



[TRADUCTION]

Citation : *AS c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 402

# Tribunal de la sécurité sociale du Canada

## Division d'appel

### Décision

**Partie appelante :** A. S.  
**Représentant :** H. S.

**Partie intimée :** Commission de l'assurance-emploi du Canada  
**Représentante :** I. Thiffault

---

**Décision portée en appel :** Décision rendue par la division générale le  
5 décembre 2022 (GE-22-2571)

---

**Membre du Tribunal :** Stephen Bergen

**Mode d'audience :** Téléconférence  
**Date de l'audience :** Le 3 avril 2023  
**Personnes présentes à l'audience :** Appelant  
Représentant de l'appelant  
Représentante de l'intimée

**Date de la décision :** Le 10 avril 2023  
**Numéro de dossier :** AD-22-976

## Décision

[1] J'annule la décision de la division générale. Elle avait déclaré le prestataire inadmissible au bénéfice des prestations parce qu'il n'avait pas fait de démarches habituelles et raisonnables. La division générale n'avait pas la compétence nécessaire pour se pencher sur cette question.

[2] J'ai conclu que la division générale a fait des erreurs dans sa décision sur la disponibilité du prestataire. Je renvoie la question de la disponibilité devant la division générale pour réexamen.

## Aperçu

[3] A. S. porte la décision de la division générale en appel. Il est donc l'appelant dans la présente affaire. Je vais cependant l'appeler « prestataire » parce qu'il a demandé des prestations d'assurance-emploi. Quand je mentionne que le « prestataire » a dit ou soutenu quelque chose à l'audience de la division d'appel, je fais référence à ce que son père a dit. Le prestataire n'a pas parlé durant l'audience. Il a autorisé son père à parler en son nom.

[4] Le prestataire voulait recevoir des prestations d'assurance-emploi pendant qu'il allait à l'école secondaire à temps plein. La Commission de l'assurance-emploi du Canada, l'intimée, a décidé qu'il n'avait pas droit aux prestations parce qu'il n'avait pas prouvé qu'il était disponible pour travailler du 2 janvier 2022 au 27 juin 2022. Le prestataire a demandé à la Commission de réviser son dossier, mais elle n'a pas changé sa décision.

[5] Le prestataire a porté la décision de révision de la Commission en appel à la division générale du Tribunal de la sécurité sociale. Après l'audience, la division générale a rejeté l'appel.

[6] La division d'appel a donné au prestataire la permission de faire appel. Il a donc fait appel à la division d'appel.

[7] J'accueille l'appel. La division générale a fait des erreurs dans la façon dont elle a décidé si le prestataire était disponible pour travailler. Je renvoie l'affaire à la division générale pour réexamen, car je n'ai pas tous les éléments de preuve dont j'ai besoin pour rendre la décision que la division générale aurait dû rendre.

## Questions en litige

[8] Voici les questions à trancher dans la présente affaire :

- a) La division générale a-t-elle agi de façon injuste :
  - 1) parce qu'elle n'a pas examiné les questions soulevées par le représentant du prestataire durant l'audience;
  - 2) parce qu'elle n'a pas permis au prestataire de déposer d'autres éléments de preuve sur sa recherche d'emploi;
  - 3) parce qu'elle n'a pas permis à la mère du prestataire de témoigner?
  
- b) La division générale a-t-elle fait une erreur de compétence :
  - 1) parce qu'elle a décidé que le prestataire n'a fait aucune démarche habituelle et raisonnable;
  - 2) parce qu'elle n'a pas tenu compte des renseignements faux ou trompeurs fournis au prestataire par le personnel de la Commission?
  
- c) La division générale a-t-elle fait une erreur de droit :
  - 1) parce qu'elle n'a pas fait la distinction entre l'éducation et la formation;
  - 2) parce qu'elle a mal appliqué le critère de disponibilité tiré de la décision *Faucher*<sup>1</sup>?

---

<sup>1</sup> Le critère et les trois éléments qui forment le critère se trouvent dans la décision *Faucher c Canada (Procureur général)*, A-56-96 et A-57-96.

- d) La division générale a-t-elle commis une erreur de fait :
- 1) parce qu'elle a ignoré la preuve montrant ce que le personnel de la Commission a dit au prestataire au sujet du versement des prestations d'assurance-emploi pendant les études;
  - 2) parce qu'elle a ignoré ou mal compris les éléments de preuve présentés par le prestataire pour montrer qu'il avait cherché du travail pendant ses études?

