



Tribunal de la sécurité  
sociale du Canada

Social Security  
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *S. M. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2020 TSS 27

Numéro de dossier du Tribunal : AD-19-776

ENTRE :

**S. M.**

Appelant

et

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

Intimée

---

**DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE**  
**Division d'appel**

---

DÉCISION RENDUE PAR : Stephen Bergen

DATE DE LA DÉCISION : Le 17 janvier 2020

## DÉCISION ET MOTIFS

### DÉCISION

[1] L'appel est rejeté. La division générale a commis une erreur dans la façon dont elle est arrivée à sa décision. J'ai corrigé cette erreur, mais j'arrive toutefois à la même conclusion.

### APERÇU

[2] L'appelant, S. M. (prestataire), est un camionneur. Lorsque le camion qu'il utilisait normalement a subi des dommages, l'employeur du prestataire lui a assigné un camion qu'il a jugé dangereux à conduire. Le 25 octobre 2018, il a dit à son employeur qu'il refusait de conduire le camion et de l'appeler lorsqu'il en aura un de disponible pour lui. Il a ensuite quitté le lieu de travail. Son employeur ne l'a pas appelé pour qu'il retourne au travail. En février 2019, le prestataire a découvert que l'employeur avait inscrit « Départ volontaire » comme raison du départ sur le relevé d'emploi du prestataire.

[3] L'intimée, la Commission de l'assurance-emploi du Canada, a rejeté sa demande de prestations d'assurance-emploi au motif qu'il avait quitté volontairement son emploi sans justification. Elle a maintenu cette décision après révision, et le prestataire a donc interjeté appel devant la division générale du Tribunal de la sécurité sociale. La division générale a rejeté son appel, et il en appelle maintenant à la division d'appel.

[4] L'appel est rejeté. J'ai conclu que la division générale avait commis une erreur de fait importante. Cependant, une fois que j'ai corrigé l'erreur, j'ai conclu que le prestataire n'avait pas été fondé à prendre volontairement congé de son emploi. Le prestataire sera tout de même exclu du bénéfice des prestations.

### QUELS MOYENS D'APPEL PUIS-JE CONSIDÉRER EN L'ESPÈCE?

[5] Pour permettre au processus d'appel de se poursuivre, je dois conclure qu'au moins un des « moyens d'appel » prévus par la loi confère à l'appel une « chance raisonnable de succès ».

Pour qu'il y ait une chance raisonnable de succès, la partie prestataire doit être saisie d'une affaire à défendre et doit possiblement avoir gain de cause<sup>1</sup>.

[6] Les « moyens d'appel » sont synonymes de raisons pour interjeter appel. Je suis seulement autorisé à examiner la question à savoir si la division générale a commis l'un des types d'erreurs<sup>2</sup> suivantes :

- 1) Le processus d'audience devant la division générale n'était pas équitable.
- 2) La division générale n'a pas tranché une question alors qu'elle aurait dû le faire, ou elle a tranché une question alors qu'elle n'avait pas la compétence nécessaire pour le faire.
- 3) La division générale a fondé sa décision sur une erreur de fait importante.
- 4) La division générale a commis une erreur de droit en rendant sa décision.

## **QUESTION EN LITIGE**

[7] La division générale a-t-elle omis de tenir compte de la preuve du prestataire concernant les pratiques habituelles de l'employeur en matière de mise à pied et de rappel au travail?

## **ANALYSE**

### **Pratiques habituelles de mise à pied et de rappel au travail**

[8] Le prestataire n'a pas démissionné officiellement de son emploi. Lorsqu'il a quitté son emploi, le prestataire a dit à l'enrouleur-préparateur de son employeur que l'employeur pouvait l'appeler lorsque le camion qu'il utilise d'habitude sera réparé. L'employeur ne l'a pas rappelé, et le prestataire n'a pas communiqué avec l'employeur. Selon le prestataire, il a appris que son employeur avait jugé qu'il avait quitté son emploi seulement au moment où il a reçu son relevé d'emploi en février. Puisque le prestataire n'a pas fait de suivi auprès de son employeur après être parti, la division générale a déduit que le prestataire avait quitté son emploi.

---

<sup>1</sup> Cela est expliqué dans l'arrêt *Canada (Développement des Ressources humaines) c Hogervorst*, 2007 CAF 41 et dans l'arrêt *Ingram c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 259.

