



[TRADUCTION]

Citation : *GG c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2024 TSS 676

## Tribunal de la sécurité sociale du Canada Division d'appel

# Décision

**Appelante :** G. G.  
**Représentant :** Luke Effa

**Intimée :** Commission de l'assurance-emploi du Canada  
**Représentant :** Daniel McRoberts

---

**Décision portée en appel :** Décision de la division générale datée du  
19 décembre 2023 (GE-23-2986)

---

**Membre du Tribunal :** Glenn Betteridge

**Mode d'audience :** Vidéoconférence  
**Date de l'audience :** Le 4 juin 2024  
**Personnes présentes à l'audience :** Appelante  
Représentant de l'appelante  
Représentant de l'intimée  
**Date de la décision :** Le 18 juin 2024  
**Numéro de dossier :** AD-24-77

## Décision

[1] Je rejette l'appel de G. G. Elle n'a pas démontré que la division générale a commis une erreur.

[2] Par conséquent, la décision de la division générale demeure inchangée.

## Aperçu

[3] G. G. est la prestataire dans la présente affaire. Elle a été embauchée par une autorité sanitaire de la Colombie-Britannique (employeur). Elle travaillait comme infirmière dans un hôpital général. L'employeur l'a suspendue, puis l'a licenciée parce qu'elle ne s'est pas fait vacciner contre la COVID-19 ni ne lui a fourni une preuve de vaccination.

[4] Elle a demandé des prestations régulières d'assurance-emploi.

[5] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a décidé qu'elle avait été suspendue, puis qu'elle avait perdu son emploi pour une raison qui constitue une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)*<sup>1</sup>. Elle ne pouvait donc pas lui verser de prestations d'assurance-emploi.

[6] La Commission a maintenu sa décision après révision. La prestataire a porté la décision de la Commission en appel devant la division générale du Tribunal. Cette dernière a rejeté son appel. La division d'appel lui a donné la permission de porter cette décision en appel.

[7] La prestataire soutient que la division générale a commis deux erreurs de fait importantes. La Commission est d'accord pour dire que la division générale a commis une erreur de fait importante. Mais elle soutient que cette erreur n'a aucune incidence

---

<sup>1</sup> L'article 30(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)* prévoit qu'une personne est exclue du bénéfice des prestations si elle perd un emploi en raison de son inconduite. Selon l'article 31, une personne qui est suspendue de son emploi en raison de son inconduite n'a pas droit à des prestations pendant un certain temps. La *Loi* ne définit pas l'« inconduite ». Les tribunaux l'ont fait. La division générale résume correctement le critère juridique relatif à l'inconduite des paragraphes 18 à 23.

sur la décision de la division générale parce que la prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite.

### **Question préliminaire : J'accepte de nouveaux éléments de preuve.**

[8] La prestataire soutient que la division générale a commis une erreur de fait importante lorsqu'elle a conclu que l'employeur avait une politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19 (politique de vaccination). Elle affirme qu'il n'y avait aucune preuve de cela devant la division générale.

[9] La prestataire veut présenter de nouveaux éléments de preuve qui n'ont pas été présentés à la division générale. Elle a envoyé trois affidavits à la division d'appel. L'un d'eux provenait d'un travailleur de la santé qui avait reçu une offre d'emploi de l'employeur<sup>2</sup>. Les deux autres provenaient de travailleurs de la santé qui travaillaient pour l'employeur<sup>3</sup>.

[10] Chaque travailleur de la santé affirme que ni l'autorité sanitaire ni l'hôpital n'ont mis en place une « politique distincte » exigeant la vaccination contre la COVID-19. Par politique distincte, on entend une politique autre que le décret du médecin hygiéniste provincial, pris en vertu de la *Public Health Act* de la Colombie-Britannique. C'est ce que j'appellerai le décret.

[11] À l'audience, la Commission a souscrit à l'argument de la prestataire selon lequel je devrais accepter les affidavits à titre de renseignements d'ordre général. Il s'agit de l'une des trois exceptions reconnues à la règle générale selon laquelle la division d'appel ne peut pas tenir compte de nouveaux éléments de preuve<sup>4</sup>.

