



Social Security Tribunal of Canada Tribunal de la sécurité sociale du Canada

[TRADUCTION]

Citation : *L. R. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2017 TSSDGAE 100

Numéro de dossier du Tribunal : GE-16-4753

ENTRE :

L. R.

Appelant

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée

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

DÉCISION RENDUE PAR : Gary Conrad

DATE DE L'AUDIENCE : Le 22 juin 2017

DATE DE LA DÉCISION : Le 29 juin 2017

MOTIFS ET DÉCISION

APERÇU

[1] Le 16 août 2016, l'appelante a présenté une demande initiale de prestations d'assurance-emploi (AE). Le 26 septembre 2016, la Commission de l'assurance-emploi du Canada a exclu l'appelante du bénéfice des prestations après avoir découvert qu'elle a perdu son emploi en raison d'une inconduite. L'appelante a demandé une révision de cette décision, et le 12 novembre 2016, la Commission a maintenu sa décision initiale. Le 19 décembre 2016, l'appelante a interjeté appel de la décision découlant de la révision devant le Tribunal de la sécurité sociale.

[2] Le Tribunal doit décider si l'appelante a perdu son emploi en raison d'une inconduite au titre des articles 29 et 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE), et, le cas échéant, si la perte d'emploi est attribuable à une inconduite survenue dans les trois semaines précédant son congédiement au titre de l'article 33 de la Loi sur l'AE.

[3] L'audience a été tenue par téléconférence pour les raisons suivantes :

- a) la complexité de la question en litige;
- b) le fait que l'appelante sera la seule partie présente;
- c) l'information au dossier, y compris la nécessité d'obtenir des informations supplémentaires.

[4] Les personnes suivantes ont assisté à l'audience : L. R., l'appelante; D. L., son amie qui l'appuiera; et Katherine Wallocha, l'observatrice. Le rôle de l'observatrice a été expliqué à l'appelante et cette dernière a mentionné qu'elle ne s'oppose pas à la présence de l'observatrice.

[5] Le Tribunal conclut que l'appelante est exclue du bénéfice des prestations puisqu'elle a perdu son emploi en raison d'une inconduite et qu'elle n'allait pas être congédiée. Les motifs de cette décision sont décrits ci-dessous.

PREUVE

Renseignements au dossier

[6] Le 16 août 2016, l'appelante a présenté une demande de prestations régulières d'AE dans laquelle elle mentionne avoir été congédiée en raison de son absentéisme. Elle mentionne qu'elle a demandé une permission de s'absenter prétextant qu'elle serait licenciée le 26 juillet 2016 en raison d'un manque de travail, mais elle était malade lors de cette journée et incapable d'être au travail; on l'a donc congédiée. L'appelante confirme qu'elle ne s'était pas absentée dans les six mois précédant son exclusion mentionnant les 27 mai, 24 juin et 25 juillet 2016 comme journées d'absence en raison de maladie. Elle a mentionné que deux semaines avant son exclusion, son employeur lui a remis une lettre ainsi qu'à son syndicat les informant qu'elle serait licenciée en raison d'un manque de travail.

[7] L'employeur a soumis un relevé d'emploi daté du 28 juillet 2016 qui fait état que l'appelante a commencé à travailler le 18 mars 2015 et qu'elle a été congédiée le 25 juillet 2016.

[8] La Commission a communiqué avec l'employeur et il a mentionné que l'appelante a été licenciée le 26 juillet 2016, mais qu'elle a été congédiée en raison d'absentéisme puisqu'il s'agissait d'un problème récurrent. Il a souligné que l'appelante a reçu un avis final pour un quart de travail manqué le 24 juin 2016 au cours duquel on l'a informé que toute nouvelle absence entraînerait son congédiement. L'appelante s'est absentée les 24 et 25 juillet 2016 sans préavis.

[9] L'employeur a expliqué que si un employé informe le centre des opérations qu'il sera absent avant son quart de travail, on sera en mesure de lui trouver un remplacement. Il affirme que lors du dernier incident impliquant l'appelante, cette dernière n'a avisé personne de son absence et ne s'est pas présentée au travail.

