



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *R. C. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2018 TSS 353

Numéro de dossier du Tribunal : GE-17-3362

ENTRE :

R. C.

Appelant

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 : Catherine Shaw

DATE DE L'AUDIENCE : Le 5 avril 2018

DATE DE LA DÉCISION : Le 25 avril 2018

DÉCISION ET MOTIFS

DÉCISION

[1] L'appel est rejeté. Le Tribunal conclut que l'appelant a volontairement quitté son emploi sans justification, compte tenu de toutes les circonstances, car il n'a pas démontré que son départ était la seule solution raisonnable.

APERÇU

[2] L'appelant était en probation pendant six mois lorsque son employeur a tenu une réunion au cours de laquelle ce dernier a remis en question son rendement et l'a informé que la période probatoire serait prolongée. L'appelant a cru que la réunion et la prolongation de la période probatoire laissaient présager un congédiement et il a soumis une lettre de démission acceptée par son employeur. Le Tribunal doit déterminer si l'appelant a quitté volontairement son emploi sans justification.

QUESTIONS EN LITIGE

[3] Question 1 : L'appelant a-t-il quitté volontairement son emploi?

[4] Question 2 : Si tel est le cas, l'appelant était-il fondé à quitter volontairement son emploi?

ANALYSE

[5] Le paragraphe 30(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE) prévoit qu'un prestataire est exclu du bénéfice des prestations s'il quitte volontairement son emploi sans justification.

[6] L'intimée a le fardeau de prouver que l'appelant a quitté son emploi volontairement. Il incombe ensuite à l'appelant de prouver qu'il était fondé à agir ainsi en démontrant que, compte tenu de toutes les circonstances, selon la prépondérance des probabilités, son départ constituait la seule solution raisonnable dans son cas (*Canada (Procureur général) c. White*, 2011 CAF 190). Le terme « fardeau » est employé pour décrire quelle partie doit fournir suffisamment d'éléments de preuve à l'appui de sa position pour répondre 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 aient eu lieu de la manière décrite.

Question 1 : L'appelant a-t-il quitté volontairement son emploi?

[7] Au moment de déterminer si l'appelant avait volontairement quitté son emploi, la question à laquelle il faut répondre est la suivante : l'employé avait-il le choix de conserver ou de quitter son emploi? (*Canada (Procureur général) c. Peace*, 2004 CAF 56)?

[8] L'appelant a présenté à l'intimée une lettre envoyée à l'employeur par courriel datée du 11 juin 2017 dans laquelle l'appelant affirme que la décision de son employeur visant à prolonger sa période probatoire lui paraît inacceptable. De plus, il fait valoir qu'à la lumière des questions soulevées durant la réunion avec son employeur du 8 juin 2017, il est clair [traduction] « qu'il n'est plus capable de satisfaire aux exigences énoncées dans son contrat de travail » et il a conclu en présentant une demande afin que son employeur mette fin à son contrat pendant la période probatoire. L'appelant témoigne que l'employeur a répondu à son courriel en acceptant sa démission.

[9] Le Tribunal conclut que l'appelant a pris l'initiative de mettre fin à son emploi en envoyant à son employeur une lettre dans laquelle il énonce qu'il désire mettre un terme à leur relation de travail. Par conséquent, le Tribunal conclut que l'appelant a quitté volontairement son emploi puisqu'il avait le choix de conserver son poste ou de démissionner.

Question 2 : L'appelant était-il fondé à quitter volontairement son emploi?

[10] Le critère relatif à la justification est de déterminer si l'appelant, après avoir considéré toutes les circonstances, n'avait d'autre solution raisonnable que de quitter son emploi. L'article 29 de la Loi sur l'AE établit une liste non exhaustive de circonstances qui doivent être prises en considération par le Tribunal pour déterminer si l'appelant était fondé à quitter son emploi. Le Tribunal doit soupeser toutes les circonstances afin de déterminer s'il a établi un motif valable (*White*, précité).

