

**CANADIAN HUMAN RIGHTS
TRIBUNAL TRIBUNAL CANADIEN DES DROITS
DE LA PERSONNE**

ROGER VIRK

le plaignant

- et -

**COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA
PERSONNE**

la Commission

- et -

BELL CANADA (ONTARIO)

l'intimée

MOTIFS DE DÉCISION

2005 TCDP 2
2005/01/20

MEMBRE INSTRUCTEUR : Pierre Deschamps

I. INTRODUCTION

II. LES FAITS

A. Le travail de M. Virk chez Bell avant le projet
Globe and Mail

B. L'implication de M. Virk par rapport au projet
Globe and Mail

III. ANALYSE

A. LA QUESTION DE LA DISCRIMINATION

(i) L'état du droit

(ii) Examen de la preuve

B. LA QUESTION DES REPRÉSAILLES

(i) L'état du droit

(ii) Examen de la preuve

IV. CONCLUSION

I. INTRODUCTION

[1] Le Tribunal doit décider si Bell Canada a fait preuve de discrimination à l'endroit du plaignant, M. Roger Virk, dans le cadre de son emploi à Bell, en raison de son origine ethnique ou nationale et ce, en contravention de l'article 7 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (la Loi). Le Tribunal doit également décider si le plaignant a fait l'objet de représailles de la part de Bell Canada et ce, en contravention de l'article 14.1 de la *Loi*.

[2] M. Virk prétend que Bell Canada, en général, et M. Ted Weich, en particulier, ont fait preuve de discrimination à son égard en janvier 2002 en ne le nommant pas directeur du projet Globe and Mail parce qu'il est d'origine sud-asiatique et que M. Penno Makdessian a exercé des représailles contre lui, à la fin de 2003, en mettant fin à son emploi parce qu'il avait déposé une plainte relative aux droits de la personne.

[3] À l'audience, le plaignant n'était pas représenté par avocat. L'intimée l'était. La Commission n'a pas comparu. Trois témoins ont été entendus : le plaignant, M. Virk, et, pour l'intimée, M. Ted Weich et M. Penno Makdessian.

[4] M. Weich a témoigné qu'il a été informé le 9 mai 2002 par M^{me} Incognito, la directrice en relations de travail chez Bell, de la plainte relative aux droits de la personne déposée par M. Virk. Quant à M. Makdessian, il a témoigné qu'il a été informé de la plainte en janvier 2003.

II. LES FAITS

A. Le travail de M. Virk chez Bell avant le projet Globe and Mail

[5] M. Virk a commencé à travailler chez Bell Canada le 12 octobre 1993 comme adjoint au marketing direct. Avant de travailler chez Bell, M. Virk travaillait comme surveillant de district pour le compte d'une chaîne de magasin d'appareils électroniques.

[6] Le 7 juillet 1995, M. Virk a été promu au poste d'adjoint au soutien. Par la suite, il a été promu au poste de superviseur du soutien (associé principal 8). En date du 9 janvier 1998, ce titre a été changé pour celui d'adjoint principal.

[7] En décembre 1998, M. Ted Weich est devenu directeur adjoint au sein de l'équipe de gestion des vendeurs, laquelle fait partie du Centre de marketing direct (CMD). À l'époque, M. Virk travaillait comme adjoint principal au sein de l'équipe de gestion des vendeurs. L'équipe de gestion des vendeurs était composée de M. Weich, de trois directeurs des ventes et de cinq adjoints principaux qui relevaient des directeurs des ventes. Les adjoints principaux sont des employés syndiqués. Les directeurs des ventes sont des employés appartenant à la direction.

[8] Le dossier révèle que M. Virk, lorsqu'il travaillait chez Bell Canada et ce, jusqu'à ce qu'il quitte, était couvert par la convention collective pour le personnel de bureau de l'ACET, par opposition à la convention collective pour le personnel des ventes de l'ACET. Le dossier révèle également que, au sein du Centre de marketing direct, il existe deux types d'employés syndiqués qui peuvent obtenir des promotions, le personnel de bureau, en vertu de la convention collective pour le personnel de bureau, et le personnel des ventes, en vertu de la convention collective pour le personnel des ventes.

[9] Selon la preuve, les postes de personnel de bureau, tels les adjoints principaux et les adjoints, sont principalement des postes de soutien. Les membres du

personnel des ventes, tels les adjoints au marketing direct, sont des télévendeurs. M. Virk a témoigné que tous les adjoints principaux sont d'anciens adjoints au marketing direct et qu'il avait déjà été adjoint au marketing direct.

[10] Le 2 mai 2000, un poste de gérant des partenariats stratégiques du CMD CP-2 a été affiché. M. Virk a postulé pour ce poste. Dans un courriel envoyé à M. Weich quelques jours avant l'envoi de sa demande, M. Virk a dit craindre que M. Weich puisse croire qu'il ne possédait pas les antécédents et les compétences nécessaires en matière de vente pour occuper le poste de gérant. Dans son courriel, M. Virk a fait ressortir son expérience antérieure en matière de vente et de gestion chez Bell et ailleurs, avant de se joindre à Bell.

[11] C'est M. John Chung, un directeur des ventes titularisé au Centre de marketing direct, qui a été choisi pour le poste. Selon M. Weich, des candidats meilleurs que M. Virk avaient postulé pour le poste.

[12] La preuve révèle que dans le cadre de son emploi chez Bell, M. Virk s'est vu confier un certain nombre d'affectations intérimaires. Ce qui constitue une affectation intérimaire est précisé dans la pièce R-1.

[13] On parle d'affectation intérimaire lorsqu'un employé assume les responsabilités d'un poste plus élevé, lequel exige une responsabilité professionnelle et une compétence plus grande. Un exemple typique de ceci est lorsqu'un employé remplace un autre employé (dans un poste plus élevé) qui est en congé de maternité ou en congé parental. Si l'affectation n'est pas de nature temporaire, l'employé devrait éventuellement être promu au poste. Selon la pièce R-1, on a recours à une affectation intérimaire lorsque l'affectation est d'une durée supérieure à trois semaines.

[14] Lorsqu'on lui a demandé d'expliquer le but des affectations intérimaires dans le cas des employés syndiqués, M. Weich a déclaré que le but était de combler un besoin d'une unité de travail particulière et que, dans la plupart des cas, les personnes qui se sont vu attribuer un poste intérimaire étaient des personnes reconnues comme étant capables de progresser dans leur carrière. M. Weich a témoigné que les personnes à qui on demande d'occuper un poste intérimaire sont normalement choisies par la personne responsable d'une unité de travail particulière et ce, en fonction des besoins de cette unité particulière.

[15] Selon M. Weich, une affectation intérimaire évoluera dans le temps en fonction des besoins de l'unité de travail. Dans son témoignage, M. Virk a reconnu que les affectations intérimaires sont très fréquentes au Centre de marketing direct, que leur durée peut aller de quelques jours à quelques mois et

qu'elles permettent aux employés syndiqués d'avoir la possibilité d'obtenir de l'expérience dans un rôle de gestion.

[16] Pour sa part, M. Makdessian a témoigné que les affectations intérimaires peuvent durer jusqu'à 14 mois, que les employés sont affectés à des postes intérimaires en fonction des besoins ponctuels de l'entreprise et que si les besoins de l'entreprise viennent à changer, les employés sont réaffectés à leur poste d'attache. Selon M. Makdessian, il arrive très souvent que des employés qui bénéficient d'une affectation intérimaire soient réaffectés à leur poste d'attache à la fin de leur affectation.

[17] Lorsqu'on lui a demandé à quelle fréquence cela arrivait que des employés soient réaffectés à leur poste d'attache après une affectation intérimaire plutôt que d'être immédiatement nommés directeurs, M. Weich a déclaré qu'il n'existe aucune politique officielle chez Bell, que cela dépend entièrement des besoins d'une unité de travail particulière. De plus, M. Weich a déclaré que, selon lui, il n'existait aucune politique chez Bell visant à titulariser des directeurs intérimaires après une période de temps spécifique. Il a toutefois reconnu, dans son témoignage, qu'un directeur intérimaire est potentiellement un directeur titularisé.