[10] Dans une lettre du 27 juillet 2016, l'employeur a informé l'appelante qu'elle était congédiée en raison de ses absences fréquentes. La lettre fait état des nombreux avis verbaux émis à l'appelante en raison de son absentéisme; toutefois, elle s'est absentée de nouveau. On lui a ensuite remis des enregistrements des conversations datés des 25 mai et 9 juin 2016

concernant les épisodes continus d'absentéisme avec court ou sans préavis. Un rapport d'incident disciplinaire daté du 28 juin 2016 fait état que l'appelante ne s'est pas présentée pour son quart de travail du 24 juin 2016 au profit d'un concert des Trooper. Le rapport informe l'appelante que tout retard ou nouvelle absence pourrait entraîner son congédiement immédiat. La lettre du 27 juillet 2016 mentionne aussi que les épisodes d'absentéisme de l'appelante se sont poursuivis malgré les conseils prodigués comme le prouvent ses absences des 24 et 26 juillet 2016, et son omission d'aviser son employeur de son impossibilité de travailler au cours de ces quarts de travail.

[11] La Commission a envoyé une lettre à l'appelante, datée du 26 septembre 2016, informant cette dernière qu'elle est exclue du bénéfice des prestations d'AE en raison de son congédiement lié à une inconduite.

[12] L'appelante a joint une lettre à sa demande de révision mentionnant que lors de sa dernière journée d'emploi, elle était malade et qu'elle ne pouvait pas se présenter au travail. Elle a mentionné que du 22 au 26 juillet 2016, elle était censée être en vacances en vertu d'une demande de congé effectuée en mars 2016. Elle mentionne que l'usine où elle travaillait comme garde de sécurité devait fermer le 1^{er} août 2016, et plus tard, elle a reçu une lettre de son employeur faisant état qu'elle serait transférée dans une autre usine. Deux semaines plus tard, elle a reçu une lettre l'informant qu'elle serait licenciée en raison d'une réduction des effectifs.

[13] L'appelante a soumis un formulaire de demande de congé daté du 8 mars 2016 sur lequel figure sa demande de congé pour les 22 au 26 juillet 2016, et dont on a indiqué le 1^{er} août 2016 comme date de retour au travail.

[14] La Commission a communiqué avec l'employeur et ce dernier lui a expliqué que l'appelante a reçu une lettre l'informant d'une réduction des effectifs puisqu'ils souhaitaient garder les employés à l'affût des nouvelles de l'entreprise. Malgré tout, l'employeur mentionne que si l'appelante ne s'était pas fait congédier en raison de son absentéisme, elle y travaillerait encore puisqu'il y a beaucoup de travail et que l'appelante aurait été placée sur une liste d'employés occasionnels jusqu'à l'annonce d'un poste. Il ajoute qu'elle travaillerait définitivement puisque même les employés occasionnels travaillent.

[15] La Commission a communiqué avec l'appelante pour lui demander si on a approuvé sa demande de congé et si elle a retiré sa demande; elle a répondu ceci : [traduction] « Oui, je suis allée travailler, mais je suis tombée malade et je n'ai pas appelé lors de cette dernière journée. » Puis, on lui a demandé pourquoi elle n'a pas avisé de son absence, ce à quoi elle a répondu : [traduction] « J'imagine que j'aurais dû le faire, mais c'était la dernière journée. » L'appelante a confirmé qu'elle connaissait les procédures pour aviser son employeur d'une absence et a ajouté qu'elle savait qu'elle aurait dû appeler, mais que de toute façon, elle serait licenciée. L'appelante a confirmé qu'elle était consciente que le rapport d'incident disciplinaire fait état que toute absence entraînerait son congédiement. L'appelante dit se souvenir du rapport d'incident disciplinaire daté et signé le 28 juin 2016, et la Commission lui a demandé pour quelle raison elle ne pensait pas qu'il était primordial de signaler toute absence. L'appelante a répondu : [traduction] « Je ne m'en souciais pas. »

[16] L'appelante a mentionné à la Commission qu'elle était consciente de la lettre que lui a remise son employeur et souligné que ce dernier déployait tous les efforts pour lui trouver un nouveau poste à temps plein.