## Analyse

[9] La division d'appel peut se pencher uniquement sur les erreurs qui correspondent à l'un des moyens d'appel suivants :

- a) La procédure d'audience à la division générale était inéquitable d'une façon ou d'une autre.
- b) La division générale n'a pas tranché une question alors qu'elle aurait dû le faire ou elle a tranché une question sans avoir le pouvoir de le faire (erreur de compétence).
- c) La division générale a rendu une décision entachée d'une erreur de droit.

[10] La division générale a fondé sa décision sur une erreur de fait importante<sup>2</sup>.

## Équité de la procédure à la division générale

### – Vérifications supplémentaires faites par le membre de la division générale

[11] Le prestataire a dit avoir soulevé un certain nombre de questions devant la division générale, y compris si la Commission doit pouvoir traiter ses études de la même façon qu'elle traiterait une « formation ». Il a affirmé que le membre de la division

---

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

générale avait dit qu'il lui téléphonerait dans une semaine pour répondre à ces questions.

[12] Le membre de la division générale n'a pas rappelé le prestataire entre l'audience et la décision. Ce dernier fait valoir que c'était injuste.

[13] J'ai écouté l'enregistrement audio de l'audience. Le membre de la division générale a dit que, selon son expérience et selon le régime de la *Loi sur l'assurance-emploi*, la Commission traite de la même façon toutes les personnes qui étudient, peu importe si elles sont au secondaire, dans un établissement d'enseignement professionnel ou à l'université<sup>3</sup>. Il a toutefois ajouté qu'avant de rédiger la décision, il ferait des recherches pour connaître la différence entre la formation et l'éducation<sup>4</sup>. Il a dit qu'il rendrait une décision avant la fin de la semaine suivante<sup>5</sup>.

[14] Le membre de la division générale n'a pas dit qu'il rappellerait le prestataire ni qu'il lui donnerait une réponse avant de rédiger sa décision.

[15] Dans sa décision, la division générale a répondu à la question du prestataire. Le membre a écrit qu'il ne pouvait « trouver aucune décision judiciaire qui distingue l'école secondaire des autres types de formation ou d'instruction scolaire pour l'application de la *Loi sur l'assurance-emploi* et de son règlement<sup>6</sup> ».

[16] Le fait que la division générale n'a pas discuté de ses vérifications avec le prestataire avant de rendre sa décision n'est pas un manquement à son obligation d'équité.

– **Défaut de demander des éléments de preuve supplémentaires**

[17] La division générale a affirmé qu'elle n'avait « connaissance d'aucun élément de preuve qui montrerait qu'au cours de la période en cause, l'appelant a communiqué de

---

<sup>3</sup> Écouter l'enregistrement audio de l'audience de la division générale, à la 23<sup>e</sup> min.

<sup>4</sup> Écouter l'enregistrement audio de l'audience de la division générale, à 26 min 20 s

<sup>5</sup> Écouter l'enregistrement audio de l'audience de la division générale, à 35 min 35 s.

<sup>6</sup> Voir le paragraphe 34 de la décision de la division générale.

bonne foi avec de possibles employeuses ou employeurs dans le but d'obtenir un emploi à temps plein ».

[18] Le prestataire a dit avoir effectivement postulé à des emplois du 2 janvier 2022 au 27 juin 2022. Il a ajouté qu'il pouvait présenter des éléments pour le prouver. Il soutient que la division générale aurait dû lui demander de présenter ces éléments.

[19] Le prestataire a dit qu'il avait posé sa candidature à [traduction] « tellement d'endroits », qu'il y avait [traduction] « tellement d'endroits où il a déposé son curriculum vitae<sup>7</sup> ». Il a convenu que c'était pendant la période allant de janvier à juin, c'est-à-dire pendant qu'il allait à l'école.

[20] Le rôle de la division générale n'est pas d'enquêter. Elle n'a pas le mandat général de faire des enquêtes. Dans le cadre d'un appel à la division générale, les prestataires sont responsables de présenter tous les éléments de preuve qui leur semblent pertinents. Malgré tout, dans certaines circonstances, il pourrait être injuste de s'attendre à ce que les prestataires sans représentation juridique sachent reconnaître les éléments qui sont pertinents.