[18] Pour sa part, M. Virk a reconnu que lorsqu'une affectation intérimaire prend fin, il n'est pas inhabituel qu'un employé syndiqué soit réaffecté à son ancien poste. Toutefois, M. Virk croit que, en l'espèce, il était plutôt étrange, voire même très étrange que cela soit arrivé.

[19] Il ressort de la preuve que, en juillet 2001, M. Virk s'est vu confier une première affectation intérimaire comme directeur des ventes au sein de la division des consommateurs du Centre de marketing direct, puis une autre en septembre 2001. Cette dernière affectation intérimaire n'a comporté aucun volet de surveillance du personnel. Selon M. Virk, il a été appelé dans le cadre de ce poste à travailler à un processus d'amélioration à la section de transmission des données, laquelle était chargée de s'occuper des rapports et de la saisie des revenus du Centre de marketing direct dans son ensemble.

B. L'implication de M. Virk par rapport au projet Globe and Mail

[20] Il ressort de la preuve que, en juillet 2001, le Globe and Mail a approché Bell dans le but de créer un centre d'appels en vue de faire de la sollicitation d'abonnés potentiels au Globe and Mail. Une première rencontre a eu lieu en août 2001 avec des représentants du Globe and Mail. On a pris la décision de créer un centre d'appels dans le groupe de gestion des vendeurs au sein du Centre de marketing direct en raison de l'expertise de ce groupe dans ce domaine. M. Ted Weich a pris la direction du projet.

[21] Aux termes de l'entente conclue avec le Globe and Mail, ce dernier fournirait à chaque mois à Bell Canada des listes d'appels comprenant environ de 135 000 à 150 000 numéros de téléphone. Bell Canada devait être payé sur une base de contact. Au départ, le projet Globe and Mail était censé être un projet pilote d'une durée de deux mois.

[22] On a passé les mois de septembre et d'octobre 2001 à créer le projet et celui-ci a vu le jour en novembre 2001. Il ressort de la preuve que M. Weich a joué un rôle important dans la création de l'infrastructure du projet Globe and Mail. Dans son témoignage, M. Virk a reconnu que M. Weich avait participé au lancement du projet Globe and Mail et qu'il était en fait celui qui l'avait monté.

[23] Selon M. Weich, des employés temporaires plutôt que des employés permanents ont été embauchés pour le projet et ce, en raison de la restructuration qui était en cours à l'époque à Bell Canada. Le nombre d'employés embauchés a varié entre douze et quatorze.

[24] En octobre 2001, M. Virk s'est vu offrir par M. Weich, son superviseur, un poste de directeur intérimaire du projet Globe and Mail. Ce poste n'a pas été affiché. M. Virk a accepté l'offre et est devenu le directeur intérimaire du projet le 22 octobre 2001. Il ressort de la preuve que M. Virk était censé rendre compte à M. Weich.

[25] Lorsqu'on lui a demandé d'expliquer pourquoi il avait décidé de choisir un directeur intérimaire pour le projet plutôt qu'un directeur titularisé, M. Weich a déclaré que, comme il s'agissait d'un essai, il croyait qu'un directeur intérimaire conviendrait mieux. Lorsqu'on lui a demandé d'expliquer pourquoi il avait choisi M. Virk, M. Weich a déclaré que c'était parce qu'il voulait donner l'occasion à M. Virk de perfectionner ses compétences compte tenu du fait que celui-ci avait dans le passé exprimé le désir d'exercer une fonction de directeur afin de perfectionner ses compétences.

[26] Lorsqu'on lui a demandé quel pourcentage de son temps il avait consacré au projet Globe and Mail durant les mois de septembre, octobre, novembre et décembre 2001, M. Weich a répondu que le projet Globe and Mail avait pris environ 80 p. 100 de son temps au cours des deux premiers mois et probablement entre 60 et 65 p. 100 de son temps au cours des mois de novembre et décembre 2001.

[27] Dans son témoignage, M. Weich a reconnu que M. Virk avait joué un rôle dans la création du projet Globe and Mail, notamment en participant à l'installation d'un certain nombre de postes de travail, en s'assurant que leur configuration était adéquate et en participant à des conférences téléphoniques.

[28] Selon M. Weich, le rôle de M. Virk dans le cadre du projet Globe and Mail consistait à gérer les activités sur le plancher, à participer à des réunions de groupe et à préparer des rapports. M. Virk a mentionné que, dans le cadre de ses fonctions, il devait gérer les listes d'abonnés potentiels, assurer la liaison avec d'autres groupes et installer des ordinateurs. M. Weich a reconnu dans son témoignage que, en ce qui concerne le projet Globe and Mail, M. Virk avait assumé un plus grand nombre de responsabilités qu'un directeur des ventes en assume normalement au Centre de marketing direct.

[29] Il ressort de la preuve que M. Virk considérait que c'était lui et non pas M. Weich qui était directeur du projet. Dans son témoignage, M. Weich a fortement contesté cette allégation faite par M. Virk. M. Virk a toutefois reconnu dans son témoignage que M. Weich était l'architecte du projet.

[30] À cet égard, il ressort clairement de la preuve que, durant les mois de novembre et décembre 2001, M. Virk a été, en tout temps, le directeur des ventes intérimaire du projet Globe and Mail, que M. Weich est demeuré le directeur du projet et que M. Virk travaillait sous sa surveillance et ses ordres.

[31] Le 30 novembre 2001, M. Virk a été informé par M. Weich qu'une restructuration serait effectuée dans son groupe (gestion des vendeurs) à compter du 1^{er} janvier 2002 et que, à compter du 2 janvier 2002, le projet relèverait du groupe de M. Charlie Latino (division des consommateurs). Il ressort de la preuve que, cette journée-là, M. Weich a déclaré à M. Virk que, à compter du 1^{er} janvier 2002, il continuerait à participer au projet Globe and Mail mais qu'il recouvrerait son statut d'adjoint principal en remplaçant M. Simon Shim comme adjoint principal du projet.

[32] Lorsqu'on lui a demandé d'expliquer le motif de ce transfert, M. Weich a déclaré que, compte tenu du contenu du projet et de ce qu'il comportait, il avait été décidé qu'il cadrerait mieux avec le groupe de M. Latino.

[33] Dans son témoignage, M. Virk a déclaré que M. Weich lui avait affirmé que la décision de le réaffecter à son poste d'adjoint principal n'était aucunement liée à son rendement. Selon M. Weich, M. Virk n'a jamais exprimé, à ce moment-là, le désir de quitter le projet Globe and Mail quand il a appris qu'il recouvrerait éventuellement son statut d'adjoint principal ou qu'il serait affecté à un autre poste au sein de l'équipe de gestion.

[34] Il ressort de la preuve que M. Weich a également informé M. Virk que c'était un directeur titularisé de la division des consommateurs qui deviendrait directeur du projet Globe and Mail et ce, à compter du 1^{er} janvier 2002. Cette personne était

M. Penno Makdessian. M. Virk devait continuer à participer au projet afin d'aider M. Makdessian.

[35] Selon M. Weich, compte tenu du fait que M. Latino prendrait en charge le projet à compter du 1^{er} janvier 2002, la décision de choisir M. Makdessian a été celle de M. Latino et non la sienne même si elle a été prise en novembre 2001. M. Weich a témoigné que M. Latino l'avait consulté à ce sujet.

[36] Lorsqu'on lui a demandé d'expliquer pourquoi M. Virk serait renvoyé à son poste d'adjoint principal à compter du 1^{er} janvier 2002, M. Weich a offert l'explication suivante : comme le projet allait relever de l'organisation de M. Latino et comme la société était en train de restructurer ses opérations au Centre de marketing direct et qu'un certain nombre de directeurs des ventes risquaient de perdre leurs emplois alors que les employés comme M. Virk ne couraient pas ce risque car ils étaient renvoyés dans les postes qu'ils occupaient auparavant, on a pris la décision d'aller chercher au sein de la division des consommateurs un directeur des ventes titularisé pour diriger le projet. Selon M. Weich, il s'agissait là d'une bonne décision opérationnelle et n'avait rien à voir avec le rendement de M. Virk quant au projet Globe and Mail.

[37] Selon la preuve, une restructuration comporte l'élimination de certains postes au sein d'un organisme ou d'un service, c'est-à-dire des postes dont l'organisme ou le service peuvent se passer.