[11] L'appelant a fait valoir qu'il avait une justification pour quitter son emploi, notamment parce qu'il subissait de la pression indue de la part de son employeur pour qu'il quitte son emploi

et que de demeurer à ce poste après la réunion pourrait s'avérer nuisible à sa santé et à sa carrière, et qu'elle n'avait aucune autre solution raisonnable que de quitter son emploi comme il l'a fait.

[12] L'intimée soutient que l'appelant disposait de certains choix qu'il n'a pas envisagés et qu'il a plutôt pris une décision de quitter son emploi.

Les conditions de travail de l'appelant sont-elles dangereuses pour sa santé ou sa sécurité?

[13] Le sous-alinéa 29c)(iv) de la Loi sur l'AE prévoit qu'un appelant est fondé à quitter volontairement son emploi s'il s'agit de la seule option raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances, y compris l'existence de conditions de travail dangereuses pour sa santé ou sa sécurité.

[14] L'appelant fait valoir que la réunion du 8 juin 2017 avec son employeur a créé un environnement de travail malsain et hostile, et il croit que le stress de travailler dans un tel environnement aurait des répercussions rapides sur sa santé physique et mentale.

[15] L'appelant a affirmé que pendant la réunion, l'employeur a soulevé plusieurs problèmes et a exigé des améliorations sans toutefois lui offrir de directive claire concernant les actions correctrices à prendre. Il a présenté l'argument selon lequel la demande d'améliorations formulée par l'employeur sans directive claire lui a occasionné beaucoup trop de stress puisqu'il a tenté de deviner les améliorations désirées. Il affirme qu'il [traduction] « a cru que le niveau de stress deviendrait rapidement trop élevé au point d'en affecter sa santé physique ».

[16] L'appelant quitté volontairement son emploi en raison de ses craintes de conditions dangereuses au travail, ce qui constitue une condition essentielle d'emploi du sous-alinéa 29c)(iv) par la Cour fédérale. L'appelant n'était pas fondé à quitter son emploi sans d'abord discuter avec son employeur des mesures à prendre pour réduire ses craintes (*Canada (Procureur général) c. Hernandez*, 2007 CAF 320).

[17] Le Tribunal conclut que l'appelant n'a pas prouvé qu'il était fondé à quitter volontairement son emploi en raison des conditions d'emploi qui posaient un danger pour sa santé et sa sécurité. Le témoignage et les observations écrites de l'appelant concernant

l'environnement de travail stressant et malsain sont basés sur ce qui, selon lui, serait survenu dans le futur avec l'entreprise. Le Tribunal estime que l'appelant n'a fourni aucune preuve permettant de prouver qu'il était sujet au stress et à une surveillance qui, selon lui, avait des répercussions négatives sur son rendement, et par conséquent, que son environnement de travail constituait un danger pour sa santé et sa sécurité au point qu'il n'ait d'autre solution raisonnable que de quitter son emploi.

L'appelant était-il sujet à du harcèlement?

[18] Le sous-alinéa 29c)(i) de la Loi sur l'AE prévoit qu'un appelant est fondé à quitter volontairement son emploi si, compte tenu de toutes les circonstances, y compris le harcèlement de nature sexuelle ou autre, son départ constituait la seule solution raisonnable.

[19] L'appelant affirme que la présentation et le déroulement de la réunion étaient hostiles et constituaient du harcèlement. L'appelant affirme que ses superviseurs directs, le président et le vice-président de l'entreprise ainsi qu'un représentant des ressources humaines ont participé à la réunion. L'appelant affirme qu'il s'est senti menacé de congédiement durant la réunion, mais il souligne que l'employeur n'a émis aucune menace, mais que la prolongation de sa période probatoire et les questions soulevées pendant la réunion lui ont donné l'impression qu'il serait congédié sous peu.

[20] Il mentionne que pendant la réunion, son représentant « contrôlait l'issue » de celle-ci en pensant des notes au président et au vice-président, et que son représentant des RH a recommandé la prolongation de sa probation. L'appelant s'est opposé à ce que le représentant des RH mène son évaluation de rendement, puisqu'il ne s'agissait pas de son superviseur direct, et il précise que le président et le vice-président de la compagnie ont permis au représentant des RH de présenter les problèmes relatifs au rendement de l'appelant pendant la réunion.