[17] Les deux lettres de l'employeur datent du 29 avril et du 5 juillet 2016 et celles-ci visent à informer l'appelante que l'entreprise réduirait ses effectifs avec le client auquel elle était assignée et que par conséquent, son poste serait supprimé à compter du 31 juillet 2016. La lettre du 5 juillet 2016 fait état que l'employeur déployait tous les efforts pour lui dénicher un nouveau poste à temps plein, et qu'elle retournerait sur la liste de rappel jusqu'à ce qu'on y arrive.

[18] L'appelante a soumis une autre lettre de son employeur du 20 mai 2016 l'informant qu'à compter du 31 juillet 2016, elle serait transférée dans une autre usine; elle conserverait le même horaire.

Témoignage à l'audience

[19] L'appelante a témoigné que son absence coïncidait avec sa dernière journée chez son employeur puisqu'il devait la licencier au cours de cette date.

[20] L'appelante mentionne qu'elle a reçu un avis de son employeur lors de sa dernière journée et qu'on inscrirait dans son relevé d'emploi qu'elle a été licenciée en raison d'une réduction des effectifs.

[21] L'appelante affirme qu'il n'y avait pas de travail disponible à l'autre usine, et bien qu'elle était malade et qu'elle ne s'est pas présentée à sa dernière journée de travail, il est injuste qu'elle soit congédiée puisqu'il s'agissait de sa dernière journée de travail.

[22] L'appelante souligne que la lettre du 5 juillet 2016 de l'employeur était celle qui l'informait de son licenciement et que selon son horaire, le 26 juillet 2016 constituerait sa dernière journée de travail.

[23] L'appelante mentionne que son superviseur l'a avisé de vive voix qu'elle serait licenciée après avoir reçu la lettre du 5 juillet 2016. L'appelante a aussi mentionné qu'elle ne considère pas que de figurer sur la liste de rappel constitue un emploi puisque son superviseur l'a informé qu'elle serait tout de même licenciée si elle n'accumulait pas suffisamment d'heures.

[24] L'appelante explique qu'elle devait être en congé du 22 au 26 juillet 2016, mais lorsqu'elle a appris qu'elle serait licenciée, elle a demandé de les travailler. L'appelante fait valoir qu'elle a travaillée pendant tous les jours à l'horaire, à l'exception du 26 juillet 2016.

[25] L'appelante affirme qu'elle ne s'est pas présentée au travail le 26 juillet 2016 puisqu'elle est tombée malade au cours de la nuit et qu'elle était incapable de travailler. Elle a informé son employeur de son état de santé que quatre heures après le début de son quart de travail. L'appelante explique que son employeur demande aux employés de les informer de leur absence avant le début du quart de travail. L'appelante confirme qu'elle aurait pu appeler l'employé de nuit et l'informer qu'elle était incapable de travailler puisqu'elle était malade.

[26] Elle prétend que le rapport d'incident disciplinaire du 28 juin 2016 était erroné puisqu'on y a énoncé qu'elle était absente le 24 juin 2016 pour assister à un concert. L'appelante fait valoir que même si elle a apposé sa signature sur le formulaire, l'information concernant son absence pour assister à un concert n'y figurait pas lorsqu'elle l'a signé; elle mentionne aussi qu'elle n'a pas lu l'avis sur le rapport selon lequel tout retard ou nouvelle absence pourrait entraîner son congédiement.