<sup>2</sup> Il s'agit d'une version des trois moyens d'appel rédigée en langage clair. Le libellé complet se trouve à l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (Loi sur le MEDS).

[9] La permission d'en appeler a été accordée au motif que la division générale aurait peut-être fait cette déduction sans tenir compte de la preuve du prestataire concernant les pratiques habituelles de l'employeur en matière de mise à pied et de rappel au travail. La Commission soutient que la division générale n'a pas ignoré cette preuve, car elle a posé des questions au sujet des pratiques de mise à pied et de rappel au travail.

[10] Le format choisi par la division générale pour l'instruction de l'appel initial du prestataire, soit celui par questions et réponses, a permis de poser un total de 14 questions au prestataire, lesquelles avaient été présumément considérées comme pertinentes par la division générale afin de trancher l'affaire. Deux de ces questions portaient sur l'expérience du prestataire avec l'employeur. On lui a demandé si, « d'ordinaire », il était mis à pied pendant l'hiver. Le prestataire a répondu que d'habitude, il était mis à pied de décembre à avril, mais qu'en 2018, il avait été mis à pied jusqu'en juin, car un autre employé conduisait le camion qui lui était assigné.

[11] On a également demandé au prestataire si une situation semblable s'était déjà produite dans le passé. Dans sa réponse, le prestataire a encore mentionné la fois où il a avisé son employeur du fait qu'il était disponible à la fin de sa période régulière de mise à pied, et qu'on ne l'avait appelé qu'en juin 2018.

[12] Lorsqu'on lui a demandé pourquoi il avait supposé avoir été mis à pied après avoir quitté son lieu de travail cette fois-ci, le prestataire a soutenu qu'on n'avait pas communiqué avec lui pour lui faire part du fait qu'un autre camion était disponible ou pour lui faire part d'une date de début, et qu'il était sur appel à longueur d'année. Il a également soutenu ce qui suit : [traduction] « [La mise à pied], comme pour les années précédentes, a été présumée cette fois-ci également. Si on ne t'appelle pas pour te faire part d'une date de début, cela signifie d'habitude que tu ne travailles pas ».

[13] La Commission laisse entendre que la division générale a tenu compte de cette preuve, car elle a posé des questions au sujet de l'expérience du prestataire dans ses questions écrites. Je n'accepte pas cet argument. Le fait que la division générale a recueilli des éléments de preuve ne signifie pas nécessairement qu'elle a tenu compte de la preuve fournie en réponse. Je comprends que la Cour d'appel fédérale a affirmé que la division générale n'est pas tenue de mentionner chacun des éléments de preuve, et peut être présumée avoir tenu compte de l'ensemble de la

preuve<sup>3</sup>. Cependant, à mon avis, cela ne signifie pas que je ne peux jamais conclure que la division générale a ignoré des éléments de preuve pertinents.

[14] La division générale aurait dû analyser la preuve relative à l'expérience du prestataire concernant les pratiques de son employeur en matière de mise à pied et de rappel au travail. La preuve est pertinente afin de déterminer si le prestataire avait raisonnablement compris qu'il avait été mis à pied sans devoir confirmer auprès de son employeur. Par conséquent, cela est également pertinent afin de déterminer si le fait qu'il n'ait pas fait de suivi auprès de son employeur vient appuyer l'hypothèse selon laquelle il avait quitté son emploi. Les motifs de la division générale ne révèlent pas une telle analyse et ne font même pas référence à la preuve du prestataire. Le fait qu'elle ait omis de tenir compte de cette preuve constitue une erreur de fait importante<sup>4</sup>.

[15] Puisque j'ai conclu que la division générale a commis une erreur, je dois maintenant déterminer la réparation appropriée.

## **RÉPARATION**

[16] J'ai le pouvoir de modifier la décision de la division générale ou de rendre la décision que la division générale aurait dû rendre<sup>5</sup>. Je pourrais également renvoyer l'affaire à la division générale pour qu'elle révisé sa décision.

[17] Je rendrai la décision que la division générale aurait dû rendre, car j'estime que le dossier d'appel est complet. Cela signifie que j'accepte que la division générale ait déjà tenu compte de toutes les questions soulevées en l'espèce et que je peux rendre une décision fondée sur la preuve reçue par la division générale.