[21] L'appelant a affirmé qu'une des questions soulevées durant la réunion était que son représentant a été offensé par un incident impliquant l'appelant, survenu il y a plusieurs mois et au cours duquel le représentant de RH lui a demandé de la rétroaction sur un document, et les commentaires de l'appelant étaient négatifs. L'appelant a fait valoir que le représentant de RH a mené contre lui une vengeance personnelle en raison de l'incident. Lorsqu'interrogé, l'appelant a

affirmé qu'il n'a pas l'impression qu'il était victime de harcèlement avant les réunions et il a déjà témoigné qu'il entretenait une relation de travail saine avec ces superviseurs, collègues et subordonnés.

[22] La Loi sur l'AE ne définit pas le harcèlement. Le critère juridique qui détermine ce qui constitue du harcèlement est objectif et fondé sur la norme d'une personne raisonnable, et non sur les perceptions subjectives d'un individu. Le Tribunal se basera sur ce principe pour déterminer si l'appelant a été victime de harcèlement. En tranchant si le harcèlement est suffisamment grave et généralisé pour créer un environnement hostile, la conduite doit être évaluée objectivement selon le principe de la personne raisonnable; le Tribunal doit tenir compte des actions reprochées et de la façon dont une personne raisonnable les percevra.

[23] L'appelant a témoigné que bien qu'il n'y ait pas eu d'incident préalable de harcèlement et qu'il maintenait une bonne relation professionnelle avec tous les participants à la réunion, le ton de celle-ci la décision de l'employeur de prolonger la probation a créé un environnement de travail hostile.

[24] L'existence de harcèlement ne peut plus être considérée dans un instrument isolé; le contexte du statut de l'appelant, en tant que nouvel employé encore soumis à une période probatoire de six semaines, et sa relation professionnelle préalable saine avec son employeur doivent être examinés lorsqu'on détermine si les gestes de l'employeur constituent du harcèlement. Le Tribunal conclut que la conduite de l'employeur en tenant une réunion afin de revoir les problèmes de rendement d'un des employés, la décision de l'employeur de prolonger la période probatoire pour mieux évaluer le rendement de l'employé et sa décision de permettre à un représentant des RH de participer à la réunion ne constitue pas des gestes déraisonnables. Un employeur est tenu d'évaluer le rendement de ses employés et de soulever des questions qu'il ressent le besoin de régler, surtout durant la période probatoire de l'employé. Le Tribunal conclut que les gestes de l'employeur pendant la réunion du 8 juin 2017 ne satisfont pas la norme de comportement objectivement grave et généralisé qui créerait nécessairement un environnement de travail hostile.

[25] De plus, le Tribunal est d'avis que l'appelant n'a jamais soulevé la moindre question concernant le harcèlement à son employeur et ne lui a pas donné la possibilité de résoudre la

situation avant de remettre sa démission. L'appelant a, dans la plupart des cas, l'obligation de tenter de résoudre les conflits de travail avec l'employeur ou de démontrer qu'il a fait des efforts pour trouver un autre emploi avant de prendre la décision unilatérale de quitter son emploi (*White*, précité). Le Tribunal estime que le témoignage rendu par l'appelant ne démontre pas que ses interactions avec son employeur pendant la réunion du 8 juin 2017 étaient suffisamment graves pour garantir son congédiement sans qu'il envisage d'autres solutions raisonnables plutôt que de quitter son emploi.

Y'avait-il une incitation induite par l'employeur à l'égard de l'appelant pour qu'il quitte son emploi?

[26] Le sous-alinéa 29c)(xiii) de la Loi sur l'AE prévoit que l'appelant est fondé à quitter volontairement son emploi si, compte tenu de toutes les circonstances, y compris l'incitation induite par l'employeur à l'égard du prestataire à quitter son emploi, son départ constituait la seule solution raisonnable.