[38] Dans son témoignage, M. Weich a déclaré que, bien qu'un organisme effectue une restructuration, il comblera tout de même des emplois qu'il estime cruciaux pour les activités de l'organisme. Par conséquent, il n'est pas inhabituel dans ces circonstances qu'un organisme affiche un poste pour remplacer son titulaire qui quitte. M. Virk a reconnu dans son témoignage qu'il était normal pour un organisme de remplir un poste clé, un poste dont la société ne peut pas se passer lorsqu'il est laissé vacant par son titulaire même si la société est en mode de restructuration.

[39] Il ressort de la preuve que, en décembre 2001, un poste de directeur des ventes au Centre de marketing direct a été affiché lorsque le titulaire de ce poste a quitté.

[40] Lorsqu'on lui a demandé d'expliquer pourquoi le Centre de marketing direct embauchait alors que la société était en restructuration, M. Weich a déclaré que le poste de directeur des ventes était crucial quant aux activités de l'unité de travail et devait être comblé par un directeur des ventes titularisé en raison du niveau élevé d'expertise exigé. On a choisi une personne qui occupait le poste de

directeur des ventes titularisé à la division des consommateurs du Centre de marketing direct.

[41] Enfin, lors de la réunion du 30 novembre 2001, M. Weich a déclaré à M. Virk que, en raison de la restructuration qui avait lieu au sein de la société, il n'y aurait plus de poste de directeur intérimaire à compter de novembre 2001.

[42] Lorsqu'on lui a demandé d'expliquer cette décision, M. Weich a déclaré dans son témoignage que, à ce moment-là, la priorité avait été accordée à la préservation des emplois des directeurs des ventes titularisés, lesquels risquaient de perdre leurs emplois dans un contexte de restructuration et ce, avant d'accorder des affectations intérimaires. À maintes reprises, M. Weich a déclaré que lorsqu'un directeur titularisé risque de perdre son emploi, la société tentera de protéger l'emploi de cette personne. Par conséquent, elle mettra fin à une affectation de directeur intérimaire, si bon que soit son rendement, de manière à protéger l'emploi d'un directeur titularisé sachant que le directeur intérimaire sera réaffecté à son emploi syndiqué antérieur.

[43] M. Virk a témoigné que, à première vue, il avait cru l'explication que M. Weich lui avait donnée quant à savoir pourquoi on le remplaçait comme directeur intérimaire du projet Globe and Mail. Ses sentiments ont changé, selon son témoignage, lorsqu'il a constaté à la mi-décembre que deux employés syndiqués s'étaient vu accorder des affectations de directeur intérimaire et ce, à compter du 2 janvier 2002. Il s'agissait de M^{me} Debbie Vieira et de M. Ernesto Imbrogno. Ces deux personnes travaillaient comme adjoints à la division des consommateurs du Centre de marketing direct. Toutes deux ont été nommées directeur des ventes intérimaire de la division des consommateurs.

[44] Selon la preuve, M^{me} Vieira se serait vu accorder huit affectations intérimaires en 2002 et, après chaque affectation, elle aurait été réaffectée au poste qu'elle occupait antérieurement. En janvier 2003, elle s'est vu accorder une nouvelle affectation de directrice intérimaire et fut éventuellement titularisée comme directrice. Dans son témoignage, M. Virk a reconnu qu'il était logique qu'une personne qui a occupé un poste intérimaire obtienne ce poste si celui-ci devient ouvert.

[45] Quant à M. Imbrogno, il ressort de la preuve que, à la fin de l'affectation intérimaire susmentionnée, il a été réaffecté à son poste d'adjoint au marketing direct.

[46] Lorsqu'on lui a demandé d'expliquer pourquoi M^{me} Debbie Vieira et M. Ernesto Imbrogno, deux personnes de race blanche, se sont vu accorder des affectations intérimaires et ce, à compter du 2 janvier 2002, M. Weich a déclaré

que ces affectations avaient été accordées au sein de la division des consommateurs, sous la direction de M. Latino, et qu'il ne connaissait pas les raisons pour lesquelles ces deux affectations intérimaires avaient été accordées. Il a toutefois déclaré que, le 30 novembre 2001, lorsqu'il a rencontré M. Virk, les renseignements qu'il possédait à ce moment-là étaient qu'il n'y aurait pas de postes pour les directeurs intérimaires.

[47] Le 6 décembre 2001, M. Virk a envoyé une note de service à M. Weich dans laquelle il faisait part de sa déception quant au fait qu'il serait réaffecté au poste d'adjoint principal dans le projet au lancement duquel et à la gestion duquel il avait participé depuis ses débuts. Il a déclaré dans son courriel qu'il continuerait d'apporter son aide et son appui au projet mais que, compte tenu des circonstances, il tenterait de trouver autre chose chez Bell en 2002.

[48] Dans sa réponse au courriel de M. Virk, M. Weich a offert d'aider ce dernier à trouver un autre poste d'adjoint principal chez Bell. Il ressort de la preuve que M. Virk n'a jamais demandé l'aide de M. Weich.

[49] À l'audience, M. Virk a fait allusion au fait que, à ce moment-là, il avait demandé à M. Weich à être muté à l'équipe de gestion des vendeurs comme adjoint principal de telle sorte qu'une autre personne de l'équipe de gestion des vendeurs prenne la relève du poste d'adjoint principal du projet Globe and Mail. M. Virk a affirmé que cela lui aurait épargné beaucoup d'angoisse. M. Weich a témoigné que M. Virk n'avait jamais exprimé ce désir.

[50] Il ressort de la preuve que le projet Globe and Mail a été transféré, le 1^{er} janvier 2002, du groupe de gestion des vendeurs à la division des consommateurs du Centre de marketing direct. Il ressort également de la preuve que M. Weich a officiellement cessé d'être en charge du projet Globe and Mail à partir du 1^{er} janvier 2002.

[51] Quant à M. Virk, il a recommencé à travailler le 2 janvier 2002 sur le projet Globe and Mail, cette fois-ci comme adjoint principal et non pas comme directeur intérimaire. Il ressort de la preuve que M. Virk relevait de M. Makdessian, lequel relevait de M. Latino. M. Virk a remplacé M. Simon Shim qui travaillait sur le projet Globe and Mail comme adjoint principal. Selon M. Virk, M. Shim fut réaffecté ailleurs.

[52] Lorsqu'on lui a demandé ce qu'il avait fait dans le projet Globe and Mail après le 2 janvier 2002, M. Weich a déclaré dans son témoignage qu'il avait continué à fournir des conseils à ceux qui s'occupaient du projet pendant environ trois mois étant donné ses connaissances et son expertise. Toutefois, durant cette

période, il ne s'est pas occupé des activités courantes car c'est M. Makdessian qui s'en est occupé et il n'a eu aucun mot à dire quant au processus d'embauche.

[53] Dans son témoignage, M. Virk a exprimé l'opinion qu'il ne croyait pas que M. Makdessian pouvait s'acquitter de la tâche aussi bien que lui. M. Virk a fait allusion au fait que lorsque M. Makdessian a pris en charge le projet Globe and Mail, il n'avait aucune expérience quant au projet. Ce fait a été reconnu par M. Makdessian qui a déclaré dans son témoignage que, lorsqu'il a pris le projet à sa charge, l'ensemble de ses aspects ne lui était pas familier, mais qu'il avait appris au fur et à mesure.

[54] Lorsqu'on lui a demandé d'expliquer le contexte dans lequel il s'est joint au projet, M. Makdessian a affirmé que, à la fin de novembre ou au début de décembre 2001, il a été informé par son directeur adjoint, M. Charlie Latino, que la stratégie pour 2002 de la division des ventes aux consommateurs du Centre de marketing direct serait différente, qu'il travaillerait moins et que cela signifiait qu'il y aurait une réduction du nombre de directeurs. Selon M. Makdessian, M. Latino l'a informé de la restructuration que la société effectuerait et qu'il lui obtiendrait un poste de directeur titularisé.

[55] Lorsqu'on lui a demandé ce qu'il était advenu de son ancien poste de directeur des ventes à la division des ventes aux consommateurs après qu'il eut pris le poste au projet Globe and Mail, M. Makdessian a déclaré que son ancienne équipe avait été démantelée, que les employés qui faisaient partie de cette équipe avaient été répartis entre les directeurs des ventes qui étaient demeurés au service des ventes et que, en fait, son poste avait été éliminé.

