



Tribunal de la sécurité  
sociale du Canada

Social Security  
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *M. R. c Commission de l'assurance-emploi du Canada et X Hotel Inc.*, 2018 TSS 1160

Numéro de dossier du Tribunal : GE-17-3728

ENTRE :

**M. R.**

Appelante

et

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

Intimée

et

**X Hotel Inc.**

Mise-en-cause

---

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

---

DÉCISION RENDUE PAR : Raelene R. Thomas

DATE DE L'AUDIENCE : Le 22 mars 2018

DATE DE LA DÉCISION : Le 30 avril 2018

## DÉCISION

[1] L'appel est rejeté. L'intimée a prouvé que l'appelante a volontairement quitté son emploi et l'appelante n'a pas prouvé qu'elle était fondée à quitter son poste.

## APERÇU

[2] L'appelante a travaillé comme cuisinière dans un hôtel situé sur la côte du Labrador. Elle a commencé à travailler le 2 juillet 2017 et a été payée jusqu'au 11 août 2017. L'appelante prétend que quatre mois avant de commencer à travailler, elle a discuté avec son employeur du fait qu'elle prendrait des vacances au mois d'août. L'employeur prétend qu'il n'y a pas eu de telle discussion et qu'il ne voulait pas qu'elle prenne des vacances en août. Lorsque l'appelante est revenue de ses vacances d'août, l'employeur a produit un relevé des gains mentionnant le [traduction] « départ » de l'appelante. L'appelante a prétendu par la suite qu'elle avait quitté son emploi en raison d'une modification considérable de ses fonctions. L'intimée a exclu l'appelant du bénéfice des prestations puisqu'elle a déterminé qu'elle avait quitté volontairement son emploi. Le Tribunal doit déterminer si l'appelante a volontairement quitté son emploi et si tel est le cas, si elle était fondée à le faire.

## QUESTIONS PRÉLIMINAIRES

[3] Le Tribunal peut, de sa propre initiative ou sur dépôt d'une demande, mettre en cause dans l'instance toute personne que la décision intéresse directement conformément à l'article 10(1) du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale* (Règlement sur le TSS). Le 16 février 2018, le Tribunal a déterminé que l'employeur était directement intéressé et l'a ajouté à titre de partie à l'appel parce que la prestataire et l'employeur ont fourni des renseignements contradictoires.

[4] L'appelante et l'employeur n'ont pas assisté à l'audience. Si une partie omet de se présenter à l'audience, le Tribunal peut procéder en son absence, s'il est convaincu qu'elle a été avisée de la tenue de l'audience conformément à l'article 12(1) du Règlement sur le TSS.

[5] De plus, un document est présumé communiqué s'il a été transmis par courrier recommandé ou messagerie soit à la date indiquée sur l'accusé de réception, soit à la date à

laquelle il a été livré à la dernière adresse connue de la partie (articles 19(1) et (2) du Règlement sur le TSS).

[6] L'appelante et l'employeur ne se sont pas présentés à l'audience par téléconférence prévue le 22 mars 2018 à 10 h 30 HNT. La preuve de Postes Canada montre que l'avis d'audience a été livré à l'appelante et à l'employeur le 16 mars 2018, et qu'il a été signé par le fils de l'appelante, et l'employeur, respectivement. On a vérifié la date et l'heure de l'audience, et elles étaient exactes.

[7] Quinze minutes après l'heure prévue du début de l'audience, le personnel du Tribunal a téléphoné à l'appelante et a laissé un message vocal lui demandant de communiquer avec le Tribunal. Le membre du personnel a appelé l'appelante une deuxième fois et une personne autre que l'appelante lui a dit qu'elle était au travail et qu'elle devait avoir oublié l'audience. Le personnel du Tribunal a laissé un message téléphonique à l'employeur pour demander qu'il communique avec le Tribunal dès que possible. Au moment d'écrire ces lignes, ni l'appelante ni l'employeur n'avait communiqué avec le Tribunal.

[8] Le Tribunal est convaincu que l'appelante et l'employeur ont reçu l'avis d'audience. Par conséquent, le Tribunal a procédé en l'absence des parties conformément à l'article 12(1) du Règlement sur le TSS.