OBSERVATIONS

[27] L'appelante a fait valoir ceci :

- a) elle a reçu une lettre de son employeur datée du 5 juillet 2016 l'informant qu'elle serait licenciée et que selon son horaire, le 26 juillet 2016 constituerait sa dernière journée de travail;
- b) elle a initialement présenté une demande de vacances du 22 au 26 juillet 2016, mais lorsqu'elle a appris qu'elle serait licenciée, elle a demandé de les travailler;
- c) bien qu'elle était au fait des procédures, elle ne devrait pas travailler si elle était malade; elle a avisé son employeur de son absence que quatre heures après le début de son quart de travail;
- d) elle s'est absentée du travail dans le passé pour des raisons médicales, et elle n'a pas lu le rapport d'incident disciplinaire avant de le signer et les renseignements concernant son absence pour assister à un concert sont erronés;
- e) son superviseur l'a avisé de vive voix qu'elle serait licenciée après avoir reçu la lettre du 5 juillet 2016. L'appelante a aussi mentionné qu'elle serait tout de même licenciée si elle n'accumulait pas suffisamment d'heures;
- f) malgré les mesures disciplinaires inscrites à son dossier, son poste serait supprimé et il est injuste qu'elle soit congédiée lors de son dernier jour de travail.

[28] La Commission a fait valoir ce qui suit :

- a) l'appelante été informé des changements apportés à son emploi, mais ces avis ne stipulaient pas qu'elle serait licenciée. Son employeur l'a plutôt avisé qu'elle demeurerait sur la liste des employés occasionnels jusqu'à ce qu'on lui trouve un nouvel emploi;
- b) ainsi, il n'y a pas d'interruption dans la relation d'emploi et l'appelante aurait pu continuer à travailler pour l'employeur indéfiniment. La Commission est d'avis que les

gestes de l'appelante lors du dernier incident ont mené à son congédiement. Ainsi, la Commission conclut que les dispositions de l'article 33 selon lesquelles un appelant peut être réputé inadmissible plutôt qu'être exclu s'il perd son emploi dans les trois semaines suivant son licenciement ne sont pas applicables en l'espèce et il prévaut d'invoquer les provisions de l'article 30;

- c) l'appelante a été congédiée en raison du dernier incident concernant une absence non signalée qui fait suite à une série d'avis préalables sur cette question. Près d'un mois avant le dernier incident, elle a été informée que toute nouvelle absence entraînerait son congédiement. L'appelante a reconnu son omission volontaire de signaler son absence lors du dernier incident et sa connaissance des conséquences potentielles liées à cette omission. Conséquemment, la Commission a conclu que l'absence non signalée de l'appelante constituait une inconduite au sens de la Loi sur l'AE.

ANALYSE

[29] Les dispositions législatives pertinentes sont présentées à l'annexe de la décision en l'espèce.

Inconduite

[30] La première dont doit trancher le Tribunal est de savoir si l'appelante a bel et bien perdu son emploi en raison de son inconduite.

[31] La Loi sur l'AE ne définit pas la notion d'inconduite. La Cour d'appel fédérale (CAF) a expliqué le concept juridique d'inconduite aux fins de la présente disposition comme des actes volontaires ou délibérés ou lorsque l'appelant savait ou aurait dû savoir qu'il était réellement possible qu'il soit congédié (*Lemire c. Canada (Procureur général)*, (2010) CAF 314; *Mishibinijima c. Canada (Procureur général)*, (2007) CAF 36; *Tucker c. Canada (Procureur général)*, A-381-85).

[32] La CAF a expliqué en outre que la notion d'inconduite délibérée n'implique pas qu'il soit nécessaire que le comportement fautif résulte d'une intention coupable; il suffit que

l'inconduite soit consciente, voulue ou intentionnelle (*Lemire c. Canada (Procureur général)*, (2010) CAF 314; *Secours c. Canada (Procureur général)*, A-1342-92).

[33] De plus, la CAF a expliqué que pour déterminer si l'inconduite pourrait mener à un congédiement, il doit exister un lien de causalité entre l'inconduite reprochée à l'appelant et son emploi. L'inconduite doit donc constituer un manquement à une obligation résultant expressément ou implicitement du contrat de travail. L'inconduite ne doit pas être une excuse ou un prétexte pour le congédiement; elle doit causer la perte de l'emploi (*Lemire c. Canada (Procureur général)*, 2010 CAF 314; *Nguyen c. Canada (Procureur général)*, 2001 CAF 348; *Brisette c. Canada (Procureur général)*, A-1342-92).

