



Social Security
Tribunal of Canada

Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

[TRADUCTION]

Citation : *A. L. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2017 TSSDGAE 37

Numéro de dossier du Tribunal : GE-16-2945

ENTRE :

A. L.

Appelant

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée

et

Tim Hortons

Mis en cause

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

DÉCISION RENDUE PAR : Alyssa Yufe

DATE DE L'AUDIENCE : Le 8 mars 2017

DATE DE LA DÉCISION : Le 21 mars 2017

MOTIFS ET DÉCISION

COMPARUTIONS

Personne ne s'est présenté à l'audience, qui était fixée pour le 8 mars 2017.

Le membre de la division générale (section de l'assurance-emploi) du Tribunal de la sécurité sociale (Tribunal) a vérifié le dossier et était convaincu sur la base des confirmations de Postes Canada au dossier que l'employeur avait reçu un avis d'audience le 23 janvier 2017.

Il semblerait, par contre, que l'appelant n'avait pas reçu l'avis d'audience.

L'avis d'appel avait été envoyé à l'adresse de l'appelant qu'il avait fournie à GD2. Le courrier a été retourné.

Le 30 janvier 2017, à la demande du Tribunal, un agent du greffe du Tribunal de la sécurité sociale a tenté de communiquer avec l'appelant par téléphone, et personne n'a répondu à l'appel ni n'a rappelé.

Le 30 janvier 2017, l'agent du greffe a écrit à l'appelant à l'adresse courriel fournie par l'appelant à GD2. Il y a également eu un appel téléphonique de suivi à l'intention de l'appelant le 31 janvier 2017.

L'avis d'audience a alors été envoyé à l'appelant par courrier ordinaire. Celui-ci semble également avoir été retourné, car l'appelant n'a pas signé l'accusé de réception au bureau de poste.

Le Tribunal a déterminé que le Tribunal de la sécurité sociale avait pris toutes les étapes possibles pour communiquer avec l'appelant et envoyé l'avis d'audience à la dernière adresse connue de l'appelant, laquelle avait été fournie par l'appelant. Le Tribunal de la sécurité sociale a également tenté de communiquer avec l'appelant par courriel et par téléphone. L'appelant n'a pas semblé avoir agi avec diligence et il n'a pas mis à jour ses coordonnées auprès du Tribunal.

Le Tribunal, par conséquent, a procédé en l'absence de l'employeur et de l'appelant, conformément au paragraphe 12(1) du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale* DORS/2013-60 (Règlement sur le Tribunal).

DÉCISION

[1] Le membre de la division générale du Tribunal, section de l'assurance-emploi, estime que l'appelant a volontairement quitté son emploi.

[2] Le Tribunal estime également que l'appelant n'a pas prouvé, selon la prépondérance des probabilités, qu'il était fondé à quitter volontairement son emploi.

[3] L'appel est donc rejeté.

INTRODUCTION

[4] L'appelant a présenté une demande initiale de prestations le 25 avril 2016 (GD3-12). Il a été établi que la demande de l'appelant prenait effet le 24 avril 2016 (GD4-1).

[5] Le 13 juin 2016, la Commission de l'assurance-emploi du Canada (Commission) a déterminé qu'elle ne pouvait verser de prestations d'assurance-emploi à l'appelant, car il n'avait pas démontré qu'il était fondé à quitter volontairement son emploi.

[6] L'appelant a déposé une demande de révision. Le 17 juin 2016, la Commission a révisé sa décision d'origine et a décidé de la maintenir en ce qui a trait à l'employeur, et la Commission a infirmé sa décision en ce qui a trait à l'emploi pour l'autre employeur (GD3-26 et 28).

[7] L'appelant a déposé un appel auprès du Tribunal le 26 juillet 2016 (GD2).

[8] Le 28 juillet 2016, le Tribunal a mis en cause l'employeur, après avoir déterminé que celui-ci était directement intéressé par la décision en appel, conformément à l'article 10 du *Règlement sur le Tribunal* (GD5-1). L'employeur n'a pas présenté d'observation, bien qu'on lui ait donné l'occasion de le faire.

MODE D'AUDIENCE

[9] L'audience a été prévue pour avoir lieu par téléconférence pour les raisons inscrites dans l'avis d'audience daté du 19 janvier 2017.