[12] Je ne crois pas que ces affidavits relèvent de l'exception générale relative aux renseignements d'ordre général. Ils fournissent des éléments de preuve à l'appui de l'argument de la prestataire au sujet d'un fait clé dans la présente affaire, à savoir si

---

<sup>2</sup> Voir l'affidavit à la page AD6-4 (affidavit d'Overvoorde).

<sup>3</sup> Voir les affidavits aux pages AD6-6 (affidavit d'Effa) et AD6-8 (affidavit de LaFleur).

<sup>4</sup> Voir la décision *Sibbald c Canada (Procureur général)*, 2022 CAF 157 au para 35 à 40.

l'employeur de la prestataire avait une politique de vaccination. Elle invoque ces affidavits pour appuyer son argument selon lequel elle n'a pas perdu son emploi en raison d'une inconduite, et non à titre de renseignements d'ordre général<sup>5</sup>.

[13] J'ai décidé d'admettre les trois affidavits en vertu d'une autre exception reconnue. La prestataire invoque également ces affidavits pour démontrer une [traduction] « absence totale de preuve » à l'appui de la conclusion de la division générale selon laquelle l'employeur avait une politique de vaccination. Je les admetts en vertu de cette exception.

[14] Cela signifie que je peux tenir compte des trois affidavits lorsque je décide si la division générale a commis une erreur de fait importante.

## Questions en litige

[15] Il y a trois questions en litige dans le présent appel :

- La division générale a-t-elle commis une erreur de fait importante lorsqu'elle a conclu que l'employeur avait une politique de vaccination?
- La division générale a-t-elle commis une erreur de fait importante lorsqu'elle a conclu que la prestataire avait l'obligation envers son employeur de se faire vacciner et de fournir une preuve, même si elle était une employée occasionnelle?
- Si la division générale a commis une erreur, comment dois-je y remédier?

---

<sup>5</sup> La prestataire le reconnaît lorsqu'elle soutient que les affidavits sont des [traduction] « renseignements qui viennent appuyer ma prétention selon laquelle mon employeur n'avait pas sa propre politique de vaccination contre la COVID-19 à part les modalités du décret provincial en matière de santé lui-même, ce qui est essentiel à la question de savoir si j'ai commis une inconduite ou non ». Voir son argumentation écrite au paragraphe 4 de la page AD6-2.

## Analyse

[16] Le rôle de la division d'appel diffère de celui de la division générale. La loi me permet d'intervenir et de corriger l'erreur lorsqu'une partie démontre que la division générale a commis une erreur de fait importante<sup>6</sup>.

[17] La division générale commet une erreur de fait importante si elle fonde sa décision sur une conclusion de fait tirée en ne tenant pas compte de la preuve ou en la comprenant mal<sup>7</sup>. Autrement dit, la preuve va directement à l'encontre d'une conclusion de fait que la division générale a tirée ou n'appuie pas celle-ci.

[18] La loi dit également que je peux présumer que la division générale a examiné tous les éléments de preuve — elle n'a pas à faire référence à tous les éléments de preuve dans sa décision<sup>8</sup>.

[19] Si je conclus que la division générale n'a pas commis d'erreur, je dois rejeter l'appel.

### **La division générale n'a pas commis d'erreur de fait importante au sujet de la politique de vaccination de l'employeur**

[20] La prestataire soutient ce qui suit : [traduction] « Le rejet de mon appel dépendait entièrement de la conclusion de fait erronée de la division générale selon laquelle mon employeur avait une politique de vaccination contre la COVID-19 et j'ai enfreint cette politique. »<sup>9</sup> Elle affirme qu'il n'y avait aucune preuve à l'appui de cette conclusion<sup>10</sup>.

---

<sup>6</sup> L'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social (Loi sur le MEDS)* appelle ceux-ci des « moyens d'appel ». C'est ce que je veux dire par erreur. Et j'ai écrit l'erreur prévue à l'article 58(1)(c) en utilisant un langage simple. J'explique davantage cette erreur lorsque j'analyse les arguments des parties.

<sup>7</sup> L'article 58(1)(c) de la *Loi sur le MEDS* prévoit qu'il existe un moyen d'appel lorsque la division générale a fondé sa décision sur une conclusion de fait erronée, tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance. J'ai décrit ce moyen d'appel en utilisant un langage simple, compte tenu des mots de la *Loi* et des décisions dans lesquelles celle-ci a été interprétée.

