



[TRADUCTION]

Citation : *OC c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1067

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

**Décision relative à une demande de
permission de faire appel**

Partie demanderesse : O. C.

Partie défenderesse : Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du 5 août 2022
(GE-22-1474)

Membre du Tribunal : Janet Lew

Date de la décision : Le 20 octobre 2022

Numéro de dossier : AD-22-648

Décision

[1] La permission de faire appel est refusée. L'appel n'ira pas de l'avant.

Aperçu

[2] La partie demanderesse, O. C. (prestataire), fait appel de la décision de la division générale. Celle-ci a conclu que la prestataire n'était pas disponible pour travailler depuis le 27 décembre 2020, soit pendant sa formation parajuridique et même après. La division générale a surtout montré que la prestataire avait établi des conditions personnelles qui limitaient indûment ses chances de retourner travailler. La prestataire a alors été déclarée inadmissible aux prestations d'assurance-emploi.

[3] La prestataire soutient que la division générale a commis des erreurs de fait quant à savoir si elle avait établi des conditions personnelles qui limitaient ses chances de retourner sur le marché du travail.

[4] Avant que l'appel de la prestataire puisse aller de l'avant, je dois décider s'il a une chance raisonnable de succès¹. Une chance raisonnable de succès est l'équivalent d'une cause défendable². Si l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès, l'affaire est close.

[5] Je ne suis pas convaincue que l'appel a une chance raisonnable de succès. Par conséquent, je n'accorde pas à la prestataire la permission d'aller de l'avant avec son appel.

¹ Aux termes de l'article 58(2) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*, je dois rejeter la demande de permission de faire appel si je suis convaincue « que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès ».

² Voir la décision *Fancy c Canada (Procureur général)*, 2010 CAF 63.

Question en litige

[6] Peut-on soutenir que la division générale a commis des erreurs de fait quant à la question de savoir si la prestataire a établi des conditions personnelles qui limitaient ses chances de retourner sur le marché du travail?

Analyse

[7] La division d'appel accorde la permission de faire appel à moins que l'appel n'ait aucune chance raisonnable de succès. Il y a une chance raisonnable de succès s'il est possible qu'une erreur de compétence, de procédure, de droit ou un certain type d'erreur de fait ait été commise. En ce qui concerne les erreurs de fait, il faut que la division générale ait fondé sa décision sur une erreur commise de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments de preuve portés à sa connaissance.

[8] Après avoir obtenu la permission de la division d'appel, la partie demanderesse passe à l'appel proprement dit. À cette étape, la division d'appel décide si la division générale a commis une erreur. Si c'est le cas, la division d'appel décide ensuite de la façon de la corriger.

Peut-on soutenir que la division générale a commis des erreurs de fait?

[9] La prestataire soutient que la division générale a commis des erreurs de fait aux paragraphes 30, 31, 32 et 51 de sa décision. Elle affirme que si la division générale n'avait pas commis ces erreurs, la conclusion aurait été qu'elle était disponible pour travailler depuis le 27 décembre 2020.

– Paragraphe 30

[10] La prestataire soutient que la division générale a commis une erreur de fait au paragraphe 30. La division générale a écrit :

[30] La prestataire a établi des conditions personnelles qui pourraient limiter indûment ses chances de retourner sur le marché du travail. Ces conditions sont sa formation, sa disponibilité limitée en raison de son étude pour son examen de

parajuriste et ses restrictions la disposant à accepter seulement un emploi qui conviendrait à l'horaire de son poste actuel en vente au détail.

[11] La prestataire nie avoir établi des conditions personnelles. Elle dit avoir témoigné qu'elle était prête à quitter son poste en vente au détail pour un autre poste qui offrait le même nombre d'heures ou plus. Elle affirme aussi avoir témoigné qu'elle ne voulait pas quitter son poste actuel, mais était disposée à trouver un deuxième emploi à temps partiel, ce qui équivaldrait à des heures à temps plein, si elle était incapable de trouver un seul emploi à temps plein.

[12] Selon la prestataire, la division générale a ignoré cette preuve. Si la division générale en avait tenu compte, la prestataire prétend qu'elle aurait admis qu'il n'y avait aucune condition personnelle qui limitait ses chances de retourner sur le marché du travail.