## **QUESTIONS EN LITIGE**

1. L'appelante a-t-elle volontairement quitté son emploi?
2. Si tel est le cas, l'appelante était-elle fondée à volontairement quitter son emploi?

## **ANALYSE**

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

[10] La *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi) prévoit qu'une exclusion du bénéfice des prestations d'AE s'applique à un prestataire qui quitte volontairement son emploi sans justification (article 30(1)).

[11] L'intimée a le fardeau de prouver que le départ était volontaire et, une fois le départ volontaire prouvé, il incombe à l'appelante de démontrer qu'elle était fondée à quitter son emploi. Le terme « fardeau » vise à décrire la partie qui doit fournir la preuve nécessaire relativement à sa preuve afin de satisfaire au critère juridique. En l'espèce, le fardeau de la preuve correspond à la prépondérance des probabilités, ce qui signifie qu'il faut établir s'il est « plus probable qu'improbable » que les événements se soient déroulés de la manière décrite.

**Question en litige n° 1 : L'appelante a-t-elle volontairement quitté son emploi?**

[12] Afin de déterminer si l'appelante a volontairement quitté son emploi, la question à se poser est de savoir si l'appelante avait le choix de quitter ou de conserver son emploi (*Canada (Procureur général) c Peace*, 2004 CAF 56).

[13] Le Tribunal estime que l'intimée a satisfait au critère juridique et prouvé que l'appelante a quitté volontairement son emploi parce qu'elle aurait pu choisir de demeurer au travail.

[14] Dans une note manuscrite jointe à sa demande de prestations d'AE, l'appelante a mentionné initialement qu'elle n'avait pas quitté son emploi. Elle n'a jamais utilisé le mot [traduction] « départ » avec son employeur. Lorsqu'elle est revenue au travail après ses vacances, on lui a dit qu'il n'y avait pas de travail pour elle et on lui a remis son relevé des gains dans une enveloppe scellée. Elle a ouvert l'enveloppe lorsqu'elle est rentrée à la maison et a été consternée de découvrir que le relevé des gains faisait état d'un [traduction] « départ ».

[15] L'intimée a soutenu que d'après la preuve au dossier, la déclaration de l'employeur selon laquelle la requérante s'était vue refuser sa demande de congé pour le mois d'août est plus crédible. Il s'agissait d'un emploi dans le domaine de l'hôtellerie où il est raisonnable de penser que l'une des périodes les plus occupées de l'année serait les mois d'été de juillet et août, étant la saison de pointe pour le tourisme. Un effectif complet serait requis pendant cette période.

[16] L'appelante a présenté un document montrant les mois de juillet et août 2017 avec son nom et le nom d'un autre employé à diverses dates comme preuve que ses vacances du mois d'août avaient été approuvées. Le calendrier montre le nom de l'appelante pour seize jours en juillet dont quatre de ses quarts de travail avaient lieu les jours de fin de semaine. Ce calendrier ne montre pas le nom de l'appelante à aucun jour du mois d'août. Le propriétaire de l'hôtel a dit

à l'intimée que l'appelante ne travaille pas les fins de semaine. L'intimée a contesté la validité du calendrier.

[17] Le Tribunal estime que le calendrier ne peut pas servir de preuve selon laquelle l'employeur a permis à l'appelante de partir en vacances en août. Le Tribunal estime que le calendrier a été fourni des mois après que l'intimée ait refusé les prestations d'AE à l'appelante et que l'appelante a démontré avec ses déclarations concernant les changements importants dans ses fonctions, précisés ci-dessous, qu'elle est disposée à fournir des éléments de preuve à l'appui de sa position, mais pas tout à fait exacts. Le propriétaire de l'employeur a mentionné que l'appelante n'avait pas obtenu de vacances en août. La gérante a mentionné que l'appelante avait été embauchée sur la conviction qu'elle ne prendrait pas de vacances en août comme elle l'avait fait par le passé et que l'appelante avait accepté ces conditions et qu'elle n'avait pas eu la permission de prendre congé tout le mois d'août pour partir en vacances. De plus, rien n'indique quand le calendrier a été préparé ni qui l'a préparé.

[18] L'employeur a mentionné à l'intimée qu'on avait dit à l'appelante que si elle prenait des vacances en août, on considérerait qu'elle avait quitté son emploi. L'employeur a rempli le relevé des gains en précisant le départ comme motif de la cessation d'emploi.