<sup>8</sup> Voir la décision *Sibbald c Canada (Procureur général)*, 2022 CAF 157 au para 46.

<sup>9</sup> Voir le formulaire d'appel de la prestataire au paragraphe 4 de la page AD1-8.

<sup>10</sup> Voir le formulaire d'appel de la prestataire au paragraphe 4 de la page AD1-8.

Elle a ajouté que la conclusion est [traduction] « purement conjecturale et fait fi de toute la preuve du contraire »<sup>11</sup>.

[21] À l'audience tenue par la division d'appel, la prestataire a affirmé qu'elle n'était pas en désaccord avec le fait que l'employeur avait une politique informelle.

L'employeur a suivi le décret de façon informelle et a avisé toutes les infirmières de façon informelle. Et elle a dit qu'il était assez clair que le personnel devait être vacciné pour travailler. Elle a toutefois continué de soutenir que la décision de la division générale selon laquelle elle a enfreint la politique de son employeur était erronée parce qu'il n'y avait pas de politique.

[22] La Commission a fait valoir que la preuve n'appuyait pas la conclusion de la division générale selon laquelle il était plus probable qu'improbable que l'employeur avait sa propre politique de vaccination obligatoire<sup>12</sup>.

[23] Je n'accepte pas que la division générale ait commis une erreur de fait importante lorsqu'elle a conclu que l'employeur avait une politique de vaccination, pour deux raisons.

[24] Premièrement, l'argument des parties repose sur une interprétation étroite des motifs de la division générale. Leur interprétation ne tient pas compte de la façon dont la division générale a compris la politique de l'employeur et de ses motifs dans leur ensemble. Lorsque j'examine la décision de la division générale dans son ensemble, je ne crois pas qu'elle ait mal compris la preuve sur la question de savoir si l'employeur avait une politique de vaccination ou fait fi de celle-ci.

---

<sup>11</sup> Voir le formulaire d'appel de la prestataire au paragraphe 4 de la page AD1-8.

<sup>12</sup> Voir les arguments écrits de la Commission à la page AD7-4.

[25] La division générale n'a pas tiré de conclusion de fait selon laquelle l'employeur avait son propre document de politique de vaccination – une politique écrite officielle. Elle a conclu que la politique de l'employeur était fondée sur les courriels qu'il a utilisés pour mettre le décret en œuvre auprès de ses employés ou qu'elle consistait en ces courriels. Voici les parties de la décision de la division générale qui le démontrent :

- « L'employeur de l'appelante affirme qu'elle a été suspendue, puis congédiée parce qu'elle ne s'est pas conformée à la politique de vaccination contre la COVID-19 prescrite par le décret provincial en matière de santé (décret). »<sup>13</sup>
- « J'estime que l'appelante a été suspendue, puis congédiée parce qu'elle ne s'est pas conformée aux courriels de l'employeur, qui énonçaient sa "politique" relative à la COVID-19. »<sup>14</sup>
- « Les documents au dossier montrent que l'employeur a suspendu puis congédié l'appelante parce qu'elle a refusé de se faire vacciner contre la COVID-19 dans les délais fixés dans les courriels de l'employeur (politique). La politique de l'employeur et le décret s'appliquaient à toutes les personnes employées par un conseil régional de la santé, la Provincial Health Services Authority, les services de santé d'urgence de la Colombie-Britannique, la Providence Health Care Society ou un établissement provincial de santé mentale. »<sup>15</sup>
- « Par conséquent, je conclus que l'appelante a été suspendue, puis congédiée de son emploi parce qu'elle a refusé de se faire vacciner contre la COVID-19, comme l'exige la politique de l'employeur, en réponse au décret. »<sup>16</sup>

---

<sup>13</sup> Voir la décision de la division générale au para 4.

<sup>14</sup> Voir la décision de la division générale au para 15.

<sup>15</sup> Voir la décision de la division générale au para 16.

<sup>16</sup> Voir la décision de la division générale au para 17.