[21] Dans la présente affaire, la division générale n'a pas agi de façon injuste même si elle n'a pas demandé au prestataire de fournir des précisions sur ses nombreuses demandes d'emploi. Le prestataire savait que la question en litige était de savoir s'il était disponible pour travailler pendant qu'il allait à l'école. Il savait aussi, ou aurait dû savoir, qu'il serait important d'avoir la preuve de ses démarches de recherche d'emploi pour prouver sa disponibilité.

[22] La division générale n'a pas cherché à obtenir plus de détails sur les recherches que le prestataire menait à temps partiel, mais elle n'a pas non plus accepté que de telles recherches puissent établir sa disponibilité. Elle a conclu que le prestataire n'était pas disponible pour occuper un emploi à temps plein<sup>8</sup>, ce que la preuve a confirmé. Il s'est demandé s'il était logique de quitter l'école pour occuper un emploi à temps plein

---

<sup>7</sup> Écouter l'enregistrement audio de l'audience de la division générale, à 17 min 52 s.

<sup>8</sup> Voir les paragraphes 16, 21 et 35 de la décision de la division générale.

(parce que c'est ce que la Commission lui avait dit<sup>9</sup>). La division générale lui a demandé s'il ne cherchait pas un emploi à temps plein. Il a répondu qu'il était [traduction] « tout à fait impossible » de travailler à temps plein pendant qu'il allait à l'école<sup>10</sup>.

[23] Le fait que la division générale n'a pas demandé au prestataire des preuves plus détaillées sur ce qu'il faisait pour trouver un emploi à temps partiel n'est pas une situation injuste.

#### – Refus d'admettre une autre témoin

[24] Le prestataire a affirmé que sa mère aurait pu confirmer une partie de son témoignage. Il croit qu'il était injuste de ne pas l'inviter à témoigner.

[25] Le prestataire n'a pas dit à la division générale que sa mère était prête à témoigner et il n'a pas demandé à la division générale si elle pouvait témoigner.

[26] La division générale n'a pas agi de façon injuste même si elle n'a pas vérifié auprès du prestataire si sa mère voulait témoigner.

## Compétence

#### – Vérification des démarches habituelles et raisonnables faites par le prestataire

[27] La Commission a déclaré que le prestataire n'était pas admissible au bénéfice des prestations au titre d'un article de loi qui précise qu'il doit être disponible pour travailler et capable de travailler pour chaque jour ouvrable de sa période de prestations<sup>11</sup>. Dans la décision de révision, la question en litige était la disponibilité du prestataire.

[28] La division générale a examiné la contestation du prestataire sur ce point, comme elle devait le faire.

[29] Mais la division générale a aussi regardé si le prestataire devait être déclaré inadmissible parce qu'il n'avait pas fait de démarches « habituelles et raisonnables »

<sup>9</sup> Écouter l'enregistrement audio de l'audience de la division générale, à 18 min 35 s.

<sup>10</sup> Écouter l'enregistrement audio de l'audience de la division générale, à 17 min 50 s.

<sup>11</sup> Selon l'article 18(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

pour trouver un emploi. La définition des « démarches habituelles et raisonnables » vise l'application d'un autre type d'inadmissibilité, qui est décrit dans une autre partie de la loi<sup>12</sup>.

[30] Pour que la Commission puisse déclarer une personne inadmissible par cette voie, il aurait d'abord fallu qu'elle exige que la personne démontre avoir fait des démarches qui étaient « habituelles et raisonnables », puis il faudrait que la Commission démontre que la personne n'a pas respecté cette requête.

[31] Rien dans le dossier ne laisse croire que c'est ce qui s'est produit. Plus précisément, ni la décision de révision ni la décision initiale (qui a été confirmée par la décision de révision) ne mentionnaient ce genre d'inadmissibilité.

[32] Par conséquent, la division générale n'avait pas à décider si le prestataire était inadmissible parce qu'il n'avait pas prouvé qu'il avait fait des démarches habituelles et raisonnables. Lorsque la division générale a cerné les questions en litige, elle a dit qu'une d'elles visait à savoir si le prestataire faisait des démarches habituelles et raisonnables pour obtenir du travail<sup>13</sup>. La division générale a intégré cette question à son analyse<sup>14</sup>.

[33] Elle a fait une erreur de compétence en examinant cette question.