[56] Dans son témoignage, M. Makdessian a déclaré que, lorsqu'il a pris à sa charge le projet Globe and Mail, M. Virk avait d'abord été un peu déçu, et lui avait fait part de ce fait. Selon M. Makdessian, M. Virk l'avait assuré qu'il allait donner le meilleur de lui-même pendant qu'il serait là et qu'il ne le laisserait pas tomber. M. Virk a également informé M. Makdessian qu'il essayerait de trouver autre chose chez Bell. M. Makdessian a déclaré dans son témoignage qu'il avait offert d'aider M. Virk, mais que celui-ci ne lui avait jamais demandé son aide.

[57] Lorsqu'on lui a demandé d'expliquer en quoi il avait fait avancer le projet Globe and Mail, M. Makdessian a témoigné que l'une de ses réalisations avait été la conception et la mise en uvre d'un programme de mesures incitatives et de mesures de reconnaissance. Il a également déclaré qu'il avait apporté avec lui une grande expertise dans le domaine de la vente, laquelle l'avait aidé à encadrer son équipe.

[58] Il ressort de la preuve que M. Makdessian a dirigé le projet Globe and Mail entre le 2 janvier 2002 et le 25 avril 2002. Selon M. Virk, durant cette période, les objectifs de ventes mensuels n'ont pas toujours été atteints.

[59] En avril 2002, M. Makdessian est devenu chef d'équipe principal intérimaire dans le groupe des ventes aux consommateurs au sein de l'organisation de M. Charlie Latino. C'est ainsi que le poste de directeur des ventes du projet Globe and Mail est devenu vacant.

[60] Dans son nouveau rôle de chef d'équipe principal, M. Makdessian était responsable du projet Globe and Mail ainsi que responsable d'autres projets. Dans son témoignage, M. Makdessian a reconnu que, en tant que chef d'équipe principal, il s'occupait moins de la gestion au quotidien du projet Globe and Mail. Il a de plus reconnu que, lorsqu'il a cessé de diriger le projet Globe and Mail, M. Virk a dû diriger le projet à lui seul.

[61] Le 25 avril 2002, on a émis un courriel annonçant que M. Virk serait le directeur des ventes intérimaire du projet Globe and Mail à compter du 23 avril 2002. Le courriel faisait part que la fin de l'affectation était prévue pour le 30 juin 2002. Il ressort toutefois de la preuve que, à la fin de juin 2002, l'affectation de M. Virk a été prolongée jusqu'au 3 octobre 2002. Le dossier révèle que le 25 avril 2002, M. Weich a envoyé un courriel à M. Virk pour le féliciter quant à sa nouvelle affectation intérimaire.

[62] M. Makdessian a témoigné que c'était M. Latino qui avait pris la décision d'accorder l'affectation de directeur des ventes à M. Virk. M. Makdessian a déclaré dans son témoignage qu'il avait appuyé la décision de M. Latino car il travaillait avec M. Virk depuis janvier.

[63] Selon le témoignage de M. Makdessian, M. Virk ne s'est pas vu accorder le poste de directeur des ventes à ce moment-là mais s'est plutôt vu accorder une affectation intérimaire parce que M. Makdessian voulait avoir l'occasion d'observer M. Virk sur une base quotidienne. Il voulait voir notamment si celui-ci possédait les qualités de chef qu'il recherchait chez un directeur des ventes.

[64] Il ressort de la preuve que, en septembre 2002, M. Makdessian a été titularisé dans son poste de chef d'équipe principal, qu'il a occupé jusqu'en septembre 2003 avant d'occuper par intérim le poste de directeur adjoint au service des ventes de la division des consommateurs du Centre de marketing direct.

[65] Pour la période allant du 23 avril 2002 au 3 octobre 2002, M. Virk, en tant que directeur intérimaire et M^{me} Madeline Young, une associée, étaient les deux seules personnes engagées sur une base quotidienne dans le projet Globe and

Mail. M. Virk a témoigné que, durant cette période, il avait atteint tous ses objectifs en matière de vente et de prise de contact. Cela fut confirmé par M. Makdessian dans son témoignage.

[66] À la fin de la période, M. Virk a recouvré son poste habituel d'adjoint principal et M. Ron Singh, un directeur titularisé, qui est d'origine sud-asiatique, a été nommé au poste de directeur des ventes du projet Globe and Mail, poste qu'il a occupé jusqu'à la fin du projet Globe and Mail en octobre 2003. M. Virk a reconnu dans son témoignage que M. Singh était comme lui d'origine sud-asiatique. Selon M. Virk, M. Singh était capable de s'acquitter adéquatement de la tâche.

[67] Lorsqu'on lui a demandé pourquoi M. Singh, un directeur titularisé, avait été choisi de préférence à M. Virk en octobre 2002 pour diriger le projet Globe and Mail, M. Makdessian a expliqué que, au fur et à mesure que le projet avançait, les partenaires du Globe demandaient que son groupe fixe des objectifs de vente plus agressifs. Des campagnes plus compliquées, demandant beaucoup d'attention et comportant une foule de détails, pointaient donc à l'horizon.

[68] M. Makdessian a déclaré dans son témoignage que, afin de répondre à ces exigences, il avait préféré aller de l'avant avec M. Ron Singh plutôt qu'avec M. Virk, étant d'avis que M. Singh était plus apte que M. Virk à faire le travail parce qu'il possédait de solides antécédents en matière de vente. Selon M. Makdessian, c'était M. Latino qui avait pris la décision après lui avoir demandé son opinion.

[69] Il ressort de la preuve que, en août 2003, M. Virk a obtenu une nouvelle affectation intérimaire au projet Globe and Mail en remplaçant M. Ron Singh comme directeur intérimaire alors que ce dernier était en vacance. Cette affectation a duré jusqu'à la fin d'octobre 2003.

[70] En octobre 2003, le groupe de M. Makdessian fut avisé par les partenaires du Globe qu'ils allaient réduire d'une manière importante le volume des appels, d'abord de 50 p. 100 dans le mois de novembre, puis de 75 p. 100 dans le mois de décembre.

[71] Compte tenu de l'avis du Globe and Mail, Bell Canada a évalué la rentabilité globale de la relation qu'elle entretenait avec ses partenaires du Globe et a conclu que, financièrement, il n'était pas logique de continuer de s'occuper du Globe and Mail, à moins que le Globe ne puisse garantir un volume d'appels plus élevé et ne convienne de fixer de nouveaux prix par contrat. Comme le Globe and Mail n'était pas prêt à modifier les modalités de l'entente, on a pris la décision de mettre définitivement fin au projet Globe and Mail.

[72] Il ressort de la preuve que le projet a pris fin le 31 octobre 2003. M. Makdessian a témoigné que les représentants du Globe and Mail ont été choqués par cette décision et ont demandé s'ils pouvaient faire une contre-offre.

[73] Lorsqu'on lui a demandé d'expliquer l'annonce qui a été faite le 4 novembre 2003 selon laquelle le projet prenait fin quant à la partie non écoulée de 2003 mais qu'il ne prenait pas fin de façon définitive, M. Makdessian a déclaré que, compte tenu que les représentants du Globe and Mail avaient affirmé qu'ils feraient une contre-offre, Bell désirait se tenir prête au cas où le Globe and Mail ferait effectivement une contre-offre. Bell ne croyait pas à ce moment-là que le projet reprendrait mais elle était prête à laisser la porte ouverte.

[74] Le 5 novembre 2003, M. Penno Makdessian a tenu une réunion avec un certain nombre d'employés du Centre de marketing direct pour annoncer que, compte tenu de la restructuration qui avait lieu chez Bell, certains postes, sept en fait, seraient déclarés excédentaires.

[75] Selon M. Makdessian, étaient présents à la réunion trois des quatre employés de solution Premier appel, c'est-à-dire, M. Virk, M^{me} Young, M^{me} Karen Anderson ainsi que M^{me} Anna Paolella du Centre de marketing direct et M^{me} Sonia Bell, une représentante syndicale de l'unité de négociation du personnel des ventes de l'ACET. Dans son témoignage, M. Virk a été incapable de se rappeler précisément quelles personnes étaient présentes.