[27] L'appelant fait valoir que la prolongation de sa probation et les questions soulevées pendant la réunion sont des tactiques ayant pour but de le forcer à démissionner. À son avis, d'aucune façon il n'aurait pu satisfaire aux attentes de l'employeur puisqu'il ne les a jamais énoncées, et la prolongation de la probation l'a piégé et contraint à quitter son emploi. Il a affirmé que s'il avait continué à travailler à son poste et qu'on l'avait congédié, cela aurait donné une mauvaise image professionnelle et réduit ses occasions d'emploi futures.

[28] L'appelant a témoigné et fourni des observations écrites qui font état qu'il se sentait [traduction] « piégé » par les questions soulevées durant la réunion, qu'il a décrites comme [traduction] « mineures » et « sans conséquence ». L'appelant affirme que la plupart de ces questions ont déjà été résolues et le reste de celles-ci auraient dû être portées à son attention au moment où elles sont survenues afin qu'il puisse prendre des mesures pour les [traduction] « rectifier » et les [traduction] « justifier ». Il mentionne qu'il a principalement reçu de la rétroaction positive dans ses interactions passées avec son employeur et qu'il a apporté plusieurs changements qui ont permis à l'entreprise d'économiser d'importantes sommes; il était donc

surpris du ton négatif employé pendant la réunion. L'appelant se souvient uniquement d'un événement où il a reçu de la rétroaction négative de son employeur au cours duquel on lui a signifié que son approche auprès des employés était [traduction] « trop directe » et on lui a recommandé d'afficher un [traduction] « ton plus doux » à l'avenir.

[29] L'appelant a affirmé pendant les entrevues avec l'intimée qu'il a demandé à l'employeur pendant la réunion ce qu'il devait améliorer et on lui a dit qu'on lui ferait savoir et qu'on prendrait le temps d'en discuter prochainement. L'appelant affirme que pendant la réunion avec l'employeur, il a demandé à ce qu'on lui remette les éléments à améliorer par écrit afin qu'il puisse les résoudre, mais l'appelant mentionne que l'employeur ne l'a pas fait. Lorsqu'interrogé, il précise que l'employeur n'a pas refusé de fournir la liste, mais qu'il n'a pas abordé sa demande pendant la réunion. Il admet ne pas avoir eu l'occasion de discuter avec ses superviseurs directs après la réunion, puisqu'ils ont quitté l'immeuble et n'y sont pas retournés du reste de la journée de travail. Le Tribunal conclut qu'il aurait été raisonnable que l'appelant permette à l'employeur de fixer une réunion afin de discuter de ses attentes et des améliorations requises afin que l'appelant complète avec succès sa probation.

[30] L'appelant a affirmé que l'employeur a embauché son remplaçant peu de temps après sa démission et sans même afficher le poste. L'appelant est d'avis que d'embaucher un remplaçant aussi rapidement démontre les intentions de l'employeur en marge de la réunion qui consistaient à l'inciter à démissionner puisqu'on avait déjà choisi son remplaçant. Il mentionne aussi que cinq personnes ont occupé ce poste depuis trois ans. Le Tribunal n'estime pas que la preuve est convaincante puisque l'appelant n'a pas de preuve directe concernant l'embauche de son remplaçant ni de la méthode de dotation. De plus, rien ne démontre que les anciens employés ont quitté leur poste en raison d'une incitation indue de l'employeur à le faire comme fait valoir l'appelant.

[31] L'appelant a présenté l'argument selon lequel on l'a traité injustement et que les gestes de son employeur pourraient s'avérer comme étant un congédiement déguisé. Le Tribunal note qu'il ne faut pas interpréter ses conclusions sur la question de savoir si l'appelant a été traité de façon juste par son employeur, que ce soit au sens général du terme ou en vertu des paramètres légaux de la législation canadienne du travail, puisque ce n'est pas pertinent pour le Tribunal. La Cour

d'appel fédérale a établi que le concept de *common law* de congédiement déguisé n'apparaît pas dans la Loi sur l'AE, ce qui crée un régime d'assurance pour les employés qui ont cessé d'être au service de son employeur parce qu'ils n'avaient pas d'autre option raisonnable. Par conséquent, la question de savoir si un employé a quitté volontairement et est, par conséquent, exclu du bénéfice des prestations en vertu de la Loi et la question de savoir si un employé a fait l'objet d'un congédiement déguisé et a le droit de poursuivre son employeur, sont deux questions différentes (*Peace*, précité).