[34] Il incombe à la Commission d'établir, sur la prépondérance des probabilités, que la perte de l'emploi par un appelant était « en raison de sa propre inconduite » (*Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c. Bartone*, A-369-88).

[35] L'appelante soutient qu'elle a d'abord présenté une demande de congé du 22 au 26 juillet 2016, mais lorsqu'elle a appris qu'elle serait licenciée, elle a demandé de les travailler. De plus, elle a affirmé que bien qu'elle était au fait des procédures, elle ne devrait pas travailler si elle était malade; toutefois, elle a avisé son employeur de son absence du 26 juillet 2016 que quatre heures après le début de son quart de travail.

[36] L'appelante affirme aussi qu'elle s'est absentée dans le passé pour des raisons médicales et qu'elle n'a pas lu le rapport d'incident disciplinaire du 28 juillet 2016 avant de le signer et les renseignements concernant son absence pour assister à un concert sont erronés.

[37] L'employeur souligne qu'il a émis plusieurs avis et lui a dit de vive voix que si elle continuait à s'absenter sans l'aviser, elle serait congédiée.

[38] La Commission soutient que le congédiement de l'appelante est directement attribuable au dernier incident concernant une absence non signalée qui fait suite à une série d'avis préalables sur cette question. Près d'un mois avant le dernier incident, elle a été informée que toute nouvelle absence entraînerait son congédiement. L'appelante a reconnu son omission volontaire de signaler son absence lors du dernier incident et sa connaissance des conséquences potentielles liées à cette omission.

[39] Le Tribunal estime que l'appelante a perdu son emploi en raison de son inconduite. Elle a énoncé dans sa demande de prestations d'AE qu'elle a été congédiée en raison de son absentéisme et qu'elle s'est absentée à deux autres occasions. L'appelante a aussi prétendu que le 26 juillet 2016, elle était malade et incapable de travailler. Devant la Commission et pendant l'audience, l'appelante a mentionné que le 26 juillet 2016, elle était malade, mais qu'elle n'a pas informé son employeur de son état de santé ni de son incapacité d'effectuer son quart de travail. Pendant l'audience, l'appelante a confirmé qu'elle connaissait les procédures pour aviser son employeur d'une absence et qu'elle aurait pu appeler l'employé en service pour aviser son employeur qu'elle serait incapable de se présenter à son prochain quart de travail, mais elle a attendu quatre heures après le début de son quart de travail avant de le faire.

[40] L'appelante conteste l'argument selon lequel elle aurait lu le rapport d'incident disciplinaire du 28 juin 2016 qui souligne que tout retard ou nouvelle absence pourrait entraîner son congédiement avant de le signer, et elle soutient que les renseignements figurant au rapport sont erronés. Le Tribunal estime qu'en signant le rapport d'incident disciplinaire, l'appelante confirme avoir lu l'avis, le comprend et en a discuté avec son superviseur, ce qui permet de démontrer au Tribunal qu'elle était consciente que tout retard ou une nouvelle absence pourrait entraîner son congédiement.

[41] Le Tribunal estime que l'appelante était consciente de la possibilité d'être congédiée en cas de retard ou d'absence, des procédures pour aviser son employeur de son absence du 26 juillet 2016, mais elle a tout de même omis volontairement de se présenter pour son quart de travail à l'horaire ou d'informer son employeur de son absence. De plus, le Tribunal conclut que les gestes de l'appelante constituent une inconduite et que son congédiement y est directement attribuable.

L'appelante aurait-elle été licenciée?

[42] Après avoir déterminé que le congédiement de l'appelante est attribuable à son inconduite, la question suivante dont le Tribunal doit trancher est celle de savoir si le congédiement est survenu dans les trois semaines précédant le licenciement de l'appelante.

[43] Le Tribunal estime que l'appelante ne serait pas licenciée de son emploi.