[19] Le Tribunal estime que l'appelante n'avait pas reçu l'approbation de laisser son emploi et de prendre des vacances pendant le mois d'août parce que la preuve soumise par l'appelante, et plus particulièrement le calendrier, n'est pas crédible. Les déclarations du propriétaire et de la gérante de l'employeur concernant le fait que l'appelante avait été avisée qu'elle ne pourrait pas prendre de vacances en août sont privilégiées parce que l'appelante a été embauchée pour travailler pendant les mois d'été alors qu'on pouvait s'attendre à ce que l'hôtel soit occupé au maximum en raison du tourisme.

[20] Dans une entrevue avec l'intimée à la suite de la demande de révision, l'appelante a confirmé qu'elle avait quitté son emploi. L'appelante avait le choix de rester ou de quitter son emploi. Le Tribunal estime que l'appelante a fait le choix de quitter son emploi lorsqu'elle a pris ses vacances. Par conséquent, le Tribunal estime que l'intimée a prouvé que l'appelante avait volontairement quitté son emploi.

**Question en litige n° 2 : L'appelante était-elle fondée à volontairement quitter son emploi?**

[21] Pour établir qu'elle était fondée à quitter son emploi, l'appelante doit démontrer, selon la balance des probabilités, qu'elle n'avait aucune autre solution raisonnable que celle de quitter son emploi compte tenu de toutes les circonstances (*Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190; *Canada (Procureur général) c Imran*, 2008 CAF 17).

[22] Le Tribunal estime que l'appelante n'était pas fondée à volontairement quitter son emploi, compte tenu de toutes les circonstances et selon la prépondérance des probabilités, car il y avait d'autres solutions raisonnables que de quitter son emploi au moment où elle l'a fait.

***Y a-t-il eu modification considérable des fonctions de l'appelante?***

[23] Le Tribunal estime que l'appelante n'a pas prouvé qu'elle était fondée à quitter volontairement son emploi en raison des changements considérables à ses conditions de travail parce que les déclarations de l'appelante concernant les modifications du travail qu'elle devait exécuter ne sont pas crédibles.

[24] La *Loi* établit qu'un prestataire est fondé à quitter volontairement son emploi si, compte tenu de toutes les circonstances, son départ constitue la seule solution raisonnable dans son cas. L'article 29(c) prévoit une liste non exhaustive de situations dont le Tribunal doit tenir compte au moment de déterminer si un prestataire est fondé à quitter son emploi, notamment des modifications importantes de ses fonctions (29)(c)(ix).

[25] L'appelante doit montrer que des modifications importantes ont été apportées à ses fonctions. Il y a, dans la plupart des cas, une obligation de tenter de résoudre les conflits en milieu de travail avec un employeur, ou de démontrer des efforts de trouver un autre emploi avant de prendre la décision unilatérale de quitter le sien (*Canada (Procureur général) c White*, 2001 CAF 190).

[26] L'appelante a soutenu dans sa demande de révision à l'intimée que des modifications considérables avaient été apportées à ses fonctions. Dans son observation, elle a mentionné qu'elle avait été embauchée comme cuisinière pour préparer les repas qui étaient commandés et pour veiller à ce que la cuisine soit propre et bien gérée. L'appelante a mentionné que ses fonctions ont été accrues pour inclure le lavage de la vaisselle, le service aux tables, le paiement

des aliments, l'accueil à la réception, y compris l'inscription et le départ des invités, et la disponibilité pendant la nuit pour répondre aux invités qui avaient des problèmes avec leurs chambres. L'appelante a mentionné qu'elle n'était pas à l'aise avec ces tâches et qu'elle avait parlé plusieurs fois à son employeur, mais qu'il n'y avait pas eu de changement dans ses fonctions. Elle a écrit : [traduction] « J'estimais par conséquent que je n'avais d'autre choix que de quitter cet emploi puisque je n'exécutais pas le travail pour lequel j'avais été embauchée d'une manière efficace et adéquate, et que j'étais constamment accablée par ce à quoi on s'attendait de moi. J'ai été embauchée pour être cuisinière ». Il n'y a aucune mention, dans cette observation de l'appelante, d'un retour au travail après des vacances pour découvrir qu'un relevé des gains avait été produit à son intention avec la mention « départ » comme raison de la production du relevé.