[13] La division générale a reconnu que la prestataire cherchait un deuxième emploi³. Mais la division générale a expliqué qu'elle se concentrait sur la « disponibilité pendant les jours ouvrables, soit du lundi au vendredi⁴ ». Autrement dit, il n'y avait aucune importance que la prestataire cherche un deuxième emploi à temps partiel et qu'elle soit prête à en avoir un deuxième ou qu'elle quitte son emploi actuel pour un poste à temps plein.

[14] La division générale a établi que la prestataire devait être disponible pendant les jours ouvrables, du lundi au vendredi. Le fait que la prestataire ait l'équivalent d'un travail à temps plein n'indiquait pas nécessairement qu'elle était disponible. La division générale a conclu que la prestataire devait être disponible pendant les jours ouvrables. Cette conclusion est conforme à la jurisprudence.

[15] Par exemple, dans l'affaire *Primard*, la preuve montrait que la disponibilité de la prestataire était limitée aux soirs et aux fins de semaine en raison de son horaire de

³ Voir les paragraphes 16 et 23 de la décision de la division générale.

⁴ Voir le paragraphe 37 de la décision de la division générale citant l'article 32 de la *Loi sur l'assurance-emploi* [sic]. L'article 32 du *Règlement sur l'assurance-emploi* définit un jour ouvrable. Il s'agit de chaque jour de la semaine sauf le samedi et le dimanche.

cours⁵. La Cour d'appel fédérale a conclu que cela démontrait que Mme Primard imposait des conditions personnelles qui pourraient limiter indûment ses chances de retourner sur le marché du travail.

[16] Dans une autre affaire, la Cour d'appel fédérale a conclu qu'un prestataire, M. Duquet, était disponible seulement certains jours en raison de ses cours universitaires. La Cour a conclu que cela limitait sa disponibilité, et ainsi, ses chances de trouver un emploi⁶.

[17] La Cour d'appel fédérale est claire sur le fait qu'une partie prestataire doit être disponible pendant les heures normales de travail pour chaque jour ouvrable de la semaine⁷. C'est dans ce contexte que j'examinerai si la prestataire a une cause défendable.

a) Horaire de cours de la prestataire jusqu'au 16 avril 2021

[18] La division générale a conclu que l'horaire de cours de la prestataire limitait sa disponibilité.

[19] La division générale a pris note de l'horaire de cours. La prestataire avait des cours les lundis, mardis et vendredis et était en stage les mercredis et jeudis⁸.

[20] La prestataire a confirmé que son horaire a été le même jusqu'à la fin de sa formation le 16 avril 2021⁹. La division générale a mentionné que la prestataire

⁵ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Primard*, 2003 CAF 349.

⁶ Voir la décision *Duquet c Canada (Commission de l'assurance-emploi)*, 2008 CAF 313.

⁷ Voir aussi les décisions *Canada (Procureur général) c Gagnon*, 2005 CAF 321, *Canada (Procureur général) c Bertrand*, 1982 CanLII 3003 (CAF) (en anglais seulement), *Vézina c Canada (Procureur général)*, 2003 CAF 198, *Canada (Procureur général) c Rideout*, 2004 CAF 304, et *Canada (Procureur général) c Gauthier*, 2008 CAF 40.

⁸ Voir les renseignements supplémentaires datés du 31 mars 2022 à la page GD3-46 du dossier d'appel. La Commission de l'assurance-emploi a pris note de ce que la prestataire a dit : elle avait des cours en classe les lundis de 17 h à 19 h, les mardis de 17 h à 22 h et les vendredis de 13 h à 16 h, et elle était en stage à un cabinet juridique les mercredis et jeudis de 9 h à 17 h.

⁹ Voir le paragraphe 34 de la décision de la division générale, qui fait référence aux pages GD2-30 et GD2-31 du dossier d'appel.

consacrait de 15 à 22 heures par semaine à son placement professionnel dans le cadre de ses études, et que son horaire indiquait 10,5 heures de cours du lundi au vendredi¹⁰.

[21] La division générale a conclu que l'horaire de cours et de stage de la prestataire limitait ses chances de retourner sur le marché du travail. Compte tenu de la jurisprudence, il s'agissait d'une conclusion que la division générale pouvait raisonnablement tirer de la preuve¹¹. Le fait que la prestataire cherchait un deuxième emploi n'était pas pertinent étant donné son horaire de cours. Je ne suis pas convaincue que l'on puisse soutenir que la division générale a commis une erreur de fait au sujet de l'horaire de la prestataire qui limitait sa disponibilité.

b) Du 16 avril 2021 au 1^{er} mars 2022 : étude pour l'examen de parajuriste

[22] La division générale a conclu que la prestataire continuait de restreindre sa disponibilité même après la fin de sa formation parajuridique, le 16 avril 2021.

