

Date : 20251216

Dossier : 560-34-52114

Référence : 2025 CRTESPF 170

*Loi sur la Commission des
relations de travail et de l'emploi
dans le secteur public fédéral et
Code canadien du travail*



Devant une formation de la
Commission des relations
de travail et de l'emploi
dans le secteur public fédéral

ENTRE

MATEA WOODBURN

plaignante

et

AGENCE DU REVENU DU CANADA

défenderesse

Répertorié

Woodburn c. Agence du revenu du Canada

Affaire concernant une plainte visée à l'article 133 du *Code canadien du travail*

Devant : Christopher Rootham, une formation de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral

Pour la plaignante : Elle-même

Pour la défenderesse : Nicholas Gualtieri et Bryan Girard

Décision rendue sur la base d'arguments écrits
déposés le 13 juin, le 11 juillet et le 14 novembre 2025,
et par vidéoconférence le 21 octobre 2025.
(Traduction de la CRTESPF)

MOTIFS DE DÉCISION**(TRADUCTION DE LA CRTESPF)**

I. Aperçu

[1] L'Agence du revenu du Canada (ARC) m'a demandé de rejeter la présente plainte parce qu'elle ne soulève aucune question qui relève de la portée du *Code canadien du travail* (L.R.C. (1985), ch. L-2). Je suis d'accord et j'ai rejeté la plainte en conséquence. Mes motifs suivent.

II. Nature de la question soulevée par la plaignante

[2] Matea Woodburn (la « plaignante ») a été employée par l'ARC à titre d'employée pour une période déterminée du 9 novembre 2020 au 10 mai 2024, puis du 23 septembre 2024 au 16 mai 2025. Elle a bénéficié de deux congés de maternité au cours de son premier mandat et a reçu une indemnité de congé de maternité pour les deux périodes. La convention collective régissant l'emploi de la plaignante prévoit que, pour recevoir une indemnité de congé de maternité, une employée doit accepter de retourner au travail à la fin de son congé de maternité et de continuer à travailler pendant une période égale à la durée pendant laquelle elle a reçu l'indemnité de maternité; sinon, elle doit rembourser l'indemnité. Au 10 mai 2024, la plaignante n'avait que partiellement terminé sa période de retour au travail.

[3] Après qu'elle a commencé à travailler pendant le deuxième mandat, l'ARC a décidé de saisir 100 % du salaire de la plaignante, à compter du 29 janvier 2025, afin de recouvrer ce qu'elle estime lui être dû au titre de son indemnité de maternité. L'ARC en a informé la plaignante dans une lettre datée du 17 janvier 2025. La lettre l'informait qu'elle ne serait pas rémunérée pendant une période de 21 semaines. L'ARC a informé la plaignante qu'elle ne pourrait l'étaler avec un plan de remboursement que si elle pouvait [traduction] « prouver qu'il lui serait difficile » d'être impayée pendant 21 semaines en remplissant un formulaire qui décrit tous ses actifs et ses passifs – comme si les difficultés de travailler sans salaire pendant 21 semaines n'étaient pas évidentes.

[4] Bref, l'ARC s'attendait en fait à ce que la plaignante continue de travailler gratuitement pendant plus de quatre mois jusqu'à la fin de son mandat, après quoi elle a dit qu'elle lui devait encore de l'argent.

[5] La plaignante s'est opposée à ce que l'ARC le fasse, notamment en lui envoyant un courriel le 14 février 2025 qui soulignait les difficultés financières que lui causait le fait de ne recevoir aucune rémunération. Elle a pris plusieurs congés du travail en raison du stress causé par les actions de l'ARC. Après avoir saisi 100 % de son salaire pendant un mois, l'ARC a accepté de saisir un montant réduit à compter du 25 février 2025.

III. La Commission n'a pas compétence sur la présente plainte

[6] La plaignante a présenté la présente plainte en vertu de l'article 133 du *Code canadien du travail*, alléguant que l'ARC avait contrevenu à l'article 147 du *Code canadien du travail*. Malheureusement, les faits décrits par la plaignante ne permettent pas à la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission ») d'entendre la plainte.

[7] L'article 147 du *Code canadien du travail* se trouve dans la partie II de cette loi, qui porte sur la santé et la sécurité au travail. Elle interdit à un employeur de prendre des mesures de représailles contre un employé pour avoir fait l'une des trois choses suivantes : témoigner dans le cadre d'une enquête au sujet de la partie II, fournir des renseignements à une personne qui exerce des fonctions en vertu de la partie II qui ont une incidence sur la santé et la sécurité, ou agir conformément à la partie II ou demander son application.

[8] La décision de l'ARC de recouvrer l'indemnité de maternité n'a rien à voir avec la santé et la sécurité au travail. La plaignante soutient que l'ARC a enfreint les conditions de son emploi pendant son congé de maternité. Il s'agit d'un différend sur l'interprétation de la convention collective. Il ne s'agit pas d'une question de santé et de sécurité au travail. Par conséquent, la plaignante n'a jamais demandé l'application d'aucun aspect de la partie II du *Code canadien du travail*, ce qui est une condition nécessaire pour que j'aie compétence à l'égard de la présente plainte.

[9] Au cours d'une brève vidéoconférence que j'ai tenue avec les parties, la plaignante a fait valoir qu'elle fournissait des renseignements à une personne exerçant des fonctions en vertu de la partie II qui ont une incidence sur la santé et la sécurité en disant à l'ARC (et à son agent négociateur) que la saisie de son salaire avait une incidence sur sa santé mentale. Cependant, l'article 147 du *Code canadien du travail* stipule que les représailles doivent être motivés par le fait que l'employé a fourni des

renseignements. Cela signifie que les représailles doivent être exercées après que l'employé a fourni des renseignements. La saisie du salaire ne peut pas être une mesure de représailles parce qu'elle a eu lieu avant de fournir des renseignements à une personne qui s'acquittait de fonctions liées à la santé et à la sécurité.

[10] J'aurais préféré ne pas avoir à tirer cette conclusion, car cela défie le bon sens et toute forme de compassion de saisir 100 % du salaire d'un employé sans d'abord donner à l'employé une occasion significative d'établir un calendrier de remboursement plus raisonnable.

[11] Pour ces motifs, la Commission rend l'ordonnance qui suit :

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

IV. Ordonnance

[12] La plainte est rejetée.

Le 16 décembre 2025.

Traduction de la CRTESPF

**Christopher Rootham,
une formation de la Commission des
relations de travail et de l'emploi
dans le secteur public fédéral**