- « La loi ne dit pas que je dois tenir compte de la façon dont l'employeur s'est comporté. Je ne peux déterminer si le décret ou les mesures prises par l'employeur ou l'établissement de politiques dans des courriels sont raisonnables. »<sup>17</sup>
- « L'employeur avait-il une politique ? Oui. Bien que l'employeur n'ait pas envoyé à l'appelante une politique écrite officielle, j'estime qu'il est plus probable qu'improbable qu'il a établi une « politique » en réponse au décret. En effet, les courriels de l'employeur énoncent clairement les exigences (politique) de l'employeur en réponse au décret, selon lesquelles tous les employés doivent être entièrement vaccinés contre la COVID-19 (obligation expresse ou implicite), ainsi que les conséquences d'une non-conformité. »<sup>18</sup>
- « [L]es documents au dossier montrent plutôt que la Commission s'est également fondée sur la preuve de l'appelante. Cette preuve comprend les déclarations de l'appelante qui confirment qu'elle connaissait l'existence du décret et qu'elle a reçu les courriels de l'employeur et qui confirment le contenu des courriels que l'employeur a envoyés en réponse au décret. »<sup>19</sup>

[26] La division générale aurait pu mieux définir et s'en tenir à ce qu'elle entendait par la politique de l'employeur. Mais elle n'a pas mal compris ou négligé des éléments de preuve lorsqu'elle a conclu que l'employeur avait une politique de vaccination. J'ai examiné les documents et les témoignages dont a été saisie la division générale. Sa conclusion ne va pas à l'encontre de la preuve dont elle était saisie.

[27] Les trois affidavits que j'ai admis à titre de nouveaux éléments de preuve appuient la conclusion de la division générale selon laquelle l'employeur avait une politique de vaccination qu'il avait communiquée aux employés et qui mettait le décret

---

<sup>17</sup> Voir la décision de la division générale au para 22.

<sup>18</sup> Voir la décision de la division générale au para 28.

<sup>19</sup> Voir la décision de la division générale au para 31.



en œuvre. Les déposants disent tous avoir reçu de la correspondance ou un courriel de masse de l'employeur au sujet de la nouvelle obligation de se faire vacciner contre la COVID-19. Ils affirment également que cette correspondance renvoie au décret et non à une politique ou à une exigence en particulier de l'employeur ou de l'hôpital<sup>20</sup>.

[28] Les déposants affirment tous également qu'ils comprennent, compte tenu de la correspondance avec l'employeur, que leur emploi a été annulé (ou qu'ils ont été suspendus et licenciés) en raison du décret et non d'une politique ou d'une exigence distincte<sup>21</sup>. J'accorde peu ou pas de poids à cette interprétation parce que les déposants ont laissé de côté les preuves qui l'appuient. Ils n'ont joint aucune correspondance à leurs affidavits. Je ne peux donc pas déterminer si les éléments de preuve appuient ce qu'ils ont compris de la correspondance.

[29] Il y a une deuxième raison pour laquelle la division générale n'a pas commis d'erreur de fait importante. Elle n'a pas fondé sa décision sur sa conclusion selon laquelle l'employeur de la prestataire avait une politique de vaccination. Elle a fondé sa décision sur le manquement volontaire de la prestataire à l'obligation qu'elle devait à son employeur – de fournir une preuve de vaccination contre la COVID-19 avant la date limite – tout en connaissant les conséquences d'un manquement à cette obligation<sup>22</sup>.

[30] Un employeur crée une obligation et en informe ses employés notamment en adoptant une politique écrite officielle. Mais il ne s'agit pas du seul moyen de le faire et ce n'est pas ce que la loi exige. Le critère juridique relatif à l'inconduite est axé sur l'obligation elle-même, qu'elle soit explicite ou implicite, et sur le manquement volontaire de l'employé à cette obligation. La Commission doit prouver que la personne a volontairement manqué à une obligation qu'elle avait envers son employeur tout en connaissant les conséquences d'un tel manquement, à savoir qu'elle peut être

---

<sup>20</sup> Voir le paragraphe 4 de la page DA6-4 (affidavit d'Overvoorde); les paragraphes 4 et 5 de la page DA6-6 (affidavit d'Effa); et les paragraphes 4 et 5 de la page DA6-8 (affidavit de LaFleur).