– **Défaut d'examiner les renseignements faux ou trompeurs donnés par la Commission**

[34] En général, la division générale n'a pas le pouvoir d'examiner le bien-fondé ou la légalité des faits et gestes de la Commission. Tout ce qu'elle peut faire, c'est se pencher sur les questions soulevées dans le cadre de la décision de révision.

[35] Le fait que la division générale n'a pas tenu compte de ce que la Commission a fait n'est pas une erreur de compétence.

---

<sup>12</sup> Pour l'application de l'article 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi*, la définition de « habituelles et raisonnables » se trouve à l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

<sup>13</sup> Voir le paragraphe 3 de la décision de la division générale.

<sup>14</sup> Voir les paragraphes 14 à 23 de la décision de la division générale.



## Erreur de droit

### – Différence juridique entre l'éducation et la formation

[36] Lorsqu'ils déterminent la disponibilité des prestataires, les tribunaux traitent l'éducation de la même façon que la formation. Le prestataire n'était plus ou moins disponible pour le travail parce qu'il allait à l'école secondaire à temps plein au lieu d'aller à l'université à temps plein ou de suivre un stage de formation à temps plein dans un collège communautaire ou un institut de technologie.

[37] Selon la Cour d'appel fédérale, le « retour aux études à plein temps crée une présomption réfragable [réfutable] que la personne ainsi engagée dans ses études n'est pas disponible pour travailler. Cette présomption peut être repoussée par une preuve de "circonstances exceptionnelles"<sup>15</sup> ».

[38] Dans une autre affaire, la Cour a déclaré ceci : « La question de la disponibilité est une question objective, il s'agit de savoir si un prestataire est suffisamment disponible en vue d'un emploi convenable pour avoir droit aux prestations d'assurance-chômage. Elle ne peut être subordonnée aux raisons particulières, quelque compassion qu'elles puissent susciter, pour lesquelles un prestataire impose des restrictions à sa disponibilité<sup>16</sup>. »

[39] Il n'y a aucune exception ou exemption aux exigences de disponibilité pour les personnes qui reçoivent une éducation générale à l'école publique.

### – Application du critère de disponibilité tiré de la décision *Faucher*

[40] La division générale a fait une erreur de droit dans la façon dont elle a interprété et appliqué le critère de disponibilité énoncé dans la décision *Faucher*.

[41] Dans la décision *Faucher*, la Cour d'appel fédérale a déclaré que la disponibilité doit être déterminée par l'analyse de trois éléments (les « éléments de la décision *Faucher* »). Elle a précisé qu'il faut analyser **tous les éléments** :

---

<sup>15</sup> Voir la décision *Landry c Canada (Procureur général) et autres*, (1992) 152 NR 121.

<sup>16</sup> Voir la décision *Vézina c Canada (Procureur général)*, 2003 CAF 198.

En l'absence de définition précise dans la Loi, il a été maintes fois affirmé par cette Cour que la disponibilité devait se vérifier par l'analyse de trois éléments, soit le désir de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable serait offert, l'expression de ce désir par des efforts pour se trouver cet emploi convenable, et le non-établissement de conditions personnelles pouvant limiter indûment les chances de retour sur le marché du travail, et que **les trois éléments devaient être considérés** pour arriver à la conclusion<sup>17</sup>. (C'est moi qui mets en évidence.)

[42] Le fait est que la décision *Faucher* précise que la division générale **doit** examiner les trois éléments séparément.

[43] La division générale avait raison de dire que les trois éléments énoncés dans la décision *Faucher* doivent être présents pour qu'on puisse conclure que les prestataires sont disponibles pour travailler<sup>18</sup>. Mais son analyse n'a pas pris en compte chacun des trois éléments, et le critère de disponibilité tiré de la décision *Faucher* y est confondu avec le critère qu'on examine lorsque les prestataires ne répondent pas à la Commission lorsqu'elle leur demande de démontrer l'existence de démarches habituelles et raisonnables.

[44] La division générale n'a pas vérifié si le prestataire avait le désir de retourner travailler dès qu'un emploi convenable lui serait offert.

[45] On ne sait pas trop si la division générale a regardé si le prestataire avait exprimé ce désir par une recherche d'emploi. Si c'est ce qu'elle a fait, elle a évalué la recherche d'emploi du prestataire selon le critère des « démarches habituelles et raisonnables », qui n'est pas obligatoire selon l'élément de la décision *Faucher* qui cerne la recherche d'emploi.