[76] Il ressort de la preuve que les personnes qui étaient présentes ont été informées qu'il serait mis fin à la fonction de solution Premier appel ainsi qu'au projet Globe and Mail. On leur a également dit que le poste au Centre de contact en ligne, lequel était un poste temporaire détenu par M^{me} Karen Anderson, avait été déclaré excédentaire, son avenir étant incertain. Contrairement au poste de solution Premier appel et au poste du Globe and Mail, lesquels faisaient l'objet d'une élimination immédiate, la société a demandé que quelqu'un occupe à titre temporaire le poste au Centre de contact en ligne. M. Virk a déclaré dans son témoignage que cette réunion avait été pour lui une surprise totale.

[77] Selon M. Makdessian, les personnes qui étaient présentes à la réunion du 5 novembre ont été informées que tous ceux qui possédaient plus de huit années de service pouvaient, en vertu de la convention collective, exercer leur droit de supplantation et que s'ils le désiraient, ils pouvaient s'adresser au syndicat ou à l'équipe de gestion afin d'obtenir de plus amples explications quant à la supplantation. La convention collective pour le personnel de bureau et les employés associés de l'ACET traite expressément de la question de la supplantation.

[78] Il ressort de la preuve que les employés ont également été informés qu'ils avaient jusqu'au 12 novembre 2003 pour exercer leur droit de supplantation. Ce délai a plus tard été prolongé jusqu'au 19 novembre 2003. On leur a enfin dit que s'ils choisissaient d'exercer leur droit de supplantation, ils devraient occuper le poste choisi dans un délai de 21 jours et ce, sans aucune formation officielle.

[79] À l'audience, M. Virk a été incapable de se rappeler que M. Makdessian avait expliqué aux employés présents le 5 novembre 2003 que les employés comme lui qui avaient huit années de service ou plus pouvaient se servir de leur droit de supplantation quant à un poste occupé par des employés qui avaient moins de huit années de service, que les employés disposaient d'une semaine à partir du 5 novembre 2003 pour exercer leur droit de supplantation et que, s'ils désiraient exercer celui-ci, ils devraient prévenir leur directeur.

[80] Il ressort de la preuve que M. Virk aurait pu supplanter au sein du groupe de gestion des vendeurs quatre adjoints principaux dont les postes n'avaient pas été déclarés excédentaires. Dans son témoignage, M. Virk a reconnu qu'il avait plus d'années de service que ces quatre personnes et qu'il était qualifié pour faire leur travail. Il a toutefois déclaré que M. Makdessian ne lui avait jamais précisément affirmé qu'il aurait pu les supplanter. Dans son témoignage, M. Virk a déclaré que s'il avait été mis au courant de ce fait, il aurait exercé son droit de supplantation.

[81] Il ressort de la preuve qu'aucun des employés dont le poste avait été déclaré excédentaire le 5 novembre 2003 a en fait exercé son droit de supplantation. Lorsqu'on lui a demandé de fournir une explication, M. Makdessian a déclaré que cela n'était pas étonnant compte tenu que de nombreuses personnes se sentaient mal à l'aise de faire perdre un emploi à une autre personne. Selon M. Makdessian, il est arrivé très peu souvent que des employés exercent leur droit de supplantation.

[82] Après la réunion du 5 novembre 2003, M. Makdessian a envoyé une lettre à M. Virk confirmant que son emploi chez Bell Canada prendrait fin le 11 janvier 2004. Cette lettre a également informé M. Virk quant à la possibilité de réaffectation au sein de Bell, à la continuation du salaire, aux avantages sociaux, au régime de pension, etc. La lettre était toutefois silencieuse quant aux droits de supplantation.

[83] Il ressort de la preuve que, le 11 novembre 2003, M. Makdessian a rencontré M. Virk. Dans son témoignage, M. Virk a reconnu que, au cours de la réunion, M. Makdessian a examiné avec lui les divers choix qui s'offraient à lui, compte tenu du fait que son poste avait été déclaré excédentaire. M. Virk a également reconnu que M. Makdessian lui avait demandé comment allait sa recherche d'emploi et qu'il lui avait dit que lui ainsi que M. Singh l'aideraient à passer à travers cette épreuve.

[84] M. Virk a témoigné que, à moment-là, il avait informé M. Makdessian qu'il souhaitait chercher un autre poste et qu'il avait posé sa candidature pour un poste d'adjoint principal au sein du groupe de travail du Centre de marketing direct et qu'il attendait une réponse avec impatience. Il ressort de la preuve qu'il n'a jamais reçu cette réponse.

[85] Dans son témoignage, M. Makdessian a déclaré qu'il avait précisé à M. Virk que le poste au Centre de contact en ligne, quoique temporaire, était disponible et qu'il était qualifié pour prendre cet emploi s'il le désirait. Selon M. Virk, le poste au Centre de contact direct était le seul emploi dont M. Makdessian avait fait mention. M. Makdessian n'a jamais parlé à M. Virk de son droit de supplantation en rapport avec les autres adjoints principaux du groupe de gestion des vendeurs.

[86] M. Makdessian a témoigné que, à la réunion, M. Virk lui avait mentionné qu'il ne désirait plus obtenir le poste d'adjoint principal au Centre de contact en ligne parce que ce poste était temporaire. Cela est reconnu par M. Virk. Selon M. Makdessian, M. Virk a beaucoup insisté sur le fait qu'il était mal à l'aise avec l'idée de prendre un poste occupé par une autre personne.

[87] Selon M. Makdessian, l'étiquette d'excédentaire accolée au poste du Centre de contact en ligne occupé par M^{me} Anderson a été retirée après le 11 novembre 2003. Il ressort de la preuve que M^{me} Anderson est parvenue à convaincre l'intimée et le syndicat qu'il était insensé de déclarer son poste excédentaire, bien qu'il fût temporaire, compte tenu du fait que le poste ne faisait pas l'objet d'une abolition à ce stade. Le statut du poste de M^{me} Anderson a donc été modifié.

[88] Lorsqu'on lui a demandé quelle incidence cette décision avait eue sur M^{me} Anderson, M. Makdessian a déclaré qu'elle avait eu une grande incidence sur elle car si Bell n'avait pas agi de la sorte, elle aurait perdu son emploi en janvier 2002. Compte tenu cependant que personne n'était prêt à exercer son droit de supplantation, la société et le syndicat ont conclu que la chose équitable à faire était de lui laisser son poste temporaire. Selon M. Makdessian, cette décision a été considérée par l'intimée et le syndicat comme n'ayant aucune incidence sur les droits de supplantation des autres employés parce que tout employé aurait encore pu exercer son droit de supplantation sans égard à cette décision.

[89] M. Makdessian a reconnu dans son témoignage qu'il n'avait pas informé M. Virk du retrait du statut d'excédentaire accolé au poste du Centre de contact en ligne occupé par M^{me} Anderson. Lorsqu'on lui a demandé pourquoi il ne l'avait pas fait après le 11 novembre 2003, M. Makdessian a déclaré que la décision n'avait eu aucune incidence sur le statut de M. Virk, que ce dernier avait toujours la possibilité, comme tout employé ayant huit années de service, d'exercer à sa guise son droit de supplantation. Compte tenu du fait que M. Virk lui avait

clairement affirmé qu'il se sentirait mal à l'aise de le faire, M. Makdessian ne voyait aucune raison d'en reparler à M. Virk.

[90] Il ressort de la preuve que, le 27 novembre 2003, M. Virk a contacté M. Makdessian afin de comprendre les motifs pour lesquels le poste au Centre de contact en ligne de M^{me} Anderson n'était plus déclaré excédentaire. M. Makdessian a expliqué à M. Virk que le fait que le poste de M^{me} Anderson ait été déclaré excédentaire n'avait eu aucune incidence sur sa capacité de faire la transition dans le poste d'adjoint principal qu'elle occupait, une chose qu'il aurait pu faire lorsque l'occasion propice s'était présentée. Dans son témoignage, M. Makdessian a reconnu que le 27 novembre 2003 il était trop tard pour que M. Virk puisse exercer son droit de supplantation.

