

circumstances, including any of the following circumstances, the claimant had no reasonable alternative to leaving the employment:

- (a) sexual or other harassment;
- (b) obligation to accompany a spouse or dependent child to another residence; 5
- (c) discrimination on a prohibited ground of discrimination within the meaning of the *Canadian Human Rights Act*;
- (d) working conditions that constitute a danger to health or safety; 10
- (e) obligation to care for a child or a member of the immediate family;
- (f) reasonable assurance of another employment in the immediate future; 15
- (g) significant modification of terms and conditions respecting wages or salary;
- (h) excessive overtime work or refusal to pay for overtime work;
- (i) significant changes in work duties; 20
- (j) antagonistic relations between an employee and a supervisor for which the employee is not primarily responsible;
- (k) practices of an employer that are contrary to law; 25
- (l) discrimination with regard to employment because of membership in any association, organization or union of workers;
- (m) undue pressure by an employer on employees to leave their employment; and 30
- (n) such other reasonable circumstances as are prescribed.

circonstances, notamment de celles qui sont énumérées ci-après, son départ constituait la seule solution raisonnable dans son cas :

- a) harcèlement, de nature sexuelle ou autre; 5
- b) nécessité d'accompagner son conjoint ou un enfant à charge vers un autre lieu de résidence;
- c) discrimination fondée sur des motifs de distinction illicite, au sens de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*; 10
- d) conditions de travail dangereuses pour sa santé ou sa sécurité;
- e) nécessité de prendre soin d'un enfant ou d'un proche parent; 15
- f) assurance raisonnable d'un autre emploi dans un avenir immédiat;
- g) modification importante de ses conditions de rémunération;
- h) excès d'heures supplémentaires ou non-rémunération de celles-ci; 20
- i) modification importante des fonctions;
- j) relations conflictuelles, dont la cause ne lui est pas essentiellement imputable, avec un supérieur; 25
- k) pratiques de l'employeur contraires au droit;
- l) discrimination relative à l'emploi en raison de l'appartenance à une association, une organisation ou un syndicat de travailleurs; 30
- m) incitation induite par l'employeur à l'égard d'employés à quitter leur emploi;
- n) toute autre circonstance raisonnable prescrite. 35

1990, c. 40, s. 22(1)

19. (1) Subsections 30(1) and (1.1) of the said Act are repealed and the following substituted therefor:

Disqualification under section 27

30. (1) Where a claimant is disqualified under section 27 from receiving benefit, the disqualification is for such weeks for which benefit would otherwise be payable following

19. (1) Les paragraphes 30(1) et (1.1) de la même loi sont abrogés et remplacés par ce qui suit :

1990, ch. 40, par. 22(1)

30. (1) Lorsqu'un prestataire est exclu du bénéfice des prestations en vertu de l'article 27, il l'est pour un nombre de semaines qui suivent le délai de carence et pour lesquelles il aurait sans cela droit à des prestations; ces

Exclusion prévue à l'article 27