[46] La division générale peut se fonder sur des éléments de preuve qui établissent l'existence de « démarches habituelles et raisonnables » pour **accepter** que la recherche d'emploi des prestataires est suffisante au sens de la décision *Faucher*. Elle n'a cependant pas la liberté de conclure que les prestataires ne remplissent pas le

---

<sup>17</sup> Voir la note 1 ci-dessus.

<sup>18</sup> Voir le paragraphe 9 de la décision de la division générale.

critère de disponibilité parce que leur recherche d'emploi ne répond pas au critère des « démarches habituelles et raisonnables<sup>19</sup> ».

### **Erreur de fait importante**

– **Preuve de ce que le personnel de la Commission a dit au prestataire en ce qui concerne le versement de prestations d'assurance-emploi pendant les études**

[47] Le fait que la division générale a mal compris ou ignoré la preuve de ce que la Commission a dit au prestataire n'est pas une erreur.

[48] La Commission aurait eu tort de dire au prestataire qu'en règle générale, les prestataires ont le droit de fréquenter l'école à temps plein et de toucher des prestations en même temps (quand la Commission ne dirige pas les prestataires vers leur programme scolaire).

[49] Toutefois, même si le prestataire pouvait établir que la Commission l'a induit en erreur, la division générale ne pourrait pas ignorer la loi ni conclure qu'il était disponible pour travailler alors qu'il ne l'était pas.

[50] Les éléments de preuve qui montrent ce que la Commission a dit au prestataire sont pertinents pour sa propre compréhension du sens juridique de la « disponibilité ». Mais ils ne sont pas utiles pour décider s'il était réellement disponible pour travailler. La décision de la division générale selon laquelle le prestataire n'était pas disponible ne repose sur aucune conclusion entourant la question de savoir si le prestataire avait bien compris ce que la Commission lui avait dit ou s'il en avait tenu compte.

[51] Dans certaines circonstances, la Commission peut annuler une dette découlant d'un trop-payé (prestations versées en trop). Si le prestataire croit que son trop-payé résulte d'une erreur de la Commission, il peut demander à la Commission d'annuler sa dette. C'est toutefois une question distincte, que la division générale n'avait pas à trancher et qui ne fait pas partie des choses dont je dois décider.

---

<sup>19</sup> Voir le paragraphe 20 de la décision de la division générale.

### – Preuve que le prestataire cherchait du travail pendant ses études

[52] La division générale a ignoré les éléments de preuve présentés par le prestataire pour montrer qu'il cherchait du travail pendant qu'il allait à l'école.

[53] La division générale a écrit ceci : « Je ne vois aucun élément de preuve sur une quelconque activité de recherche d'emploi pour la période du 2 janvier 2022 au 27 juin 2022. »

[54] Toutefois, le prestataire a déclaré qu'il avait posé sa candidature à [traduction] « tellement d'endroits », qu'il y avait [traduction] « tellement d'endroits où il a déposé son curriculum vitae<sup>20</sup> ». Il parlait de la période allant du 2 janvier 2022 au 27 juin 2022. Selon la preuve présentée par le prestataire, il cherchait un emploi à temps partiel durant cette période.

[55] Par la suite, la division générale a affirmé que le prestataire n'avait pas présenté d'éléments de preuve montrant qu'il avait communiqué avec des employeuses et employeurs « dans le but d'obtenir un emploi à **temps plein**<sup>21</sup> ». Malgré cela, je ne vois pas cette affirmation comme une façon de nuancer sa déclaration antérieure voulant qu'il n'y ait [traduction] « aucun élément de preuve ».

[56] Pour une raison quelconque, la division générale semble avoir ignoré ou mal compris la preuve montrant que le prestataire cherchait un emploi à temps partiel. Le prestataire n'a pas donné de détails sur la recherche d'emploi qu'il faisait pendant qu'il allait à l'école, mais il a clairement dit qu'il cherchait du travail.

## Réparation

[57] J'ai constaté que la division générale a fait des erreurs lorsqu'elle a rendu sa décision, alors je dois maintenant décider ce que je vais faire pour les réparer. Je peux

---

<sup>20</sup> Voir le paragraphe 19 ci-dessus.