## **Départ volontaire**

[18] Le prestataire a quitté son lieu de travail le 25 octobre 2019, car il était contrarié par l'état du véhicule que son employeur lui avait demandé de conduire. L'employeur avait encore du travail pour les camionneurs et avait apparemment d'autres camions que le prestataire aurait pu

---

<sup>3</sup> Cela a été reconnu dans l'arrêt *Simpson c Canada (Procureur général)*, 2012 CAF 82.

<sup>4</sup> Plus précisément, il s'agit d'une erreur au sens de l'article 58(1)(c) de la Loi sur le MEDS.

<sup>5</sup> Les pouvoirs qui me sont conférés sont énoncés à l'article 59 de la Loi sur le MEDS.

conduire<sup>6</sup>, mais le prestataire n'avait pas été content de l'état du véhicule qu'on lui avait demandé de conduire le 25 octobre 2019. Il a laissé son camion et ses clés à l'enrouleur-préparateur de l'employeur, et lui a dit que l'employeur devrait l'appeler lorsque le véhicule qu'il conduit d'habitude sera réparé. L'employeur a reconnu qu'il s'agissait bel et bien de ce que le prestataire a dit à l'enrouleur-préparateur<sup>7</sup>.

[19] J'estime que le prestataire n'a pas quitté son emploi, car sa preuve démontrait de manière constante qu'il n'a pas voulu mettre fin à sa relation d'emploi avec son employeur. Il a dit à l'enrouleur-préparateur de l'usine où il avait laissé son camion que l'employeur devrait l'appeler lorsque la voiture qu'il conduit d'habitude sera réparée afin qu'il puisse retourner au travail. Depuis ce temps-là, il a soutenu qu'il attendait de ravoir son emploi et son camion<sup>8</sup>. Il n'y a aucune preuve directe démontrant que le prestataire avait l'intention de quitter son emploi. Bien que la division générale ait présumé que le prestataire avait quitté son emploi puisqu'il n'avait pas fait de suivi auprès de son employeur, il ne s'agissait pas d'une déduction nécessaire. Voici d'autres conclusions *possibles* : le prestataire souhaitait faire pression sur l'employeur afin que ce dernier cède à sa demande qui était d'avoir le camion qu'il avait l'habitude de conduire; il souhaitait que l'employeur l'appelle en premier afin de prouver qu'il était un employé estimé; ou, il croyait, d'expérience, que cela ne servait à rien d'essayer de communiquer avec l'employeur avant que ce dernier ne soit prêt à le rappeler.

[20] Je reconnais le fait que le prestataire avait le droit de considérer l'enrouleur-préparateur comme étant un représentant de l'employeur et de s'attendre à ce que son message soit transmis à l'employeur. Une gestionnaire (« T ») qui travaillait pour l'employeur a affirmé à la Commission qu'elle était la personne appropriée avec qui les employés devraient communiquer au sujet de leurs préoccupations<sup>9</sup>, mais le prestataire a dit à la division générale qu'il n'avait pratiquement pas parlé à T depuis qu'il avait commencé à travailler pour l'employeur. Il a dit que [traduction] « l'enrouleur-préparateur et le répartiteur sont considérés comme étant les employeurs [des conducteurs], car [ils] se rapportent à eux et ils transmettent les messages au

---

<sup>6</sup> GD3-24.

<sup>7</sup> GD3-32.

<sup>8</sup> GD3-33.

<sup>9</sup> GD3-32.

besoin. [Les conducteurs] les avertissent lorsqu'[ils sont] malades et ne peuvent pas rentrer travailler, ou ils les avertissent de l'heure à laquelle ils doivent se présenter au travail<sup>10</sup> ».

[21] J'estime que le prestataire n'a pas été congédié. L'employeur a inscrit « Départ volontaire » sur le relevé d'emploi comme raison du départ du prestataire<sup>11</sup>. De plus, l'employeur n'a pas rappelé le prestataire, ce qui signifie que le prestataire n'a pas été avisé du fait que l'employeur pourrait considérer qu'il avait abandonné son emploi s'il refusait de conduire d'autres camions. Toute personne s'attendrait normalement à recevoir un avis de la sorte avant d'être congédiée.