[23] La division générale a mentionné que la prestataire s'est concentrée à étudier en vue de son examen de parajuriste jusqu'au 1^{er} mars 2022, soit lorsque la Commission de l'assurance-emploi l'a informée de son inadmissibilité aux prestations d'assurance-emploi à compter du 27 décembre 2020. La division générale a reconnu que la prestataire était devenue trop stressée pour se concentrer sur son examen à ce moment-là; c'est pourquoi elle a mis son étude de côté.

[24] La division générale a tenu compte des éléments de preuve concernant la disponibilité de la prestataire entre le 16 avril 2021 et le 1^{er} mars 2022 :

- La prestataire a dit à la Commission qu'elle ne pouvait pas travailler à temps plein, car elle étudiait pour son examen de parajuriste, et ne pouvait pas travailler à temps plein avant de l'avoir passé¹². Dans les notes de la Commission à

¹⁰ Voir le paragraphe 36 de la décision de la division générale.

¹¹ Voir, par exemple, la fiche d'assiduité de la prestataire à la page GD3-40 du dossier d'appel, pour la période du 17 février au 8 avril 2021. La division générale a aussi fait référence au témoignage oral de la prestataire et à sa demande de révision, à la page GD3-20.

¹² Voir le paragraphe 46 de la décision de la division générale, qui fait référence à la page GD3-46 du dossier d'appel.

propos d'un appel téléphonique avec la prestataire le 31 mars 2022, on peut lire : [traduction] « La prestataire dit qu'elle a obtenu son diplôme le 23 juin 2021 et qu'elle n'est toujours pas disponible pour travailler parce qu'elle étudie pour son examen d'accès à la profession¹³. »

On peut aussi y lire : [traduction] « Elle a dit qu'elle était disponible pour travailler uniquement à temps partiel en raison de ses études et que c'est toujours le cas. La prestataire a déclaré qu'elle était disponible au maximum de ses capacités après ses heures de cours et de stage. Elle a précisé qu'elle essayait d'améliorer sa qualité de vie et qu'elle a toujours été disponible pour travailler uniquement à temps partiel¹⁴. »

- Dans son témoignage, la prestataire a dit qu'elle pouvait travailler n'importe quel jour ou quart de travail lorsqu'elle n'avait pas de cours, car elle pouvait étudier n'importe quand, lorsqu'elle ne travaillait pas¹⁵.

[25] La division générale a interrogé la prestataire à propos de cet élément de preuve. La prestataire prétend que la Commission l'a mal comprise. Elle a nié avoir limité sa disponibilité afin de pouvoir étudier pour son examen de parajuriste. Elle a expliqué que le fait qu'elle ne travaillait pas à temps plein ne signifiait aucunement qu'elle était indisponible pour des heures qui équivalent à un travail à temps plein.

[26] La division générale a examiné les types d'emplois que la prestataire a postulés après la fin de sa formation. La division générale a constaté qu'il s'agissait d'emplois à temps partiel. Ce constat appuyait les déclarations de la prestataire à la Commission selon lesquelles elle ne pouvait travailler qu'à temps partiel parce qu'elle étudiait pour son examen de parajuriste¹⁶.

¹³ Voir les renseignements supplémentaires datés du 31 mars 2022 à la page GD3-46 du dossier d'appel.

¹⁴ Voir les renseignements supplémentaires datés du 31 mars 2022 à la page GD3-46 du dossier d'appel.

¹⁵ Voir le paragraphe 47 de la décision de la division générale.

¹⁶ Voir le paragraphe 55 de la décision de la division générale, qui fait référence aux emplois à temps partiel dont il est question aux pages GD2-33 et GD2-43 du dossier d'appel.

[27] La formation de la prestataire a pris fin en avril 2021. À ce moment-là, elle avait déjà reçu un avis de mise à pied de son employeur. Son dernier jour de travail était le 7 avril 2021. Son employeur avait prévu que cette mise à pied serait temporaire, pour environ quatre semaines¹⁷. La prestataire a reçu des heures de travail par la suite, au mois de juillet, août, septembre et octobre 2021, mais ses quarts de travail s'échelonnaient seulement sur une semaine par mois, avec des heures variables¹⁸.