[44] L'appelante soutient qu'elle a appris qu'elle serait licenciée dans la lettre datée du 5 juillet 2016 et que selon son horaire, le 26 juillet 2016 constituerait sa dernière journée de travail. L'appelante soutient aussi qu'elle ne considère pas que de figurer sur la liste de rappel constitue un emploi à temps plein et que son superviseur lui a mentionné après le 5 juillet 2016 qu'elle serait licenciée. Elle affirme aussi que son superviseur lui a signifié qu'elle serait tout de même licenciée si elle n'accumulait pas suffisamment d'heures.

[45] La Commission soutient que l'appelante été informé des changements apportés à son emploi, mais ces avis ne stipulaient pas qu'elle serait licenciée. Son employeur l'a plutôt avisé qu'elle demeurerait sur la liste des employés occasionnels jusqu'à ce qu'on lui trouve un nouvel emploi. Ainsi, il n'y a pas d'interruption dans la relation d'emploi et l'appelante aurait pu continuer à travailler pour l'employeur indéfiniment.

[46] En examinant la lettre du 5 juillet 2016, le Tribunal estime que bien qu'on n'y mentionne pas que le poste de l'appelante sera éliminé à compter du 31 juillet 2016, rien ne démontre que l'appelante a été ou sera licenciée par son employeur. La lettre fait état que l'employeur déployait tous les efforts pour lui dénicher un nouveau poste à temps plein, et que s'il n'y parvenait pas, elle retournerait sur la liste de rappel jusqu'à ce qu'on y arrive. La possibilité de travailler à temps plein dans un autre poste ou de figurer sur la liste de rappel démontre au Tribunal que l'appelante ne serait pas licenciée. Le Tribunal remarque aussi la lettre datée du 20 mai 2016 qui mentionne qu'en raison d'une restructuration, le poste actuel de l'appelante sera transféré dans une autre usine, mais il n'est jamais question de licenciement.

[47] Le Tribunal remarque aussi les commentaires de l'employeur recueillis par la Commission, selon lesquels on avait déjà embauché un remplaçant afin de pourvoir le poste de l'appelante à temps plein et le fait que les employés sur la liste de rappel travaillent aussi, démontrent aussi que, n'eût été son congédiement en raison de son inconduite, elle aurait pu continuer à travailler pour son employeur.

[48] Le Tribunal estime que rien n'appuie le témoignage de l'appelante à l'audience selon lequel on l'aurait informée de vive voix qu'elle serait licenciée. Le Tribunal remarque que tous les changements apportés au poste de l'appelante ont été documentés par écrit et estime, selon la prépondérance des faits, que son employeur l'aurait informée d'un tel changement par écrit.

[49] Le Tribunal estime que l'appelante n'était pas sur le point de se faire licencier et qu'elle aurait pu continuer à travailler pour son employeur n'eût été son congédiement en raison de son inconduite. Par conséquent, l'article 33 de la Loi sur l'AE ne peut s'appliquer pour annuler l'exclusion du bénéfice des prestations imposée à l'appelante en raison de son congédiement attribuable à son inconduite au titre de l'article 30 de la Loi sur l'AE.

CONCLUSION

[50] Le Tribunal conclut que l'appelante a perdu son emploi en raison de son inconduite et que le congédiement n'est pas survenu dans les trois semaines précédant son licenciement. Le Tribunal conclut aussi que l'appelante n'était pas sur le point d'être licenciée et qu'elle aurait pu continuer à travailler pour son employeur n'eût été son congédiement en raison de son inconduite.

[51] L'appel est rejeté.

Gary Conrad

Membre de la 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 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 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.

33(1) Le prestataire qui perd son emploi en raison de son inconduite ou qui le quitte volontairement sans justification n'est pas admissible au bénéfice des prestations si cet événement se produit dans les trois semaines précédant :

- a)* la fin de son contrat de travail, si celui-ci est à durée déterminée;
- b)* la date de son licenciement, dans le cas où son employeur lui a déjà donné le préavis correspondant.

(2) Cette inadmissibilité dure, selon le cas, jusqu'à la fin de son contrat ou jusqu'au jour prévu pour son licenciement.

Règlement sur l'assurance-emploi