[91] M. Makdessian a, de plus, expliqué à M. Virk que le fait que le poste au Centre de contact en ligne ne soit pas déclaré excédentaire ne laissait aucunement entendre que ce poste était permanent, son avenir étant toujours incertain à ce stade.

[92] Il ressort du dossier que, le 4 décembre 2003, M. Virk a envoyé à M. Makdessian, à M. Charlie Latino et à M. Ron Singh, un courriel concernant la fausse information quant au statut d'excédentaire du poste au Centre de contact en ligne. Le 8 décembre 2003, ainsi que les 10 et 11 décembre 2003, M. Makdessian a tenté en vain de rejoindre M. Virk.

[93] Le 11 décembre 2003, M. Virk a envoyé un courriel à M. Makdessian mentionnant qu'il pourrait le rencontrer le jour suivant. M. Makdessian a confirmé qu'il était disponible.

[94] Le 12 décembre 2003, M. Virk a appelé M. Makdessian pour l'informer qu'il ne pourrait pas assister à la réunion. Une nouvelle réunion a été fixée au 15 décembre 2003. Toutefois, le matin du 15 décembre 2003, M. Virk a appelé M. Makdessian pour lui dire qu'il n'était plus disponible mais qu'il pourrait peut-être le rencontrer le 17 décembre 2003.

[95] Il ressort du dossier que, le 12 décembre 2003, M. Virk a déposé un grief contre l'intimée dans lequel il prétendait que le fait qu'elle ne lui avait pas donné les bons renseignements avait eu pour conséquence de lui faire rater une chance de supplanter un adjoint principal ayant moins d'expérience au Centre de contact en ligne.

[96] À l'audience, M. Virk a reconnu qu'il avait également déposé un grief contre son syndicat pour l'avoir mal représenté. M. Virk a déclaré qu'il tenait le syndicat

en partie responsable pour ne pas l'avoir informé du retrait de l'étiquette d'excédentaire antérieurement accolée au poste de M^{me} Anderson.

[97] Le 17 décembre 2003, une réunion a été tenue entre M^{me} Sonia Bell, une représentante syndicale de l'ACET, M. Makdessian et M. Virk afin de discuter du grief concernant l'omission de la société d'informer M. Virk de la modification du statut d'excédentaire attribué au poste de M^{me} Anderson.

[98] Il ressort du dossier que M^{me} Bell a expliqué à M. Makdessian que M. Virk s'est senti induit en erreur quant à la position de la société concernant le poste au Centre de contact en ligne. Selon M. Makdessian, M^{me} Bell, laquelle n'a pas été appelée à témoigner, a déclaré que si M. Virk avait été informé de la décision de retirer l'étiquette d'excédentaire quant poste de M^{me} Anderson, M. Virk aurait pu vouloir exercer son droit de supplantation.

[99] M. Makdessian a témoigné qu'il avait dit à M^{me} Bell que le retrait de l'étiquette d'excédentaire quant au poste de Karen Anderson n'avait eu aucune incidence sur la capacité de M. Virk d'exercer son droit de supplantation s'il avait voulu l'exercer. Le retrait de l'étiquette n'avait pas non plus changé la nature temporaire du poste.

[100] Le 23 décembre 2003, M. Makdessian a rejeté le grief après avoir rencontré M^{me} Sonia Bell. M. Makdessian a témoigné que, en compagnie de M^{me} Bell, il avait examiné les motifs pour lesquels M. Virk voulait supplanter M^{me} Anderson ainsi que ce qui avait été dit lors de la réunion tenue le 5 novembre 2003, une réunion à laquelle M^{me} Bell avait assisté. Selon M. Makdessian, M^{me} Bell a entièrement souscrit à ce qui a été dit par M. Makdessian à la réunion. Il ressort de la preuve que le 13 janvier 2004, le grief de M. Virk fut présenté à M^{me} Maria Arpino et fut rejeté.

[101] L'emploi de M. Virk chez Bell a pris fin le 11 janvier 2004. Il ressort de la preuve que le statut du poste au Centre de contact en ligne n'avait toujours pas été modifié en date de l'audience. Il était toujours temporaire.

[102] Le projet Globe and Mail a repris le 1^{er} février 2004. Lorsqu'on lui a demandé pourquoi le projet du Globe and Mail avait été relancé en 2004, M. Makdessian a témoigné que, en janvier 2004, les experts-conseils du Globe and Mail avaient contacté M^{me} Arpino et avaient affirmé qu'ils désiraient réexaminer la question de la structure de prix. Une réunion a été tenue au cours de laquelle une nouvelle structure de prix a été proposée.

[103] Selon M. Makdessian, la décision de relancer le projet a été prise le même jour que la tenue de la réunion ou le jour après. Lorsqu'on lui a demandé de

formuler des observations quant à savoir pourquoi le projet avait été relancé si rapidement à la fin de janvier 2004, M. Makdessian a déclaré qu'aucune des applications n'avait été enlevée compte tenu qu'aucun autre projet n'avait été envisagé pour le remplacer.

[104] Il ressort de la preuve que la relance du projet Globe and Mail a été accompagnée par des modifications à la structure de l'équipe du Globe and Mail. Les postes d'adjoints principaux occupés par M. Virk ainsi que celui d'adjoint occupé par M^{me} Young ont été abolis. Un poste de coordonnateur d'équipe a été créé afin d'aider le directeur des ventes, M. Ron Singh, lequel avait déjà été directeur des ventes du projet. Selon la preuve, c'est M. Rakesh Sharma, lequel était déjà chef d'équipe, qui s'est vu accorder l'emploi. Il ressort de la preuve que le poste de coordonnateur d'équipe est visé par la convention collective pour le personnel des ventes de l'ACET par opposition à la convention collective pour le personnel de bureau, laquelle s'appliquait à M. Virk.

[105] De plus, un grand nombre des procédures furent simplifiées et automatisées. Selon M. Makdessian, la nouvelle structure a exigé beaucoup moins de travail administratif, l'accent ayant été mis sur la formation du personnel en matière de vente. Dans ce contexte, le poste de coordonnateur d'équipe cadrait davantage avec la nouvelle structure que celui d'adjoint principal.

III. ANALYSE

[106] Le Tribunal est saisi de deux questions. La première a trait à l'allégation selon laquelle M. Virk a fait l'objet de discrimination de la part de Bell au cours de son emploi et ce, par le biais des actes de M. Weich, au motif qu'il est d'origine sud-asiatique (question de la discrimination). La deuxième a trait à l'allégation selon laquelle M. Makdessian a exercé des représailles contre M. Virk pour avoir déposé sa plainte relative aux droits de la personne (question des représailles).

[107] Quant à la première question, M. Virk prétend que la discrimination est survenue lorsque, comme il l'a déclaré, il a été rétrogradé du poste de directeur intérimaire au poste d'adjoint principal qu'il occupait antérieurement et ce, à compter du 2 janvier 2002, plutôt que d'être titularisé comme directeur des ventes le 2 janvier 2002, et cela parce qu'il est d'origine sud-asiatique.

[108] Sur ce point, M. Virk demande notamment que l'intimée lui accorde un poste de direction en raison de son rendement et en raison de l'occasion qu'il a eue en janvier 2002 de devenir directeur. Selon M. Virk, il était dès lors capable d'occuper un poste de direction et il aurait dû devenir directeur titularisé. À l'appui de sa prétention, M. Virk invoque le fait que deux employés syndiqués de race

blanche ont obtenu des affectations intérimaires en janvier 2002 et ont ultérieurement été titularisés comme directeurs.

[109] Quant à la deuxième question, la principale allégation de M. Virk est que des représailles ont été exercées lorsque M. Makdessian ne lui a pas dit que le poste de M^{me} Karen Anderson, lequel avait été déclaré excédentaire, n'était plus, à la mi-novembre 2003, un poste excédentaire. M. Virk a également estimé que le fait que, en novembre 2003, M. Makdessian n'a jamais fait mention, outre M^{me} Karen Anderson, des adjoints principaux qu'il aurait pu supplanter, constituait un acte de représailles. M. Virk a même affirmé qu'il estimait que les événements de 2002 qui ont mené aux représailles faisaient partie des représailles et ce, sans préciser quels étaient ces événements.