[28] La prestataire a présenté une demande d'emploi à temps partiel en juillet 2021, mais sans succès¹⁹. Elle a présenté une autre demande d'emploi à temps partiel à la fin de septembre 2021²⁰. Cette fois-ci, elle a reçu une offre d'emploi.

[29] La division générale a fait remarquer qu'une fois que la prestataire a obtenu un autre emploi en vente au détail qui était mieux rémunéré et qui offrait plus d'heures, elle a quitté l'emploi qu'elle avait dans le même secteur. Autrement dit, elle a occupé un seul emploi à temps partiel à la fois en vente au détail.

[30] Même si la prestataire a reçu plus d'heures à ce nouvel emploi, elle travaillait tout de même à temps partiel. La division générale considère que cette réalité a nui aux déclarations de la prestataire, selon lesquelles elle était prête à occuper deux postes à temps partiel pour constituer un travail à temps plein.

[31] Dans ce contexte et après avoir soupesé la preuve, la division générale a choisi de mettre l'accent sur les déclarations initiales à la Commission selon lesquelles la prestataire ne pouvait pas travailler à temps plein parce qu'elle étudiait pour son examen de parajuriste. La division générale a accordé plus de poids à ces déclarations initiales et a écarté le témoignage de la prestataire, car il ne résistait pas à un examen minutieux.

¹⁷ Voir l'avis de mise à pied daté du 8 avril 2021 à la page GD3-35 du dossier d'appel.

¹⁸ Voir l'horaire de travail de la prestataire aux pages GD3-36 à GD3-39 du dossier d'appel.

¹⁹ Voir l'occasion d'emploi à la page GD2-33 du dossier d'appel.

²⁰ Voir l'offre d'emploi à la page GD2-43 du dossier d'appel.

[32] La division générale était en droit d'examiner et de soupeser la preuve et de tirer des conclusions fondées sur cette preuve.

[33] Je ne suis pas convaincue que l'on puisse soutenir que la division générale a ignoré le fait que la prestataire cherchait plus de travail. La division générale a tenu compte de cet élément de preuve, mais a toutefois conclu qu'il ne démontrait pas que la prestataire était disponible dans la mesure où elle le prétendait.

c) Harmonisation avec l'emploi actuel de la prestataire

[34] La division générale a conclu que la prestataire avait limité sa disponibilité pour trouver un emploi qui conviendrait à l'horaire de son poste actuel en vente au détail.

[35] La prestataire a dit ce qui suit :

Eh bien, j'avais prévu de le faire, d'avoir un deuxième emploi en plus d'[U. B.] parce que lorsque j'ai commencé à travailler à [U. B.], le salaire était meilleur, les heures étaient meilleures, et j'ai reçu une prime, une commission, alors j'étais prête. Mon patron, je lui ai demandé s'il pouvait organiser mon horaire pour que je puisse avoir un deuxième emploi. Il m'a dit oui²¹.

[36] La division générale a résumé le témoignage de la prestataire, et a confirmé que le poste en vente au détail qu'elle a obtenu en octobre 2021 n'était pas du tout à temps plein. D'autres membres du personnel avaient plus d'ancienneté. La prestataire a cherché un autre poste à temps partiel dont l'horaire s'harmoniserait avec celui qu'elle avait déjà. Elle favorisait cet emploi à temps partiel en raison de sa structure de rémunération et de la possibilité de gagner une commission. La prestataire a convenu que le membre de la division générale avait compris son témoignage²².

[37] Selon la preuve de la prestataire, la seule conclusion que la division générale pouvait tirer était que la prestataire se trouverait un deuxième emploi à temps partiel dont l'horaire conviendrait à son poste actuel en vente au détail. Pour cette raison, je ne suis pas convaincue que l'on puisse soutenir que la division générale a commis une

²¹ Écouter l'enregistrement audio de l'audience de la division générale, vers 34 min 25 s.

²² Écouter l'enregistrement audio de l'audience de la division générale, environ de 50 min 35 s à 52 min 7 s.

erreur de fait au sujet de la disponibilité limitée que la prestataire avait en envisageant un emploi qui s'harmoniserait à l'horaire de son poste actuel.