[22] Le prestataire soutient qu'il a été mis à pied. Il a dit à la Commission qu'il était retourné chez l'employeur environ deux semaines après avoir quitté les lieux, et qu'il avait [traduction] « entendu dire » qu'on l'avait retiré du tableau de bord des employés. Il a affirmé à la Commission qu'il ne voyait pas l'utilité de parler à son employeur, car on l'avait enlevé du tableau de bord de l'employeur. Il a présumé qu'il avait été mis à pied.

### **Preuve concernant les pratiques de l'employeur en matière de mise à pied et de rappel au travail**

[23] Le prestataire a également soutenu que c'était la [traduction] « norme », dans son milieu de travail, d'aller chez lui et d'attendre qu'un camion lui soit assigné<sup>12</sup>. Il a déclaré à la division générale qu'il était mis à pied pour la saison en décembre et qu'on le rappelait normalement en avril. Cependant, en 2018, il a appelé pour aviser son employeur de sa disponibilité en avril, et il a dû attendre deux autres mois avant qu'on ne le rappelle pour rentrer travailler, et ce, sans qu'il n'ait eu de nouvelles de son employeur entre-temps. Il a également affirmé que [traduction] « c'est de pratique courante de conclure que l'on est en congé de travail lorsqu'ils ne nous appellent pas pour nous dire que l'on est mis à pied », et qu'il avait présumé être mis à pied comme par les années passées<sup>13</sup>.

---

<sup>10</sup>

<sup>11</sup> GD3-16.

<sup>12</sup> AD3-2.

<sup>13</sup> GD7-2.

## **Circonstances différentes en l'espèce**

### Travail disponible

[24] Cette fois-ci, les circonstances étaient différentes de celles relatives à son expérience avec les mises à pied saisonnières. Dans le passé, il avait été mis à pied de décembre à avril, vraisemblablement en raison d'un manque de travail. En l'espèce, il y avait du travail au moment où le prestataire a quitté, et il restait encore au moins un mois avant la date à laquelle il s'attendait d'habitude à être mis à pied.

### Exigences du prestataire

[25] De plus, cette fois-ci, lorsque le prestataire a quitté son lieu de travail, il a refusé essentiellement de conduire tout camion à l'exception de son camion réparé. Il aurait peut-être été en mesure d'anticiper que cela ne serait pas bien accueilli par son employeur ou que cela serait traité comme une mise à pied par son employeur en raison d'un manque de travail.

[26] Je reconnais que selon la réponse du prestataire aux questions de la division générale, il a dit à l'employeur qu'il devrait le rappeler lorsque son camion sera réparé ou lorsqu'il aura un [traduction] « autre camion convenable ». Cependant, je n'accepte pas le fait que cela est exact en raison d'autres éléments de preuve à l'appui du fait que le prestataire avait dit à l'employeur de le rappeler lorsque son camion sera réparé, et qu'il attendait cela pour retourner au travail.

[27] Le prestataire a fait des déclarations à cet effet dans sa déclaration écrite datée du 26 février 2019<sup>14</sup>, dans deux entrevues orales avec la Commission le 26 mars 2019, ainsi que dans une autre, qui a eu lieu le 29 mai 2019<sup>15</sup>. L'employeur a reconnu qu'il est également bien entendu que le prestataire avait dit à l'enrouleur-préparateur que l'employeur devrait l'appeler uniquement lorsque son camion sera réparé<sup>16</sup>. À un moment donné, le prestataire a reconnu avoir dit cela à l'employeur, affirmant explicitement avoir dit cela, car il [traduction] « savait » que l'employeur ne lui donnerait pas un autre camion<sup>17</sup>.

---

<sup>14</sup> GD3-18.

<sup>15</sup> GD3-21, GD3-24 et GD3-33.

<sup>16</sup> GD3-32.

<sup>17</sup> GD3-33.

[28] Dans une deuxième déclaration écrite, le prestataire a affirmé avoir dit à l'employeur de l'appeler lorsqu'un [traduction] « camion sécuritaire » pourra lui être fourni<sup>18</sup>. Cependant, il a également déclaré qu'il attendait que le véhicule (qu'il conduisait d'ordinaire) soit réparé, et qu'il retournerait ensuite au travail.