[27] L'intimée a communiqué avec l'employeur au sujet des déclarations de l'appelante quant aux modifications de ses fonctions. Le propriétaire de l'hôtel était absent; cependant, la gérante de l'hôtel a mentionné qu'elle connaissait l'appelante et sa situation. La gérante a mentionné qu'il n'y avait pas eu de modification de ses fonctions; l'appelante avait travaillé pour l'hôtel antérieurement et savait que lorsque les activités étaient au ralenti, elle pouvait être appelée à faire des tâches connexes dans l'hôtel.

[28] L'intimée a noté que les raisons mentionnées par l'appelante pour expliquer qu'elle avait quitté son emploi avaient changé au moment où elle avait d'abord présenté une demande d'AE, pendant le processus de révision, puis lors de son appel devant le Tribunal. L'appelante a confirmé à l'intimé qu'elle a demandé de l'aide de son député provincial local de la Chambre d'assemblée lorsqu'elle a déposé sa demande de révision. L'appelante a dit à l'intimée que le [traduction] « député lui a dit qu'il était préférable de dire à la Commission qu'elle avait quitté son emploi en raison d'une modification de ses fonctions comme meilleur atout pour faire annuler la décision ». Dans son appel, l'appelante est revenue à sa déclaration initiale selon laquelle elle n'a pas quitté son emploi mais qu'elle a été congédiée à son retour après un congé approuvé.

[29] L'intimée a soutenu qu'elle considérait que les premières déclarations de l'appelante étaient plus crédibles. Citant la décision de la Cour d'appel fédérale dans l'arrêt *Bellefleur c*

*Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 201), l'intimée a soutenu : [traduction] « il est mentionné que la jurisprudence a toujours énoncé que davantage de poids doit être accordé aux déclarations initiales plutôt qu'aux déclarations subséquentes à la suite d'une décision défavorable à l'endroit du prestataire ».

[30] Le Tribunal n'est pas d'accord pour dire que l'arrêt *Bellefleur* appuie le principe selon lequel les déclarations initiales sont plus crédibles que les déclarations ultérieures. L'arrêt *Bellefleur* exige plutôt que lorsqu'il y a une preuve contradictoire, un Tribunal doit décider quelle preuve contradictoire il privilégie et le Tribunal doit fournir les raisons pour lesquelles il privilégie une certaine preuve. Concernant les déclarations initiales, l'arrêt *Bellefleur* énonce :

[traduction]

« Le juge-arbitre a aussi allégué, à juste titre selon moi, que le Conseil arbitral avait ignoré les déclarations initiales faites spontanément par le prestataire, qui ont été mentionnées ultérieurement et rajustées en fonction des déclarations d'autres personnes : *ibidem*, à la page 3. Ce fait a soulevé un enjeu important quant à la crédibilité qu'il était du devoir du conseil arbitral d'apprécier pour, par la suite, prendre une conclusion et surtout la justifier ».

[31] Le Tribunal estime que si les circonstances liées à un changement important des fonctions avaient été la véritable raison du départ, l'appelante l'aurait dit dès le début lorsqu'elle a d'abord présenté sa demande de prestations d'AE. Le Tribunal privilégie les déclarations initiales de l'appelante puisque les personnes n'ont pas besoin d'être guidées ni encadrées pour décrire les raisons de quitter leur emploi comme c'était le cas lorsque l'appelante a demandé l'aide de son député et a modifié ses raisons pour avoir quitté son emploi. Par conséquent, le Tribunal estime que la preuve n'est pas crédible en ce qui concerne les déclarations de l'appelante quant aux raisons pour lesquelles elle a quitté son emploi.

[32] L'appelante a admis sans hésitation qu'elle a rédigé la déclaration jointe à sa demande de révision avec l'aide de son député local afin d'accroître ses chances de faire approuver ses prestations d'AE. Lorsque l'intimée lui a demandé d'expliquer la différence entre les raisons pour lesquelles elle a cessé de travailler pour son employeur, elle a mentionné à l'intimée que c'était [traduction] « seulement la parole de l'hôtel contre la sienne et que ce sera mieux pour elle prendre cette voie comme le député lui a recommandé ». L'appelante a répété à l'intimée ses déclarations écrites au sujet du changement de ses fonctions, mais elle n'a pas expliqué le



changement des motifs de son départ autrement qu'en disant que c'est le conseil qu'on lui a donné.