– **Paragraphes 31 et 32**

[38] La division générale a exposé les observations de la Commission aux paragraphes 31 et 32 de sa décision, sur la question de savoir si la prestataire avait établi des conditions personnelles qui auraient pu limiter ses chances de retourner au travail. J'ai examiné les arguments sous-jacents de la prestataire plus haut, pour établir si elle a établi des restrictions personnelles.

[39] La Commission a aussi soutenu que la prestataire n'avait pas l'habitude de travailler à temps plein pendant ses études. La division générale a conclu que la prestataire n'avait pas démontré qu'elle en avait l'habitude pendant ses études²³.

[40] La prestataire soutient qu'elle avait l'habitude de travailler à temps plein. Elle a communiqué avec son ex-employeur. Elle a depuis reçu des documents de la part de celui-ci qui, selon elle, confirment qu'elle a travaillé à temps plein²⁴. Toutefois, la prestataire a fourni ces renseignements après que la division générale a rendu sa décision. La division générale n'avait pas ces documents à sa disposition.

[41] La division générale pouvait seulement rendre une décision en fonction de la preuve dont elle disposait. La prestataire a indiqué dans un questionnaire sur sa formation qu'elle a travaillé 20 heures par semaine de décembre 2019 à décembre 2020. Interrogée au sujet de ce questionnaire, la prestataire a répondu que 20 heures représentaient une moyenne. Elle a également expliqué que, même si elle occupait un poste à temps plein, elle n'avait pas un nombre d'heures de travail à temps plein²⁵.

[42] Compte tenu de la preuve dont elle disposait, la division générale était en droit de conclure que la prestataire n'avait pas l'habitude de travailler à temps plein. Je ne

²³ Voir le paragraphe 43 de la décision de la division générale.

²⁴ Voir la lettre de l'employeur datée du 31 août 2022 à la page AD1-24 du dossier d'appel.

²⁵ Voir les paragraphes 41 et 42 de la décision de la division générale.

suis pas convaincue que l'on puisse soutenir que la division générale a commis des erreurs de fait au sujet des paragraphes 31 ou 32.

[43] La division d'appel n'accepte pas de nouveaux éléments de preuve. Même dans le cas contraire, j'aurais conclu que la lettre de l'employeur datée du 31 août 2022 n'établissait pas que la prestataire travaillait à temps plein. L'employeur a écrit que la prestataire [traduction] « occupait un poste de responsable de l'ouverture et de la fermeture à temps plein du 15 décembre 2019 au 25 octobre 2020²⁶ [...] ». L'employeur a confirmé que la prestataire avait un poste à temps plein, mais il n'a pas écrit qu'elle travaillait vraiment à temps plein.

[44] Je ne suis pas convaincue que l'on puisse soutenir que la division générale a commis une erreur de fait pour ce qui est de savoir si la prestataire avait l'habitude de travailler à temps plein pendant ses études.

– **Paragraphe 51**

[45] Au paragraphe 51 de sa décision, la division générale a écrit :

La prestataire a témoigné que lorsque la Commission l'a déclarée inadmissible, le 1^{er} mars 2022, elle a décidé de mettre de côté son examen de parajuriste, car elle était trop stressée pour s'y concentrer.

[46] La prestataire affirme que la division générale a ignoré le fait qu'elle avait déjà reporté son examen à plusieurs reprises. Ainsi, elle suggère qu'elle n'aurait pas été en période d'étude et aurait donc été disponible pour travailler.

[47] La prestataire soutient ce qui suit :

J'avais déjà reporté mon examen du 24 janvier 2022 au 27 juillet 2022. Ce processus a commencé en mars 2022. J'ai dû reporter mon examen parce que la date que j'avais choisie était la même que celle de l'audience. Je n'ai même pas les documents imprimés pour cette année et je n'ai pas regardé une seule fois les documents d'étude.

²⁶ Voir la lettre de l'employeur datée du 31 août 2022 à la page AD1-24 du dossier d'appel.

À cause de cet appel, j'ai dû changer la date de nouveau. J'ai encore reporté l'examen le 20 juin 2022 pour le faire à l'automne. Je n'avais absolument aucune intention de passer l'examen de parajuriste cette année ni l'année dernière. La raison pour laquelle je l'ai reporté tant de fois, c'est pour éviter de perdre les 1 000 \$ que j'ai déjà payés. Si je ne continue pas à le reporter, je perdrai cet argent. Je l'aurais reporté de nouveau jusqu'en 2023, mais le Barreau n'a pas encore les formulaires de report pour l'examen d'accès à la profession de 2023²⁷.