QUESTION EN LITIGE

[10] Il s'agit de déterminer si l'appelant était fondé à quitter volontairement son emploi, aux termes de l'alinéa 29c) de la *Loi sur l'assurance-emploi*, L. C. 1996, ch 23 (Loi).

PREUVE

Preuve documentaire :

Demande de prestations (GD3-3 à 13, 25 avril 2016) :

[11] L'appelant a travaillé pour [cette information semble être caviardée] (autre employeur) du 3 mai 2015 au 24 avril 2016. L'appelant ne travaillait plus en raison de sa maladie (GD3-5 à GD3-12).

[12] L'appelant a travaillé pour « TH » (employeur) jusqu'au 20 avril 2016, et n'a ensuite pas été capable de continuer à travailler en raison d'un [traduction] « congé de travail » et d'une [traduction] « maladie ».

Relevé d'emploi :

[13] Selon le relevé d'emploi (RE) daté du 17 juin 2016, l'appelant a travaillé pour l'employeur du 9 octobre 2015 au 1^{er} juin 2016, et le motif donné pour l'émission du RE était le code « E ». L'appelant a accumulé 566 heures d'emploi assurable (GD3-14).

Conversations de la Commission avec l'appelant

[14] L'appelant travaillait 12 heures par semaine, et il a conservé son emploi parce qu'il s'agissait uniquement de faire du café. L'appelant n'a pas tenté de se trouver un emploi à temps plein avant de quitter son emploi. L'appelant se cherche un emploi dans l'industrie des télécommunications, car il est un ingénieur des télécommunications. L'appelant a commencé à

être contrarié lorsque l'agent l'a avisé qu'il n'était pas fondé à quitter volontairement son emploi auprès de l'autre employeur (notes de la Commission, 17 mai 2016, GD3-15).

[15] L'appelant n'a pas consulté son médecin, car il n'avait pas le temps d'aller voir un médecin. Aucun médecin n'a recommandé que l'appelant quitte son emploi. L'appelant a quitté son emploi, car il voyait des points noirs dans son œil gauche en raison du stress au travail. Il n'avait pas l'option d'être transféré. La situation médicale était temporaire. Il avait l'option de prendre un congé autorisé. L'employeur a accepté son congé du travail (notes de la Commission, 6 juin 2016, GD3-19).

[16] L'appelant a demandé le RE le 1^{er} juin 2016. « R » a dit à l'appelant une semaine après qu'il se soit blessé à la main, qu'il l'obtiendrait le dernier mercredi de son quart de travail. L'appelant a quitté son emploi, car son emploi pour l'employeur était trop stressant. L'appelant était payé 11 \$ l'heure. La rémunération hebdomadaire normale de l'appelant était de 132 \$ pour 12 heures de travail par semaine. L'appelant a soumis ses talons de chèque, et le RE a été préparé en fonction d'eux (notes de la Commission, 6 et 16 juin 2016, GD3-21 et 22).

[17] L'appelant a refusé de répondre aux questions de la Commission en ce qui a trait à son départ volontaire de son emploi. L'appelant a affirmé avoir déjà parlé avec quelqu'un de la Commission (notes de la Commission, 7 juin 2016, GD3-23).

[18] L'emploi était stressant, et l'appelant n'était pas capable de remplir ses fonctions. Il y a eu des problèmes de paiements en espèces, et il y a eu des accusations de vol. L'appelant n'a pas été en mesure de fournir des détails supplémentaires. L'appelant a demandé d'être muté à un autre emplacement. Le superviseur a muté l'appelant. Le stress ne s'est pas dissipé à son nouvel emplacement. L'appelant n'a pas tenté de se trouver un autre emploi avant de quitter son emploi. L'appelant a affirmé que d'ici juin 2016, le niveau de stress de l'appelant était devenu tout simplement trop élevé, alors il a quitté son emploi. Le superviseur était mal élevé et n'était pas poli. L'appelant n'a pas été en mesure de donner des exemples précis. Il s'agissait juste d'un problème général relativement au fait que le superviseur était impoli (notes de la Commission, 15 juin 2016, GD3-24).

