de timbres à sa superviseuse, mais qu'elle ne se souvenait plus qu'elle l'avait déposé dans sa poche personnelle. Par la suite, elle a déclaré dans son avis d'appel qu'elle avait refusé de remettre la carte à un employé de même niveau qu'elle, mais qu'elle l'avait remise à l'assistante-gérante dès que celle-ci la lui a demandée.

[35] L'employeur a mené une enquête avant de congédier l'appelante et les événements entourant son congédiement ont été filmés sur la caméra du supermarché. Or, il a été établi que l'appelante a dissimulé la carte de timbres sur le plateau d'emballage à l'aide d'un sac de plastique avant de la déposer dans sa poche personnelle avec l'autre main. Le Tribunal est d'avis que le geste de l'appelante était volontaire et délibéré et que celle-ci savait à ce moment ou aurait dû savoir que ce comportement était de nature à entraver ses obligations envers l'employeur (*Procureur général du Canada c. Tucker* 1986 CAF 381), (*Procureur général du Canada*) *c. Mishibinijima* 2007 CAF 85 (CanLII)).

[36] D'autant plus que l'appelante a signé un accusé de réception attestant qu'elle avait pris connaissance du code d'éthique, des règlements et des normes de l'employeur le 14 octobre 2014. Sur le document, avant l'apposition de la signature, l'accusé de réception indique que l'appelante atteste comprendre la *teneur du document* et qu'elle sait *que le respect de ces règles constitue une condition de son emploi* (pièce GD3-30).

[37] Le code d'éthique prévoit qu'il n'est pas permis d'utiliser les *coupons-rabais sans faire personnellement l'achat des produits visés par ces coupons-rabais. (...) Tout vol ou fraude envers le supermarché ou auprès d'un autre employé ou d'un client entraîne le renvoi immédiat* (pièces GD3-46 et GD3-47).

[38] Le Tribunal est d'avis qu'en faisant une manipulation et une utilisation non conforme des cartes de timbres de l'employeur, l'appelante ne respectait pas une condition matérielle de son emploi (*Procureure générale du Canada c. Brissette*, A-1342-92).

[39] D'autant plus que l'employeur a déclaré avoir averti l'appelante en décembre 2014 concernant l'utilisation de sa carte personnelle Air Miles sur les achats des clients et lui rappelant à ce moment les règles à respecter chez IGA X X.

[40] L'appelante a signé une mesure disciplinaire le 15 février 2016 alors qu'elle a été suspendue pendant la tenue d'une enquête interne de l'employeur concernant la manipulation de plusieurs cartes de timbres. Les résultats de cette enquête ont été communiqués à l'appelante le 18 février 2016. L'employeur a informé l'appelante lors d'une rencontre et par lettre que les gestes qu'elle a posés sont malhonnêtes et constituent de la fraude. L'employeur précise que ces événements ont été filmés sur la caméra vidéo du supermarché. Étant donné les résultats de l'enquête, l'employeur a congédié l'appelante (pièce GD3-18 et GD3-19);

[41] Certes, le Tribunal a entendu le malaise de l'appelante qui considère que l'employeur l'a traitée, sans fondement, de « fraudeuse ». Le Tribunal a entendu aussi la version de l'appelante indiquant que son utilisation des cartes de timbres, bien qu'elle ne soit pas conforme aux règles de l'employeur, visait peut-être à aider certains clients, ce qui est louable. Cependant le Tribunal estime que l'appelante a manqué de transparence dans son comportement et qu'elle n'a pas respecté les règles édictées par le code d'éthique de l'employeur auxquelles elle était soumise.

[42] La Commission a fait la démonstration que l'employeur a une politique claire concernant les cartes, les coupons et les promotions au regard de l'utilisation permise par les employés. L'appelante a signé l'accusé de réception du code d'éthique le 14 octobre 2014. Le Tribunal ne peut donc que déduire que l'appelante connaissait les règles de l'employeur

au regard de l'utilisation des cartes de timbres données aux clients pendant une promotion (pièces GD3-26 et GD3-29).

[43] Le Tribunal estime que l'appelante connaissait les règles de l'employeur et il est d'avis que la preuve présentée permet de conclure que le congédiement est la conséquence directe de l'appelante à ne pas respecter une obligation de son contrat de travail (pièces GD3-30 et GD3-39), (*Procureure générale du Canada c. Brissette*, A-1342-92).

[44] La Commission a démontré que les gestes posés par l'appelante étaient intentionnels et délibérés. La preuve démontre que le 12 février 2016, l'appelante a dissimulé une carte de timbres afin de la déposer dans sa poche personnelle et elle a menti à sa superviseuse lorsque celle-ci lui a demandé de lui remettre la carte. Comme la Cour l'a démontré, une relation directe entre l'acte commis et le congédiement doit exister.

[45] Le Tribunal estime que l'appelante pouvait présumer que son comportement, quant à la manipulation des cartes de timbres, était de nature à entraver ses obligations envers son employeur et qu'il pourrait mener à son congédiement parce qu'elle connaissait les règles de l'employeur auxquelles elle devait se conformer (*Procureur général du Canada c. Mishibinijima* 2007 CAF 85 (CanLII)).

[46] Enfin, la Cour a déterminé que le Tribunal n'a pas à se demander si le congédiement ou la sanction était justifié (*Fakhari*, A-732-95). Il doit plutôt déterminer si le geste posé par le prestataire constituait une inconduite au sens de la Loi (*Marion* 2002 CAF 185). En l'espèce, les éléments de preuve démontrent clairement que l'appelante, en dissimulant une carte de timbres, et en la déposant dans sa poche personnelle a démontré un comportement « *volontaire ou délibéré ou résulte d'une insouciance telle qu'il frôle le caractère délibéré* ».

[47] Le Tribunal estime justifiée l'imposition d'une exclusion au bénéfice des prestations imposée à l'appelante en raison de sa propre inconduite en vertu des articles 29 et 30 de la Loi.

CONCLUSION

[48] Après avoir soupesé la preuve et les arguments des parties, le Tribunal est d'avis que l'appelante a perdu son emploi en raison de sa propre inconduite, en vertu des articles 29 et 30 de la Loi.

[49] L'appel est rejeté.

Josée Langlois
Membre, Division générale - Section de l'assurance-emploi

ANNEXE

DROIT APPLICABLE

Loi sur l'assurance-emploi

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.

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.