[33] Le Tribunal estime qu'il n'y a pas eu de modifications importantes des fonctions de l'appelante.

**L'appelante avait-elle d'autres solutions raisonnables que celle de quitter son emploi?**

[34] La question ne consiste pas à savoir s'il était raisonnable pour l'appelante de quitter son emploi, mais bien à savoir si la seule solution raisonnable qui s'offrait à elle était de quitter son emploi (*Laughland*, 2003 CAF 129).

[35] L'appelante a affirmé qu'elle avait dit à son employeur qu'elle prendrait des vacances en août. Elle a dit qu'elle a pris congé pour passer du temps avec son fils de quatorze ans, l'aider à se préparer pour l'école et l'accompagner à ses rendez-vous médicaux et dentaires. Son fils et elle devaient voyager jusqu'à île de Terre-Neuve pour ces rendez-vous non urgents. Elle a affirmé avoir travaillé jusqu'à la fin de juillet 2017. L'appelante était ensuite en congé grâce à ses [traduction] « heures accumulées » et est demeurée à la maison les deux premières semaines d'août puis les deux dernières semaines d'août.

[36] L'intimée a soutenu que l'appelante n'a pas exploré toutes les solutions raisonnables avant de quitter son emploi. Une autre solution raisonnable que celle de quitter son emploi aurait été de parler à son employeur et de reporter le voyage. L'intimée a soutenu que l'appelante n'a fourni aucune preuve pour montrer que les rendez-vous médicaux de son fils étaient urgents et ne pouvaient être reportés à une date plus favorable pour les activités de son employeur.

[37] La gérante de l'employeur a mentionné qu'un médecin visite la collectivité toutes les trois semaines et que si les employés doivent voir un spécialiste, ce qui nécessite du temps pour se rendre sur l'île, un congé est approuvé. Cependant, l'appelante n'a pas demandé congé pour cette raison.

[38] Le relevé des gains montre que l'appelante a terminé sa dernière journée de travail le 11 août 2017, ce qui se produirait lorsqu'un employé n'est pas au travail, mais en congé payé,

par exemple un congé en échange d'heures accumulées. Par conséquent, le Tribunal estime que le congé en échange d'heures accumulées avait été approuvé.

[39] Étant donné que les rendez-vous médicaux et dentaires n'étaient pas de nature urgente, le Tribunal estime que plutôt que de laisser son emploi, l'appelante avait d'autres solutions raisonnables. Notamment, l'appelante aurait pu fixer des rendez-vous pendant qu'elle était en congé en échange de sa banque de temps accumulé, se rendre sur l'île pendant cette période et retourner à son emploi le 12 août 2017. À la lumière de cela, le Tribunal estime que l'appelante avait volontairement quitté son poste, mais n'avait pas été fondée à le faire, et compte tenu de toutes les circonstances, l'appelante avait d'autres solutions raisonnables plutôt que de quitter son emploi.

### ***Le critère de la justification***

[40] Il existe une distinction entre les concepts de « motif valable » et de « justification » au départ volontaire. Il ne suffit pas qu'un prestataire prouve qu'il était raisonnable de quitter son emploi; le caractère raisonnable peut être un motif valable, mais ce n'est pas une justification. Il faut démontrer que, après avoir considéré toutes les circonstances, le prestataire n'avait d'autre solution raisonnable que de quitter son emploi (*McCarthy*, A-600-93). Bien que l'appelante ait pu estimer qu'elle avait un motif valable de quitter volontairement son emploi, le motif valable ne suffit pas nécessairement à satisfaire au critère de la justification (*Laughland*).

[41] Le Tribunal estime que bien que l'appelante a mentionné avoir pris ses vacances pour passer du temps avec son fils, le préparer pour l'école et le mener à des rendez-vous médicaux non urgents comme motif pour avoir quitté son emploi, ces activités ne satisfont pas au critère relatif à la justification pour quitter volontairement son emploi, comme l'exige la *Loi*.