A. LA QUESTION DE LA DISCRIMINATION

[110] C'est une chose que d'alléguer la discrimination, mais c'est autre chose que d'en faire la preuve. La discrimination se produit généralement de façon subtile et est donc souvent difficile à prouver. La personne qui allègue la discrimination dans un contexte d'emploi doit présenter des éléments de preuve qui amèneront le Tribunal à conclure que la discrimination a joué un rôle dans le fait que cette personne n'a pas obtenu un poste.

[111] En l'espèce, M. Virk devait prouver que, le 2 janvier 2002, il avait été victime de discrimination parce qu'il est d'origine sud-asiatique. M. Virk devait prouver des faits qui amèneraient le Tribunal à conclure que l'origine ethnique était l'un des motifs pour lesquels il n'avait pas conservé son poste de directeur du projet Globe and Mail le 2 janvier 2002.

[112] À l'appui de ses allégations qu'il a fait l'objet de discrimination de la part de M. Weich, M. Virk a fait référence à un éventail d'exemples : premièrement, que M. Weich n'embauchait des personnes d'origine sud-asiatique que dans les fonctions de soutien, deuxièmement, que la majorité des membres du personnel de soutien dans la section de M. Weich étaient d'origine sud-asiatique et qu'aucun de ses directeurs n'étaient d'origine sud-asiatique, un fait qui est illustré par la pièce R-4, troisièmement, que, depuis 1998, M. Weich n'avait jamais embauché un sud-asiatique comme directeur et, quatrièmement, que, en 1998, le seul sud-asiatique qui occupait un poste de directeur lorsque M. Weich s'est joint à la section de gestion des vendeurs avait quitté dans les 12 mois de son arrivée.

[113] M. Virk a également invoqué un courriel daté du 22 octobre 2001 pour montrer que les cinq directeurs adjoints dont les noms figurent dans le courriel sont tous de race blanche et que les gestionnaires étaient surtout de race blanche. M. Virk a toutefois confirmé que parmi les personnes qu'il a relevées comme

étant de race blanche, il y avait des personnes d'origine italienne, portugaise, irlandaise et grecque.

[114] Dans le but d'étayer davantage son allégation qu'il a été victime de discrimination de la part de Bell, M. Virk a invoqué le fait que Bell n'a pas suivi l'évolution qui s'était faite dans le domaine des minorités visibles dans le monde du travail au Canada et que les personnes faisant partie de la haute direction de l'organisation du Centre de marketing direct de l'Ontario étaient toutes de race blanche.

[115] À l'audience, M. Weich a nié catégoriquement avoir fait preuve de discrimination à l'égard de M. Virk en novembre 2001 parce qu'il est d'origine sud-asiatique. Il a reconnu que M. Virk possédait les qualités requises pour conserver, à compter du 1^{er} janvier 2002, le poste de directeur du projet du Globe and Mail et ce, en raison de son rendement. Toutefois, il a déclaré que la seule raison pour laquelle M. Virk avait repris son poste d'adjoint principal en janvier 2002 était qu'il avait été décidé que le poste de directeur du projet Globe and Mail, dans un contexte de restructuration, devrait être comblé par un directeur titularisé de manière à protéger l'emploi de cette personne.

[116] En réponse à la prétention de M. Virk que M. Weich avait fait preuve de discrimination à son égard le 2 janvier 2002, l'intimée a d'abord invoqué le fait que, par le passé, M. Weich avait comblé des postes de direction au sein de son groupe avec des personnes appartenant à des minorités visibles et, deuxièmement, que son groupe, en mars 2003, était composé de personnes appartenant à des communautés culturelles différentes : Jamaïcains, Arméniens, Indiens, Afghans, Sud-Américains, Asiatiques de l'Asie méridionale, Noirs, Arabes, Méditerranéens, Philippins, Asiatiques. Troisièmement, l'intimée a produit en preuve une photo prise à l'été 2003 de l'équipe de gestion des vendeurs de M. Weich pour illustrer sa prétention que les employés travaillant au Centre de marketing direct provenaient de différentes communautés culturelles. À l'audience, M. Virk a fait valoir que, sur la photo, il y avait trois personnes d'origine sud-asiatique mais qu'aucune d'elles n'était directeur des ventes. M. Weich a reconnu ce fait dans son témoignage.

[117] Lorsqu'on lui a demandé pourquoi il n'avait pas embauché de personne d'origine sud-asiatique comme directeur depuis 1998, M. Weich a déclaré que, lorsqu'il embauche, il recherche le meilleur candidat possible.

(i) L'état du droit

[118] Dans une cause en matière de droits de la personne, le fardeau de la preuve incombe au plaignant. Cela dit, la jurisprudence exige que le plaignant, afin

d'avoir gain de cause, doit absolument, d'entrée de jeu, faire une preuve *prima facie* qu'il y a eu discrimination.

[119] Dans l'arrêt *Lincoln c. Bay Ferries Ltd.*, [2004] A.C.F. n° 941, la Cour d'appel fédérale a déclaré que les décisions rendues dans *O'Malley c. Simpson Sears Ltd.*, [1985] 2 R.C.S. 536, et *Ontario (Commission ontarienne des droits de la personne) c. Etobicoke (Municipalité)*, [1982] 1 R.C.S. 202, prévoient les règles de base quant à ce qui est exigé d'un plaignant pour établir une preuve *prima facie* de discrimination en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

[120] Selon *O'Malley*, la preuve *prima facie* est celle qui porte sur les allégations qui ont été faites et qui, si on leur ajoute foi, est complète et suffisante pour justifier un verdict en faveur du plaignant, en l'absence de réplique de l'intimé. Selon *Etobicoke*, lorsqu'un plaignant établit *prima facie* qu'il est victime de discrimination, il a droit à un redressement en l'absence d'une justification de la part de l'intimé. La justification invoquée par l'intimé ne doit pas être un simple prétexte ou un camouflage de sa conduite par ailleurs discriminatoire.

[121] Par conséquent, si l'intimée est capable de prouver d'une façon déterminante que la décision qui a été prise en rapport avec le plaignant n'était pas fondée sur un motif illicite de discrimination, la plainte doit être rejetée.

[122] Quant à l'établissement d'une preuve *prima facie* de discrimination dans un contexte d'emploi, les tribunaux ont généralement renvoyé aux décisions *Shakes c. Rex Pak Limited*, (1981) 3 C.H.R.R. D/1001, et *Israëli c. La Commission canadienne des droits de la personne et la Commission de la fonction publique*, (1983) 4 C.H.R.R. D/1001. Dans *Lincoln*, la Cour d'appel fédérale a toutefois déclaré que les décisions rendues dans *Shakes* et *Israëli* ne sont que des exemples de l'application des règles de base susmentionnées.

[123] En l'espèce, l'intimée est d'avis que le plaignant n'a pas établi une preuve *prima facie* de discrimination et que, advenant le cas où il l'aurait fait, l'intimée a donné une explication qui n'est pas un simple prétexte.

(ii) Examen de la preuve

[124] Il ressort de la preuve que M. Virk croyait fermement qu'il aurait dû continuer à diriger le projet Globe and Mail le 2 janvier 2002 compte tenu de ses compétences et de son expérience et compte tenu du fait qu'il était plus qualifié que le directeur titularisé qui l'a remplacé. Selon M. Virk, il aurait été logique sur le plan commercial que Bell Canada retienne l'employé le plus qualifié comme directeur dans le cadre du projet Globe and Mail.

[125] M. Virk a témoigné qu'il avait eu le sentiment, le 2 janvier 2002, que toutes ses réalisations et toutes ses capacités n'avaient pas été prises en considération, qu'il avait été privé de la possibilité immédiate et future d'être titularisé comme directeur. La décision de ne pas le laisser continuer à diriger le projet Globe and Mail lui a enlevé la possibilité de progresser dans sa carrière comme directeur chez Bell Canada. Il ressort de la preuve que M. Virk a été humilié et blessé par le fait d'être réaffecté à son poste d'adjoint principal après avoir occupé le poste de directeur intérimaire.

[126] À maintes reprises dans la présente instance, M. Virk a mentionné que, le 2 janvier 2002, il a été rétrogradé de directeur intérimaire à adjoint principal dans le cadre du projet Globe and Mail et a fait valoir que cette rétrogradation était liée au fait qu'il est d'origine sud-asiatique et qu'il n'est pas de race blanche.