[29] Peu importe le fait que le prestataire aurait accepté ou non de conduire un autre camion convenable si on le lui avait offert, la prépondérance de la preuve est qu'il n'a pas communiqué cette intention à l'employeur. J'estime que le prestataire a quitté son emploi en donnant comme instructions qu'on le rappelle uniquement lorsque son camion sera réparé.

Doutes concernant les motifs de l'employeur

[30] En outre, la preuve du prestataire portait sur le fait qu'il doutait qu'on allait le rappeler, comme cela avait été le cas au cours d'années antérieures. Il est retourné sur les lieux de travail de l'employeur deux semaines plus tard, et il a appris par l'entremise de collègues qu'on l'avait retiré du tableau de bord des employés. Il a dit qu'il [traduction] « n'en croyait pas ses oreilles » et qu'il était en colère<sup>19</sup>. Cela laisse entendre qu'il comprenait que du travail était disponible, mais que l'employeur ne l'assignait pas à lui. Il a également dit qu'il [traduction] « avait présumé que [l'employeur] essayait de le forcer à quitter et [qu'il] ne voulait plus de lui<sup>20</sup> ». Il a confirmé cela dans sa réponse aux questions de la division générale, affirmant que l'employeur ne l'avait pas bien traité et tentait de se débarrasser de lui<sup>21</sup>.

### **Conclusion au sujet de la mise à pied**

[31] J'estime que le prestataire n'a pas été mis à pied. Il y a des différences importantes entre les circonstances entourant ses mises à pied antérieures et celles entourant le départ du prestataire de son emploi cette fois-ci. Les actions ou l'inaction de l'employeur ne laissent pas entendre que le prestataire a été mis à pied.

---

<sup>18</sup> GD3-30.

<sup>19</sup> GD3-34.

<sup>20</sup> GD3-33.

<sup>21</sup> GD7-2.

[32] De plus, le prestataire savait ou aurait dû savoir qu'il n'avait pas été mis à pied. Il a dit à la Commission qu'il avait trouvé étrange que l'employeur ne l'avait pas avisé du fait qu'on l'avait retiré du tableau de bord des employés<sup>22</sup>, ce qu'il a découvert dans les deux semaines suivant la date à laquelle il avait quitté le lieu de travail. Le prestataire a affirmé qu'il se doutait qu'on l'avait retiré du tableau de bord de l'employeur parce que ce dernier tentait de se débarrasser de lui. Dans ces circonstances, on s'attendrait à ce que le prestataire veuille immédiatement savoir pourquoi l'employeur ne communiquait pas avec lui et veuille également confirmer son statut d'emploi. Dans une déclaration faite à la Commission, il a dit être resté à la maison pendant des mois à attendre pour son emploi, et ce, après avoir quitté son emploi à la fin d'octobre 2019<sup>23</sup>. Il n'a pas été raisonnable de la part du prestataire de présumer que les réparations du camion prenaient autant de temps ou que la période de réparations avait fait la transition vers sa période habituelle de mise à pied saisonnière. Il n'était pas raisonnable de la part du prestataire de n'avoir pris aucune mesure pendant des mois pour confirmer son statut d'emploi.

### **Prise de congé volontaire**

[33] J'estime qu'il a conclu que le prestataire n'avait pas été mis à pied, mais j'estime également qu'il n'avait pas l'intention de démissionner de son emploi. Cependant, il n'est pas nécessaire qu'un prestataire démissionne définitivement pour que celui-ci soit exclu du bénéfice des prestations. Un prestataire est également exclu du bénéfice des prestations au titre de la *Loi sur l'assurance-emploi* lorsqu'il n'est pas fondé à prendre volontairement un congé de son emploi.

[34] Le prestataire a affirmé qu'il n'était pas à l'aise de conduire un véhicule avec une boîte de vitesses manuelle et qu'il estimait que le camion n'était pas sécuritaire, mais cela n'est pas pertinent en ce qui a trait à la question de savoir s'il a volontairement quitté son emploi ou pris congé. La question est à savoir s'il avait le choix de conserver ou de quitter son emploi<sup>24</sup>. Le prestataire avait le choix. J'estime qu'il savait ou aurait dû savoir que l'employeur ne l'avait pas

---

<sup>22</sup> GD3-25.

<sup>23</sup> GD3-33.