[48] Je vais me concentrer sur la preuve entre le 24 janvier et le 1^{er} mars 2022. Je ne me pencherai pas sur ce qui s'est passé après le 1^{er} mars 2022, car la division générale a tenu compte du témoignage de la prestataire, selon lequel elle a mis de côté son examen de parajuriste après avoir appris que la Commission l'avait déclarée inadmissible aux prestations d'assurance-emploi le 1^{er} mars 2022. La division générale a admis que la prestataire avait reporté son examen après le 1^{er} mars 2022.

[49] Du point de vue de la division générale, il n'était pas pertinent que la prestataire ait reporté son examen après le 1^{er} mars 2022. La division générale a reconnu que la prestataire se concentrait sur le travail après cette date.

[50] Voici la preuve concernant les reports entre le 24 janvier et le 1^{er} mars 2022 :

- La prestataire a déclaré que [traduction] « depuis sa demande le 27 décembre 2020 et même à l'heure actuelle, elle n'a jamais cherché à obtenir un emploi à temps plein ni n'était disponible à cette fin²⁸ ». Même si sa formation était terminée, elle étudiait pour ses examens, ce qui fait qu'elle ne pouvait pas travailler à temps plein. La prestataire aurait affirmé qu'elle n'était pas disposée à quitter son emploi à temps partiel pour un autre emploi convenable jusqu'à ce qu'elle ait terminé ses examens en juillet 2022. Elle ne connaissait pas la date exacte de son examen puisqu'il n'avait pas encore été prévu²⁹.

²⁷ Voir la demande de la prestataire à la division d'appel, assurance-emploi, à la page AD1-22 du dossier d'appel.

²⁸ Voir les renseignements supplémentaires datés du 28 février 2022 à la page GD3-17 du dossier d'appel.

²⁹ Voir les renseignements supplémentaires datés du 28 février 2022 à la page GD3-17 du dossier d'appel.

- La division générale a interrogé la prestataire sur ce qu'elle a voulu dire lorsqu'elle a déclaré qu'elle n'était pas prête à quitter son emploi à temps partiel avant son examen en juillet 2022³⁰. La prestataire a expliqué que c'était une erreur et qu'elle cherchait plus de travail. Elle soutient qu'elle cherchait un autre emploi. Elle a nié avoir limité sa disponibilité.
- Son examen était prévu pour le 27 juillet 2022, mais elle a décidé de le reporter parce qu'elle était très préoccupée par son appel³¹. Elle a déclaré qu'elle passerait l'examen à l'automne ou l'année suivante. Elle a décidé de ne pas passer l'examen en 2022.
- À l'audience de la division générale, la prestataire a déclaré avoir décidé de reporter son examen en mars 2022.

[51] À l'audience de la division générale ou dans le dossier d'audience, il n'y avait aucune preuve de report avant mars 2022³².

[52] La division générale n'a pas mal interprété ni déformé la preuve lorsqu'elle a conclu que le report initial de l'examen de la prestataire avait eu lieu en mars 2022. Je ne suis pas convaincue que l'on puisse soutenir que la division générale a commis une erreur de fait au sujet du moment du report initial de l'examen de parajuriste.

Trop-payé

[53] La prestataire se retrouve avec un trop-payé important en raison de son inadmissibilité aux prestations d'assurance-emploi. Je n'ai pas le pouvoir d'effacer ou de réduire ce trop-payé. Toutefois, pour pouvoir l'alléger, la prestataire peut demander à la Commission de défalquer (annuler) la dette en raison d'un préjudice abusif. Elle peut également communiquer avec le Centre d'appels de la gestion des créances de

³⁰ Écouter l'enregistrement audio de l'audience de la division générale, vers 11 min 22 s.

³¹ Écouter l'enregistrement audio de l'audience de la division générale, vers 9 min 42 s.

³² Écouter l'enregistrement audio de l'audience de la division générale, environ de 30 min 41 s à 31 min 38 s.

l'Agence du revenu du Canada au 1-866-864-5823 pour demander un plan de remboursement.

Conclusion

[54] La permission de faire appel est refusée. Par conséquent, l'appel n'ira pas de l'avant.

Janet Lew
Membre de la division d'appel