Conversations de la Commission avec l'employeur :

[19] L'appelant a dit à « R » (le propriétaire) qu'il trouvait que l'emploi était stressant. L'appelant avait de la difficulté à utiliser la caisse enregistreuse à écran tactile. L'appelant a parlé d'une altercation qui s'est produite au cours de sa dernière semaine de travail en mai 2016 avec un gestionnaire adjoint. Cela s'était produit chez l'employeur à la station de métro X. L'appelant a demandé d'être muté à un autre lieu de travail, et il est allé travailler à l'emplacement au niveau de la rue et situé sur X et X. Cela a été fait, car l'appelant ne voulait pas travailler avec le nouveau gestionnaire. L'appelant a quitté son emploi la semaine suivante, malgré le changement de lieu de travail. L'appelant a donné un avis écrit par courriel. L'appelant est venu chercher son RE le 1^{er} juin 2016, et l'on y avait inscrit le code « E » pour « Départ volontaire ». L'appelant s'est absenté quelques fois en mai 2016, mais il n'y a pas eu de problèmes disciplinaires concernant les quarts de travail qu'il avait manqués (notes de la Commission, 17 juin 2016, GD3-25).

Avis d'appel et demande de révision (18 mai 2016, GD3-16)

[20] L'appelant s'est fait mal à la main dans un [traduction] « pizza » [*sic*] au cours de ses heures de travail, tandis que la Commission a approuvé sa première demande (GD2-4).

[21] La demande de prestations de l'appelant a été rejetée en lien avec le fait qu'il avait quitté son emploi pour l'autre employeur, même si l'appelant a expliqué qu'il avait une blessure à la main. La Commission a insisté sur un billet du médecin. L'appelant ne pouvait pas continuer à cause de sa maladie, et le patron de l'appelant avait été effronté au magasin (GD3-25).

Renseignements supplémentaires présentés par l'appelant :

[22] Dans un courriel daté du 4 août 2016, l'appelant a écrit à « C » à « X » pour les aviser du fait que monsieur « S » avait appelé les policiers pour qu'il quitte les lieux alors qu'il avait totalement raison. Le directeur, « S », a encouragé l'enseignant à l'humilier et à le condamner auprès des policiers. Pendant environ une heure, « monsieur L » et les policiers ont attaqué l'appelant, et il a été blessé au niveau de la poitrine et a perdu connaissance. L'appelant n'était pas capable de se souvenir de l'adresse de la piscine en raison de la violence policière, ce que le directeur a dirigé (GD6-1).

[23] Dans un courriel daté du 2 août 2016, « SD » a écrit qu'il y a un rapport concernant la situation d'échec de l'appelant. Le candidat n'a pas voulu signer le papier. Ils ont demandé aux témoins présents d'attester que les renseignements avaient bien été transmis. Les commentaires au sujet du candidat se trouvent à la deuxième page (GD6-1).

[24] Sur un en-tête de lettre intitulé « lifesaving society » et rapport de « situation d'échec » datée du 2 août 2016, à J. C. Le cours était celui de Croix de bronze. Le candidat a échoué aux deux situations mentionnées : 1) item 8 - hypothermie; et 2) sauvetage 1-2 victimes. Le rapport révèle que l'appelant ne connaissait pas les signes et les symptômes de l'hypothermie et ne faisait pas la différence entre l'hypothermie légère et sévère (pages 8-26) (GD6-2).

[25] L'appelant n'a pas détecté les victimes et ne connaissait pas les traitements. L'appelant n'était pas capable d'imiter les victimes, car il ne connaissait pas les signes et les symptômes (chapitre 8) (GD6- 2).

[26] L'appelant devait lire le chapitre 8 et devait bien connaître les signes et les symptômes, ainsi que les traitements et tous les cas étudiés en classe. (AVC, crise cardiaque, état d'hypothermie, non-nageur, nageur fatigué). L'appelant n'a pas voulu signer le rapport. Certains témoins ont signé le rapport (GD6-2).

[27] L'appelant a écrit que 1) l'hypothermie était perdre de la chaleur et perdre connaissance; et 2) la victime s'arrête et son cerveau ne fonctionne pas. Il faut rester et attendre l'arrivée de l'ambulance. Nous n'avons pas besoin de jouer le rôle d'un médecin et de donner des médicaments. L'appelant n'était pas d'accord avec le rapport (GD6-3).

[28] Dans un courriel daté du 6 août 2016, l'appelant a écrit à l'unité des affaires publiques et au Tribunal, et a écrit : [traduction] « Je vous prie de tenir compte de la justice » (GD7-1).