<sup>24</sup> *Peace c Canada (Procureur général)*, A-97-3.

mis à pied. Je constate que le prestataire a choisi de s'absenter de son travail jusqu'à ce que l'employeur lui offre le camion qu'il conduit habituellement.

[35] J'estime que le prestataire a volontairement pris un congé non autorisé pour lequel il n'avait aucune date prévue de retour au travail<sup>25</sup> pendant la période au cours de laquelle il attendait que son employeur répare le camion qu'il avait l'habitude de conduire pour que celui-ci lui soit assigné de nouveau.

### **Solution raisonnable plutôt que de prendre congé**

[36] Le prestataire a soutenu que le camion de remplacement qu'on lui avait donné le 25 octobre 2019 n'était pas sécuritaire. Il s'est plaint du fait qu'il manquait une marche, que le siège était mouillé, car la fenêtre était baissée et qu'il s'agissait d'un camion à transmission manuelle. Il a dit que cela faisait six ou sept ans qu'il n'avait pas conduit de camion à transmission manuelle.

[37] Compte tenu de cette preuve, je ne suis pas convaincu du fait que ses conditions de travail représentaient un danger à sa santé ou à sa sécurité. Il a soutenu qu'il n'aimait pas la façon dont ce vieux camion changeait de vitesse, mais il n'a pas laissé entendre que son manque d'expérience récente dans la conduite d'un camion à transmission manuelle lui avait réellement posé problème lorsqu'il a conduit le camion sur la distance de 12 kilomètres qui séparait les deux usines<sup>26</sup>.

[38] Je ne sais pas où la marche manquante se trouvait d'ordinaire sur le camion, ou si cela avait pu avoir une incidence sur sa capacité à accéder à la cabine du camion ou à en sortir. Je reconnais qu'une marche manquante pourrait constituer un danger, mais la preuve n'est pas suffisante pour me convaincre qu'il s'agissait d'un danger important en l'espèce. Par conséquent, je n'accepte pas le fait que la marche manquante représentait un danger continu pour le prestataire lorsqu'il en a fait état, de sorte que ses conditions de travail étaient dangereuses pour sa santé ou sa sécurité.

---

<sup>25</sup> Voir l'affaire *JD c CAEC*, 2017 TSSDAE 429 dans laquelle le fait de prendre un congé temporaire alors qu'une date de retour a été fixée n'était pas considéré comme un départ volontaire.

<sup>26</sup> GD3-32.

[39] Au lieu de prendre un congé non autorisé, une solution raisonnable aurait été que le prestataire choisisse de rester au travail et de conduire le camion qu'on lui avait assigné jusqu'à ce qu'il puisse demander à l'employeur un camion de remplacement plus convenable.

[40] Si je suis dans l'erreur à ce sujet et que le premier camion de remplacement était si dangereux que le prestataire avait été fondé à refuser de le conduire davantage, cela ne changerait pas ma décision selon laquelle le prestataire avait d'autres solutions raisonnables plutôt que de quitter son emploi. Le prestataire aurait pu demander de conduire un autre camion. Le prestataire a affirmé savoir qu'il n'y avait aucun autre camion à l'endroit où il venait de conduire, mais il n'a pas dit comment il savait cela ou s'il a confirmé cela de quelque façon que ce soit<sup>27</sup>. De plus, cela prenait seulement un appel téléphonique ou 10 minutes de voiture pour se rendre à l'usine où il avait pris le camion ce matin-là<sup>28</sup> pour que le prestataire vérifie si l'employeur pouvait lui offrir un autre camion qui proviendrait un autre endroit à proximité. Le fait de vérifier s'il y avait d'autres camions disponibles aurait été une autre solution raisonnable plutôt que de quitter son lieu de travail à pied, et de présumer que son employeur accepterait sa décision et qu'il le rappellerait lorsque le camion qu'il conduit d'habitude serait réparé.

[41] Je conclus que le prestataire n'avait pas été fondé à prendre congé de son emploi.

## CONCLUSION

[42] L'appel est rejeté.

Stephen Bergen  
Membre de la division d'appel

MODE D'INSTRUCTION :	Questions et réponses
-------------------------	-----------------------

---

<sup>27</sup> GD3-33.

<sup>28</sup> *Ibid.*