

**BUREAU D'ARBITRAGE ET DE MÉDIATION
DES CHEMINS DE FER DU CANADA**

CAUSE NO. 3721

entendu à Montréal, le jeudi, le 15 janvier 2009

concernant

VIA RAIL CANADA INC.

et

**LE SYNDICAT NATIONAL DE L'AUTOMOBILE, DE L'AÉROSPATIALE, DU
TRANSPORT ET DES AUTRES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU
CANADA (TCA)**

LITIGE :

Imposition de 15 points de démérites à Monsieur Michel Bonin pour usage inapproprié du réseau informatique de VIA Rail Canada Inc.

EXPOSÉ CONJOINT DU CAS :

M Bonin travaille comme Receveur et expéditeur au Centre de maintenance de Montréal. Le 28 novembre 2006, M Bonin a été enquêté pour usage inapproprié du réseau informatique de VIA Rail. Suite à cette enquête, 15 points de démérites ont été inscrits à son dossier de disciplinaire.

Le Syndicat conteste l'imposition de 15 points de démérites à M Bonin en novembre 2006 et demande que soient retirés ces points de démérites du dossier de M Bonin.

La Société soutient que le réseau informatique lui appartient et que les utilisateurs ont accès au réseau informatique pour les aider dans l'exécution de leur travail.

La Société ajoute que l'inobservation des normes établies dans la *Politique d'utilisation du réseau informatique et du courrier électronique* est considérée comme une infraction sérieuse. Conséquemment, la Société soutient que la discipline imposée est raisonnable et justifiée.

POUR LE SYNDICAT :

REPRÉSENTANT NATIONAL

(SGN.) D. ST-LOUIS

Représentaient la Société :

- | | |
|-------------|---|
| J. Rondeau | – Agente, Relations de travail, Montréal |
| F. Breau | – Conseiller Principal – Sûreté, Montréal |
| B. A. Blair | – Agente principale, Relations de travail, Montréal |
| I. Kluka | – Gérant – BVT, Montréal |
| J. Pastor | – Agent, Relations de travail, Montréal |
| D. Stroka | – Agente principale, Relations de travail, Montréal |

POUR LA SOCIÉTÉ :

POUR LE DIRECTEUR, RELATION DU TRAVAIL

(SGN.) J. RONDEAU

Et représentaient le Syndicat :

- | | |
|-------------|-----------------------------------|
| D. St-Louis | – Représentant national, Montréal |
| S. Allen | – Représentant régional, Montréal |
| F. Sauvé | – Président des griefs, Montréal |
| M. Bonin | – Plaignant |

SENTENCE ARBITRALE

Il n'est pas contesté que le plaignant, Michel Bonin, a utilisé son ordinateur au travail pour des fins personnels, à savoir la réception et l'entreposage de certains messages et clips vidéo à caractère pornographique. La preuve démontre qu'il est un d'un nombre d'employés identifiés lors d'une enquête systématique relativement au contenu des courriels des employés reçu et entreposé sur leurs ordinateurs de travail.

Le représentant syndical soutient que la Société n'aurait pas transmis d'une façon suffisante les règles de l'employeur concernant le contenu du matériel sur les ordinateurs de travail, tel que décrit dans les décisions **BACFC 2731** et **2732**. Il plaide aussi que l'employeur avait toléré la distribution de courriels personnels dans son réseau informatique de façon à permettre ce qu'il qualifie comme étant une pratique courante et usuelle.

L'Arbitre ne peut accueillir cet argument. La preuve démontre clairement que la Société a bien communiqué au plaignant, comme à l'ensemble de ses employés, que l'usage de son système informatique pour la diffusion de messages personnels est défendu. De fait, les activités interdites sont bel et bien identifiés dans la Politique d'utilisation du réseau informatique et d'internet, comme dans la Politique d'utilisation du courrier électronique ainsi que dans un « Aperçu – Normes de VIA Rail » en date du 14 décembre 2005. Le plaignant reconnaît avoir été avisé de ces politiques, ainsi que

du Code d'éthique de la Société. Pour ce qui est de la clarté de la règle, il est à noter que la Politique d'utilisation du courrier électronique contient parmi ses principales restrictions : « Envoyer ou solliciter des images à caractère sexuel ».

L'Arbitre ne peut non plus partager le point de vue du Syndicat qui prétend que le traitement du plaignant était discriminatoire pour la seule raison que les ordinateurs de tous les employés n'ont pas été fouillés. La preuve démontre que l'enquête de l'employeur a utilisé les services de trois employés à plein temps pendant une période de quatre semaines. Leurs efforts ont suivi une chaîne de communication électronique de courriels prohibés qui a enfin identifié vingt-et-un employés, dont sept employés syndiqués. Certains des employés identifiés se sont vu infliger une variété de peines disciplinaires. Parmi les non-syndiqués la discipline comprenait deux congédiements, cinq suspensions et deux lettres de réprimande. Les quatre employés syndiqués disciplinés ont subi des peines variant entre dix et trente points de démerite, compte tenu d'un nombre de facteurs, y compris le degré du caractère explicite du matériel en leur possession. La pornographie dans la possession de M Bonin était d'une qualité relativement légère, ce qui lui a mérité les 15 points de démerite

À l'avis de l'Arbitre, l'enquête menée par la Société et la peine disciplinaire imposée à M. Bonin représentent un cas exemplaire d'un traitement impartial, systématique et juste envers les employés concernés, y compris le plaignant. Contre cette toile de fond il ne semble pas y avoir de facteurs atténuants qui justifient une

réduction de la peine de M. Bonin, surtout à la lumière du fait qu'il ne semble toujours pas reconnaître la gravité de sa conduite.

Pour tous ces motifs, le grief doit être rejeté.

Le 19 janvier 2009

L'ARBITRE

(signé) MICHEL G. PICHER