<sup>21</sup> Voir le paragraphe 6 de la page AD6-4 (affidavit d'Overvoorde); le paragraphe 7 de la page AD6-7 (affidavit d'Effa); et le paragraphe 7 de la page AD6-9 (affidavit de LaFleur).

<sup>22</sup> Voir la décision de la division générale aux para 34, 39, 44 et 46.

congédiée ou suspendue. C'est ce que la division générale a décidé que la prestataire avait fait<sup>23</sup>.

[31] Par conséquent, la division générale a fondé sa décision en ce qui concerne l'inconduite sur le manquement volontaire de la prestataire à l'obligation dont elle a pris connaissance dans les courriels de l'employeur mettant le décret en œuvre. Elle n'a pas fondé sa décision sur sa conclusion selon laquelle ces courriels étaient une politique de vaccination. Je ne peux accepter la distinction établie par la prestataire entre une politique officielle et ce que la division générale a appelé la politique informelle de l'employeur. Cette distinction n'est pas pertinente sur le plan juridique. Cela ne mine pas les conclusions de fait de la division générale au sujet de la politique de l'employeur ou de l'obligation de la prestataire envers son employeur.

[32] Une décision récente de la Cour d'appel fédérale appuie mes motifs<sup>24</sup>. Cette affaire concernait également une directive provinciale sur la COVID-19 (Ontario) mise en œuvre par un employeur du secteur des soins de santé (Lakeridge)<sup>25</sup> :

[Traduction]

La division d'appel a examiné les principales conclusions de la division générale. Cette dernière a conclu que l'appelant avait été suspendu et licencié par la suite parce **qu'il ne s'était pas conformé à la directive n° 6, que Lakeridge Health avait mise en œuvre, comme elle y était tenue** (décision de la division générale au par. 46). **Nous sommes en désaccord avec l'observation de l'appelant selon laquelle il n'y avait pas de politique.** Les employés de Lakeridge devaient fournir une preuve de vaccination complète contre la COVID-19, se soumettre à des tests antigéniques périodiques et fournir une vérification des résultats négatifs aux tests ou obtenir une exemption. L'appelant n'a choisi aucune de ces options [non souligné dans l'original].

[33] Pour résumer cette section, la prestataire n'a pas démontré que la division générale a commis une erreur de fait importante lorsqu'elle a conclu que son employeur avait une politique de vaccination.

---

<sup>23</sup> Voir la décision de la division générale aux para 34 à 39.

<sup>24</sup> Voir la décision *Cecchetto c Canada (Procureur général)*, 2024 CF 102.

<sup>25</sup> Voir la décision *Cecchetto c Canada (Procureur général)*, 2024 CF 102 au para 6.

## **La division générale n'a pas fait fi du statut de la prestataire à titre d'employée occasionnelle – ce n'était pas pertinent sur le plan juridique**

[34] La prestataire a soutenu que la conclusion d'inconduite de la division générale était fondée sur une compréhension erronée de son statut d'employée occasionnelle<sup>26</sup>. Elle a dit que, parce qu'elle était une employée occasionnelle, elle n'avait pas envers son employeur le devoir de prendre des quarts de travail. Elle soutient donc qu'elle n'avait pas à se faire vacciner contre la COVID-19 parce qu'elle n'avait pas à travailler. Et elle s'est conformée au décret parce qu'elle n'a pas travaillé sans avoir été vaccinée.

[35] L'argument de la prestataire selon lequel la division générale a commis cette erreur de fait dépend de son argument selon lequel elle n'avait pas envers son employeur l'obligation de se faire vacciner et de lui faire part de son statut. Elle affirme qu'elle n'avait pas cette obligation parce que son employeur n'avait pas de politique. La division générale a conclu que l'employeur avait une politique. J'en suis arrivé à la conclusion ci-dessus qu'il ne s'agissait pas d'une erreur de fait importante. Je ne peux donc pas accepter son argument selon lequel la seule obligation qu'elle avait envers son employeur était de se conformer aux modalités du décret en ne travaillant pas pendant qu'elle n'était pas vaccinée.

[36] La division générale n'a pas fait fi du témoignage de la prestataire au sujet de son statut d'employée occasionnelle ni mal compris celui-ci. Elle a examiné cette preuve au paragraphe 40. Elle a décidé qu'elle n'était pas pertinente sur le plan juridique relativement à une question qu'elle devait trancher (inconduite) en se fondant sur le critère juridique qu'elle devait appliquer.