<sup>21</sup> Voir le paragraphe 21 de la décision de la division générale.

rendre la décision qu'elle aurait dû rendre ou je peux lui renvoyer l'affaire pour réexamen<sup>22</sup>.

[58] Selon le prestataire et la Commission, je devrais simplement rendre la décision.

[59] Je ne suis pas d'accord. Je ne crois pas avoir assez de renseignements pour rendre la décision.

[60] Certaines décisions de la division d'appel laissent entendre qu'il pourrait être approprié d'analyser la disponibilité du prestataire pour un travail à temps partiel, si les prestations du prestataire étaient fondées uniquement sur la rémunération d'un emploi à temps partiel<sup>23</sup>. On pourrait possiblement considérer un régime de travail à temps partiel comme une circonstance exceptionnelle qui permet de réfuter la présomption que le prestataire n'était pas disponible pour travailler parce qu'il étudiait à temps plein.

[61] Dans un tel cas, le caractère suffisant de la recherche d'emploi du prestataire et le caractère raisonnable de sa décision de limiter ses recherches à un emploi à temps partiel dépendraient en partie de son profil d'emploi avant la blessure.

[62] Le relevé d'emploi préparé par X montre qu'il a accumulé seulement 191 heures de travail du 31 octobre 2021 au 2 janvier 2022. Comme c'est une période qui compte neuf semaines, il a travaillé en moyenne seulement 24 heures par semaine. On pourrait donc penser qu'il travaillait à temps partiel chez X, mais cela n'établit pas son profil d'emploi avant la blessure. Cela ne veut pas dire que le prestataire avait **nécessairement** l'habitude de travailler à temps partiel ou que ses prestations étaient fondées uniquement sur les 191 heures qu'il a accumulées chez X.

[63] À un moment donné, le prestataire a dit à la Commission qu'il avait accumulé plus de 500 heures de travail<sup>24</sup>. Toutefois, rien ne prouve qu'il ait effectivement travaillé

---

<sup>22</sup> Selon l'article 59(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

<sup>23</sup> Voir les décisions rendues par la division d'appel dans l'affaire *SS c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 749, l'affaire *JD c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 438, l'affaire *Commission de l'assurance-emploi du Canada c KJ*, 2022 TSS 239, mais voir aussi celles rendues dans l'affaire *Commission de l'assurance-emploi du Canada c AP*, 2021 TSS 295 et l'affaire *Commission de l'assurance-emploi du Canada c ET*, 2022 [TSS] 662.

<sup>24</sup> Voir la page GD3-36 du dossier d'appel.

pendant ce nombre d'heures. Rien ne démontre que le prestataire travaillait pour une autre entreprise avant X ou qu'il occupait un autre emploi en parallèle.

[64] Après avoir appris que le prestataire cherchait seulement un emploi à temps partiel pendant ses études, la division générale a semblé convaincue qu'elle avait les éléments de preuve nécessaires pour trancher l'affaire. Toutefois, la preuve concernant le profil d'emploi que le prestataire avait auparavant, combinée à d'autres éléments de preuve détaillant sa recherche d'un emploi à temps partiel, pourrait aider le prestataire à réfuter la présomption de non-disponibilité qui s'applique aux personnes qui étudient à temps plein.

[65] Je n'ai pas les éléments de preuve nécessaires pour conclure que le prestataire a l'habitude de travailler à temps partiel ou pour vérifier s'il s'agit d'une circonstance exceptionnelle. Rien ne prouve que les 191 heures de travail que le prestataire a accumulées chez X sont représentatives ou non de l'emploi sur lequel la Commission s'est fondée pour lui verser des prestations. Je n'ai pas la preuve qui me permettrait de conclure que le fait que le prestataire essayait de trouver un emploi à temps partiel constitue une limite injustifiée. Rien ne prouve que l'horaire de cours du prestataire lui aurait permis de travailler autant qu'il le faisait avant de perdre son emploi chez X. Il n'y a aucune preuve du nombre d'heures de travail qu'il était prêt à accepter chaque semaine ni de la nature et de l'étendue de ses recherches d'emploi.

## **Conclusion**

[66] J'accueille l'appel. La division générale a fait des erreurs de compétence, de droit et de fait.

[67] J'annule la décision sur les démarches habituelles et raisonnables, mais je renvoie la question de la disponibilité à la division générale pour réexamen.

Stephen Bergen  
Membre de la division d'appel