[32] Le Tribunal conclut que l'appelant n'a pas fourni de preuve étayant l'allégation d'incitation indue à quitter son emploi; il ressort de la preuve que l'appelant a pris la décision de quitter son emploi après un incident ponctuel. Le témoignage de l'appelant selon lequel il n'était pas au fait de tout problème relatif à son rendement et qu'il maintenait une bonne relation professionnelle avec ses superviseurs n'étaye pas la thèse de l'existence d'une incitation indue avant la tenue de la réunion. Le Tribunal estime que la décision prise par l'appelant de quitter son emploi aurait pu constituer un bon choix personnel, mais n'est pas suffisant pour établir une justification au sens de la Loi sur l'AE.

L'appelant avait-il d'autres solutions raisonnables que de quitter son emploi?

[33] Il ne suffit pas que l'appelant démontre avoir agi de façon raisonnable en quittant son emploi. Ce qui est raisonnable peut correspondre à un « motif valable », mais ne constitue pas nécessairement une « justification ». La question ne consiste pas à savoir s'il était raisonnable pour l'appelant de quitter son emploi, mais bien à savoir si la seule solution raisonnable était qu'il quitte son emploi (*Canada (Procureur général) c. Laughland*, 2003 CAF 129).

[34] L'intimée fait valoir que la situation de l'appelant n'était pas intolérable au point de quitter immédiatement son emploi sans s'être d'abord assuré d'en détenir un autre. L'appelant est d'avis qu'il n'aurait pas pu continuer à occuper son poste tout en cherchant un autre emploi, puisqu'il est difficile d'obtenir un travail avec son expérience et que son employeur savait qu'il cherchait un autre emploi, et l'aurait congédié.

[35] Le Tribunal estime que les difficultés auxquelles serait confronté l'appelant pour trouver un autre emploi l'inciteraient davantage à continuer d'occuper son poste tout en cherchant un

nouvel emploi afin d'éviter une longue période de chômage. Rien dans la preuve ne démontre que l'appelant aurait pu demeurer à son poste jusqu'à ce qu'il cesse son emploi, tout en cherchant un autre emploi.

[36] Le Tribunal estime que l'appelant n'était pas fondé à quitter volontairement son emploi. Le contrat de travail de l'appelant énonce que son employeur évaluera régulièrement ses progrès et lui offrira de la rétroaction. La réunion avec son employeur ne semble pas contrevenir au contrat de travail de l'appelant, mais appuie plutôt que l'employeur lui donnait de la rétroaction sur son rendement. L'appelant soutient que l'employeur a refusé de lui énoncer des mesures correctrices à prendre afin de résoudre les questions soulevées pendant la réunion, mais il n'a pas accepté la suggestion de son employeur de tenir une autre réunion afin de discuter des lacunes dans son rendement, qui lui aurait donné une meilleure compréhension de la position de l'employeur.

[37] Le Tribunal conclut qu'au lieu de quitter son emploi, l'appelant détenait d'autres solutions. L'appelant aurait pu rencontrer son employeur pour discuter des questions soulevées pendant la réunion et des attentes de ce dernier concernant le rendement de l'appelant. L'appelant aurait aussi pu demeurer à son poste jusqu'à ce qu'il trouve un autre emploi. Par conséquent, le Tribunal conclut que l'appelant n'a pas prouvé qu'il était fondé à quitter volontairement son emploi, compte tenu des circonstances, puisqu'il n'a pas prouvé que quitter son emploi comme il l'a fait constituait la seule solution raisonnable qui s'offrait à lui. L'appelant est donc exclu du bénéfice des prestations au titre des articles 29 et 30 de la Loi sur l'AE.

CONCLUSION

[38] L'appel est rejeté.

Catherine Shaw
Membre de la division générale, section de l'assurance-emploi

MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence
COMPARUTIONS :	R. C., appellant P. C., témoin de l'appellant

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;

(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.