Témoignage lors de l'audience :

[29] Aucun témoignage n'a été fourni à l'audience.

OBSERVATIONS

[30] L'**appelant** a fait valoir ce qui suit :

- a) L'appelant était fondé à volontairement quitter son emploi (GD2, GD3);
- b) L'appelant a volontairement quitté son emploi à cause du stress (GD2, GD3);
- c) L'appelant a volontairement quitté son emploi, car son superviseur était impoli et était mal élevé (GD2, GD3).

[31] L'**intimée** a fait valoir ce qui suit :

- a) Le paragraphe 30(2) de la Loi porte sur l'exclusion indéfinie quand le ou la prestataire quitte son emploi volontairement sans motif valable. Le critère à appliquer consiste à déterminer si, compte tenu de toutes les circonstances, le départ constituait la seule solution raisonnable dans son cas. C'est à l'appelant qu'il incombe de prouver qu'il n'avait pas d'autre solution raisonnable au départ (*White*, 2011 CAF 190, pièces GD4-3 à 4-5).
- b) L'appelant a mentionné qu'il avait des problèmes avec son superviseur ainsi qu'un problème lié au stress. L'appelant a également quitté son emploi après seulement une semaine dans son nouveau lieu de travail. Plutôt que de quitter son emploi, une solution raisonnable aurait été de conserver son emploi jusqu'à ce qu'il se trouve un autre emploi (GD4-3);
- c) En ce qui a trait au problème lié au stress, l'appelant n'a pas tenté de fournir des éléments de preuve médicale ou n'a pas demandé un congé du travail pour des raisons médicales (GD4-3);
- d) L'appelant n'a pas démontré qu'il avait été fondé à quitter son emploi en raison de problèmes de santé (*Green* 2012 CAF 313).
- e) L'appelant n'a également pas démontré que la situation était à tel point intolérable qu'il n'avait d'autre choix que de quitter son emploi au moment où il l'a fait (GD4-3);

f) Par conséquent, l'appelant n'a pas prouvé qu'il avait été fondé à quitter son emploi ou qu'il avait épuisé toutes les solutions raisonnables avant de quitter son emploi (GD4-4).

ANALYSE

[32] Il y a une règle générale dans la loi relative à l'assurance-emploi voulant qu'une personne qui met volontairement un terme à sa relation d'emploi n'est pas admissible aux prestations d'assurance-emploi.

[33] Une exception à la règle existe lorsqu'un prestataire peut prouver selon la prépondérance des probabilités que l'appelant était « fondé » à quitter volontairement son emploi.

[34] La règle générale ainsi que l'exception ont toutes deux été codifiées au paragraphe 30(1) de la Loi.

[35] La raison qui sous-tend la règle générale relative à la disqualification repose sur le fait que la Loi représente essentiellement un régime d'« assurance » contre le chômage involontaire et qu'une règle fondamentale de tout régime d'assurance est que « l'assuré ne crée ou n'accroisse pas délibérément le risque » (*Lords Donaldson et Denning dans Crewe (1982) 2 All E.R. 745 (Tanguay A-1458-84)*).

[36] Le critère relatif à a « justification » est également étroitement liée à ses motifs. Afin de prouver qu'il y avait justification, la jurisprudence et la Loi (article 29) exigent toutes deux que le prestataire prouve qu'il n'avait d'autre solution raisonnable que de [traduction] « se placer lui-même dans un état de chômeur pour des raisons d'assurance » (*Tanguay A-1458-84, juge Pratte*).

[37] Selon la jurisprudence, la Commission doit d'abord prouver, selon la prépondérance des probabilités, que le prestataire a volontairement quitté son emploi. Une fois que le départ volontaire a été établi, le fardeau de la preuve consiste ensuite, pour le prestataire, à prouver, selon la prépondérance des probabilités, qu'il était fondé à quitter son emploi.

[38] Pour prouver le motif valable, le prestataire doit établir que, compte tenu de toutes les circonstances, il ou elle n'avait d'autre solution raisonnable que de quitter son emploi quand il ou elle l'a fait (*White*, 2011, CAF 190; *Patel*, 2010, CAF 95).

Conclusions de fait :

[39] Le Tribunal estime que la Commission a prouvé, selon la prépondérance des probabilités, que l'appelant a quitté volontairement son emploi.

