Les mesures disciplinaires relatives à l'utilisation du matériel informatique : Coca-cola est contrainte à réintégrer un salarié

1 janvier 2012

La Commission des relations du travail s'est récemment prononcée sur la façon dont un employeur a procédé pour imposer une mesure disciplinaire à un employé en raison de son utilisation du matériel informatique appartenant à cet employeur.

Le 11 octobre 2011, la Commission a accueilli la plainte déposée par cet employé conformément à l'article 124 de la Loi sur les normes du travail et alléguant que son employeur l'avait congédié sans cause juste et suffisante.

Dans *Caron* c. *Compagnie Rafraîchissements Coca-Cola Canada*, l'employeur reprochait au plaignant d'avoir fait un usage inapproprié du matériel informatique mis à sa disposition, d'avoir navigué sur Internet à des fins personnelles pendant ses heures de travail (vol de temps) et d'avoir téléchargé et conservé des images pornographiques sur son ordinateur, le tout en violation des politiques et du code d'éthique en vigueur dans l'entreprise.

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.