[37] La division générale avait déjà décidé que l'employeur de la prestataire avait une politique, qu'elle était au courant de cette politique, et que son employeur l'avait suspendue et congédiée pour inconduite. Elle ne pouvait donc pas effectuer de quart de travail parce que son employeur a suspendu la relation d'emploi et y a ensuite mis fin.

---

<sup>26</sup> Voir les documents d'appel de la prestataire aux paragraphes 17 à 21 des pages AD1-10 et AD1-11. Et voir les arguments écrits de la prestataire aux paragraphes 12 et 13 de la page AD6-3.

Elle n'avait plus l'option, en tant qu'employée occasionnelle, de prendre un quart de travail. Cela signifie que la division générale n'a pas commis d'erreur lorsqu'elle a décidé que le statut d'employée occasionnelle de la prestataire (en d'autres termes, cette preuve) n'était pas pertinent relativement à la question d'inconduite qu'elle devait trancher.

[38] La prestataire a également fait valoir que la division générale a commis une erreur de fait importante lorsqu'elle n'a pas suivi une autre décision relative à une inconduite liée à la COVID-19 que la division générale avait rendue. Dans l'affaire *AB*, la prestataire était également une employée occasionnelle travaillant pour une autorité sanitaire qui devait se conformer au décret<sup>27</sup>. La division générale a décidé que la Commission n'avait pas démontré que la personne avait perdu son emploi en raison d'une inconduite.

[39] Dans l'affaire *AB*, la division générale a fondé sa décision sur deux conclusions de fait importantes qui sont différentes du cas de la prestataire. Premièrement, elle a conclu que la Commission n'avait pas démontré que l'employeur avait une politique. Cela signifiait que l'obligation qu'elle avait envers son employeur provenait uniquement du décret. Le décret prévoyait que le personnel non vacciné ne pouvait pas se présenter au travail. Et elle n'a pas pris de quart de travail ni ne s'est rendue au travail. Deuxièmement, la division générale a décidé que, parce qu'elle était une employée occasionnelle, elle n'était pas tenue de prendre des quarts de travail. Par conséquent, en ne travaillant pas, elle s'est conformée à l'obligation qu'elle avait envers son employeur en application du décret.

[40] Au paragraphe 45, la division générale a dit à juste titre qu'elle n'était pas tenue de suivre cette décision ou d'autres décisions du Tribunal. Et elle a expliqué pourquoi – le principe juridique du *stare decisis*. C'est tout ce qu'elle avait à faire. Elle n'a donc pas commis d'erreur de fait importante en ne suivant pas la décision de la division générale

---

<sup>27</sup> Voir la décision *AB c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, GE-22-3735, 28 février 2023. Non publiée au moment de la rédaction de la présente décision.

dans l'affaire *AB* et en fondant sa décision sur le statut d'employée occasionnelle de la prestataire.

[41] Bien que la prestataire n'ait pas soutenu que les motifs de la division générale étaient insuffisants, je veux aborder cette question. Lorsque la division générale ne donne pas de motifs suffisants pour justifier sa décision, elle commet une erreur de droit.

[42] Si je lis la décision de la division générale dans son ensemble, je constate qu'il ressort des motifs qu'elle a tranché la question de l'inconduite à la lumière des faits en cause dans l'affaire. Ces faits étaient différents de ceux qui étaient en cause dans l'affaire *AB*. Dans la présente affaire, la division générale a conclu que l'employeur avait une politique de vaccination. Conformément à cette politique, tous les employés avaient l'obligation de se faire vacciner et de le déclarer à l'employeur avant une certaine date. La prestataire ne l'a pas fait. Et c'était une inconduite. Par conséquent, les motifs de la division générale – y compris les raisons pour lesquelles elle n'a pas suivi la décision dans l'affaire *AB* – n'étaient pas insuffisants.

[43] Comme la prestataire n'a pas démontré que la division générale a commis une erreur, je n'ai pas à examiner la troisième question (la réparation).

## **Conclusion**

[44] La prestataire n'a pas démontré que la division générale a commis une erreur. Je rejette donc son appel.

Glenn Betteridge  
Membre de la division d'appel