[40] Ce fait a été confirmé par l'appelant (GD2, GD3, GD3-21).

L'appelant était-il fondé à quitter son emploi, et était-ce la seule solution raisonnable?

[41] Après avoir examiné la preuve au dossier et les observations des parties au dossier, le Tribunal estime que l'appelant n'a pas prouvé, selon la prépondérance des probabilités, qu'il a volontairement quitté son emploi sans justification.

[42] L'appelant a indiqué à GD2, GD3-21 et 25 qu'il a quitté son emploi à cause du stress causé par sa situation d'emploi et parce que son gestionnaire était grossier, mal élevé et impoli.

[43] En ce qui a trait à la question relative au stress de l'appelant, l'appelant a indiqué qu'il n'avait pas de billet du médecin démontrant qu'un professionnel de la santé lui avait conseillé de quitter son emploi pour des raisons médicales. L'appelant a avisé la Commission qu'il n'a pas obtenu un billet du médecin, car il n'a pas eu le temps de le faire (GD3-19).

[44] Le Tribunal estime que l'appelant n'a pas prouvé, selon la prépondérance des probabilités, qu'il a quitté son emploi en raison des conditions de travail dangereuses pour la santé et la sécurité de l'appelant, conformément au sous-alinéa 29c)(iv) de la Loi, car l'appelant n'a pas fourni suffisamment d'éléments de preuve portant sur sa santé ou sa situation de travail, y compris un certificat médical attestant de la situation et de la recommandation de son médecin.

[45] Le Tribunal estime également que l'explication de l'appelant à la Commission pour laquelle il n'a pas fourni de billet du médecin n'était pas crédible puisque l'appelant semblait seulement travailler 12 heures par semaine au moment de son départ, et il aurait dû avoir suffisamment de temps pour consulter un médecin.

[46] En ce qui a trait à l'observation de l'appelant selon laquelle il a quitté son emploi parce que son superviseur ou gestionnaire était grossier, mal élevé ou était généralement impoli, le Tribunal estime que l'appelant a seulement été au nouveau lieu de travail pendant environ une semaine (GD3-24 et 25) et que l'appelant n'a pas fourni d'éléments de preuve ou d'exemples ou de mises en contexte de la conduite du gestionnaire ou superviseur afin de prouver qu'il était fondé à quitter son emploi selon ce motif.

[47] Dans ces circonstances, le Tribunal estime que l'appelant n'a pas présenté suffisamment d'éléments de preuve ou d'argument à l'appui de son départ volontaire et qu'il est clair en droit que le régime d'assurance-emploi ne vise pas à subventionner les employés qui quittent volontairement leur emploi pour des motifs personnels et qui créent un risque pour des raisons ne constituant pas une justification (*Bois* 2001 CAF 175).

[48] Même si le Tribunal avait conclu que l'appelant avait prouvé que sa décision de quitter volontairement son emploi était raisonnable (ce à quoi, pour que ce soit clair, le Tribunal n'a pas été en mesure de conclure), l'appelant n'a pas réussi à prouver, selon la prépondérance des probabilités, qu'il était fondé à quitter son emploi, car l'appelant n'a pas réussi à prouver qu'il n'avait pas d'autre solution raisonnable que de quitter volontairement son emploi.

[49] Le Tribunal est d'accord avec les observations de la Commission selon lesquelles il y avait plusieurs autres solutions, qui semblaient être raisonnables et qui lui étaient offertes.

[50] L'appelant aurait pu attendre pour voir si le gestionnaire ou le superviseur allait changer son comportement, l'appelant aurait pu discuter de la situation avec le gestionnaire ou le superviseur, l'appelant aurait pu consulter un médecin, l'appelant aurait dû se chercher un autre emploi (l'appelant a admis ne pas avoir fait cela à GD3-24), l'appelant aurait pu conserver son emploi jusqu'à ce qu'il s'en trouve un autre (*Murugaiah* 2008 CAF 10; *Hernandez* 2007 CAF 320; *Campeau* 2006 CAF 376).

[51] Pour ces motifs, le Tribunal estime que l'appelant n'était pas fondé à quitter volontairement son emploi (*White* 2011 CAF 190).

CONCLUSION

[52] L'appel est donc rejeté.

Alyssa Yufe

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

ANNEXE

DROIT APPLICABLE

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.