### **CONCLUSION**

[42] Le Tribunal estime que l'intimée a démontré que l'appelante a quitté volontairement son emploi puisqu'elle a choisi de prendre des vacances même si on lui a dit que le fait de prendre des vacances serait considéré comme un départ. L'appelante a aussi mentionné à l'intimée qu'elle avait quitté son emploi. Le Tribunal n'accepte pas le fait que l'appelante était fondée à quitter son emploi en raison de modifications importantes apportées aux fonctions de l'appelante,

parce que la preuve de l'appelante n'était pas fiable et qu'elle n'a pas prouvé que des modifications importantes ont été apportées à ses fonctions. Par conséquent, le Tribunal estime que l'appelante n'a pas démontré qu'elle était fondée à quitter volontairement son emploi.

[43] Le Tribunal estime qu'une autre solution raisonnable pour l'appelante aurait été d'utiliser ses congés pris en échange de sa banque d'heures payées pour passer du temps avec son fils, le préparer pour l'école et se rendre à l'île de Terre-Neuve pour ses rendez-vous médicaux et dentaires non urgents. De plus, une solution raisonnable pour l'appelante aurait été de parler avec son employeur afin de parvenir à une entente quant à la période où prendre des vacances plutôt que de prendre la décision sans l'accord de l'employeur. Par conséquent, le Tribunal conclut que l'appelante ne s'est pas acquittée de son fardeau de démontrer que, compte tenu de l'ensemble des circonstances, elle n'avait pas d'autre choix que de quitter son emploi au moment où elle l'a fait.

[44] L'appel est rejeté.

Raelene R. Thomas  
Membre de la division générale – Section de l'assurance-emploi

MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence
-------------------------	----------------

## ANNEXE

### DROIT APPLICABLE

#### *Loi sur l'assurance-emploi*

**29** Pour l'application des articles 30 à 33 :

**a)** *emploi* s'entend de tout emploi exercé par le prestataire au cours de sa période de référence ou de sa période de prestations;

**b)** la suspension est assimilée à la perte d'emploi, mais n'est pas assimilée à la perte d'emploi la suspension ou la perte d'emploi résultant de l'affiliation à une association, une organisation ou un syndicat de travailleurs ou de l'exercice d'une activité licite s'y rattachant;

**b.1)** sont assimilés à un départ volontaire le refus :

**(i)** d'accepter un emploi offert comme solution de rechange à la perte prévisible de son emploi, auquel cas le départ volontaire a lieu au moment où son emploi prend fin;

**(ii)** de reprendre son emploi, auquel cas le départ volontaire a lieu au moment où il est censé le reprendre;

**(iii)** de continuer d'exercer son emploi lorsque celui-ci est visé par le transfert d'une activité, d'une entreprise ou d'un secteur à un autre employeur, auquel cas le départ volontaire a lieu au moment du transfert.

**c)** le prestataire est fondé à quitter volontairement son emploi ou à prendre congé si, compte tenu de toutes les circonstances, notamment de celles qui sont énumérées ci-après, son départ ou son congé constitue la seule solution raisonnable dans son cas :

**(i)** harcèlement, de nature sexuelle ou autre,

**(ii)** nécessité d'accompagner son époux ou conjoint de fait ou un enfant à charge vers un autre lieu de résidence,

**(iii)** discrimination fondée sur des motifs de distinction illicite, au sens de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*,

**(iv)** conditions de travail dangereuses pour sa santé ou sa sécurité,

**(v)** nécessité de prendre soin d'un enfant ou d'un proche parent,

**(vi)** assurance raisonnable d'un autre emploi dans un avenir immédiat,

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

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

- a) que, depuis qu'il a perdu ou quitté cet emploi, il ait exercé un emploi assurable pendant le nombre d'heures requis, au titre de l'article 7 ou 7.1, pour recevoir des prestations de chômage;
- b) qu'il ne soit inadmissible, à l'égard de cet emploi, pour l'une des raisons prévues aux articles 31 à 33.

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

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

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

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

(6) Les heures d'emploi assurable dans un emploi que le prestataire perd ou quitte dans les

circonstances visées au paragraphe (1) n'entrent pas en ligne de compte pour déterminer le nombre maximal de semaines pendant lesquelles des prestations peuvent être versées, au titre du paragraphe 12(2), ou le taux de prestations, au titre de l'article 14.

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

***Règlement sur l'assurance-emploi***