[127] Par exemple, dans sa plainte, M. Virk fait valoir que l'intimée a fait preuve de discrimination à son égard en le rétrogradant. Il fait de plus valoir que, le 30 novembre 2001, son directeur associé, M. Ted Weich, lui a dit qu'il serait démis de son poste de directeur intérimaire et se verrait confier un poste d'adjoint principal dans le cadre du même projet, que sa rétrogradation n'était pas liée à son rendement, que sa rétrogradation prendrait effet le 1^{er} janvier 2002. Il affirme qu'il croit avoir été rétrogradé en raison de son origine nationale ou ethnique. [Non souligné dans l'original.]

[128] Dans ses conclusions finales, M. Virk a réitéré que Bell Canada avait fait preuve de discrimination à son égard au cours de son emploi en le rétrogradant en raison de son origine nationale ou ethnique et ce, en contravention de l'article 7 de la Loi. Selon M. Virk, le seul motif pour lequel il a été rétrogradé à un poste d'adjoint principal non cadre le 2 janvier 2002 était son origine nationale ou ethnique, c'est-à-dire son origine sud-asiatique.

[129] M. Virk a prétendu que les motifs fournis par Bell pour étayer sa décision de le réintégrer dans son poste d'adjoint principal syndiqué le 2 janvier 2002 sont peu vraisemblables. Selon M. Virk, au moment de sa rétrogradation, il n'y avait aucune restructuration en cours chez Bell et l'on nommait toujours des directeurs intérimaires. M. Virk conteste fortement que des directeurs titularisés couraient le risque de perdre leurs emplois.

[130] Le Tribunal estime que la preuve n'étaye pas l'allégation de M. Virk qu'il a été rétrogradé le 1^{er} janvier 2002. Il ressort de la preuve que, en octobre 2001, M. Virk s'est vu accorder un poste de directeur intérimaire du projet Globe and Mail, lequel poste a pris fin lorsque le projet Globe and Mail fut temporairement arrêté en novembre 2001. Le fait qu'une personne soit réaffectée au poste syndiqué qu'elle occupait antérieurement ne peut être interprété, même avec un effort d'imagination, comme étant une rétrogradation.

[131] À cet égard, il ressort clairement de la preuve que, en novembre 2001, alors qu'on lui avait attribué un poste de directeur intérimaire du projet Globe and Mail, M. Virk occupait un poste d'adjoint principal au sein du groupe de gestion des vendeurs de M. Ted Weich au Centre de marketing direct et était un employé syndiqué régi par la convention collective pour le personnel de bureau et les employés associés de l'ACET.

[132] Comme il ressort de la preuve, le fait qu'une personne se voit confier une affectation intérimaire n'est pas en soi une garantie que, à la fin de cette affectation, la personne sera titularisée comme directeur.

[133] Le Tribunal estime que l'affectation de directeur intérimaire de M. Virk dans le cadre du projet Globe and Mail à l'automne 2002 était de nature temporaire et qu'une fois l'affectation intérimaire terminée, il n'y avait rien de surprenant, contrairement à ce que M. Virk prétend, à ce qu'il soit réaffecté à son poste antérieur, c'est-à-dire à celui d'adjoint principal.

[134] Il ressort de la preuve que, avant son affectation intérimaire au projet Globe and Mail, M. Virk n'avait bénéficié que de deux autres affectations intérimaires, dont l'une n'était pas une affectation de directeur. Il ressort également de la preuve que M^{me} Debbie Vieira a bénéficié de 8 affectations intérimaires en 2002 et que ce n'est qu'en 2003 qu'elle est devenue directrice titularisée. Par conséquent, peu importe le nombre de postes de directeur intérimaire qu'une personne a occupé dans le passé, la titularisation comme directeur à la fin d'une affectation intérimaire ne s'obtient pas automatiquement.

[135] Après un examen attentif de la preuve, le Tribunal estime que l'intimée a fourni une explication raisonnable quant à savoir pourquoi on avait demandé à M. Penno Makdessian, un directeur titularisé, de prendre à sa charge le projet Globe and Mail en janvier 2002 et quant à savoir pourquoi l'affectation intérimaire de M. Virk n'avait pas été prorogée après décembre 2001.

[136] Il ressort de la preuve que M. Makdessian possédait l'expérience en matière de vente exigée par le poste, que, compte tenu de l'élan que Bell désirait donner au projet Globe and Mail, M. Makdessian était considéré comme étant le candidat idéal pour l'emploi. De plus, en raison du contexte de rationalisation qui prévalait au Centre de marketing direct, la priorité a été accordée aux directeurs titularisés afin de protéger leurs emplois.

[137] Le Tribunal est d'avis que, dans tout organisme, l'employeur a le droit de décider quel employé occupera telle ou telle fonction. De nombreux éléments peuvent entrer en jeu lorsqu'une telle décision est prise. Comme il a été dit dans *Hill c. Air Canada*, 2003 TCDP 9, il n'appartient pas au Tribunal de préciser ces

éléments; il n'a pas l'expertise nécessaire pour ce faire. Le rôle du Tribunal consiste à voir si la décision a été fondée en partie sur un motif illicite de discrimination.

[138] Quant aux représentations faites par M. Weich à M. Virk le 30 novembre 2001 qu'il n'y aurait plus d'affectation de directeur intérimaire ou de nouveau directeur dans son service à compter de novembre 2001, et quant au fait que deux directeurs intérimaires furent par la suite nommés, le Tribunal ne peut conclure ou inférer, compte tenu de la preuve, que M. Virk n'a pas été choisi parce qu'il est d'origine sud-asiatique ou que M. Weich lui a menti.

[139] Le fait est que, en avril 2002, M. Virk s'est vu accorder un nouveau poste intérimaire dans le cadre du projet Globe and Mail, lequel poste il a occupé jusqu'en octobre 2002. Il a de nouveau été nommé directeur des ventes intérimaire du projet en août 2003.

[140] Le fait que M. Weich n'a jamais embauché, depuis 1998, une personne d'origine sud-asiatique comme directeur ne prouve pas en soi ou ne fait pas naître une présomption que M. Weich est une personne qui fait preuve de discrimination à l'égard des personnes d'origine sud-asiatique. Tel que mentionné précédemment, lorsque M. Virk lui a demandé pourquoi il n'avait pas embauché un directeur d'origine sud-asiatique depuis 1998, M. Weich a répondu que lorsqu'il embauche, il recherche le meilleur candidat possible pour l'emploi, quelle que soit l'origine ethnique de ce candidat.

[141] Il ressort également de la preuve qu'il y a au sein de l'équipe de gestion des vendeurs de M. Weich des personnes d'origine sud-asiatique qui ne semblent pas s'être plaintes de discrimination de sa part. Aucune preuve en ce sens n'a été soumise au Tribunal. De plus, il ressort de la preuve que M. Singh, le directeur titularisé responsable du projet Globe and Mail entre octobre 2002 et août 2003, est d'origine sud-asiatique.

[142] Le fait qu'une liste de noms comprend plus de noms de personnes de race blanche (Italiens, Portugais, Irlandais, Espagnols) que de noms de personnes de toute autre origine ethnique, comme les personnes originaires de l'Asie du Sud-Est, d'Afrique, du Moyen-Orient ou de l'Extrême-Orient, ne donne pas en soi naissance à une inférence de discrimination envers les personnes d'une origine ethnique particulière.

[143] Il en va de même du fait que, quant au nombre de directeurs appartenant à des minorités visibles, une organisation comme Bell ne reflète pas le profil national. Ce type de renseignements sera généralement utile pour prouver que

l'environnement de travail permet de conclure, selon le critère de la preuve *prima facie*, qu'il y a eu, selon toute vraisemblance, discrimination.

[144] Quoi qu'il en soit, il y a une autre raison justifiant le rejet de la plainte de discrimination de M. Virk. L'argument de M. Virk repose en partie sur le fait que c'est M. Weich qui a fait preuve de discrimination à son égard, lorsque, le 2 janvier 2002, il a été réaffecté à son poste d'adjoint principal et qu'on ne lui a pas demandé de continuer à diriger le projet Globe and Mail.

[145] Il ressort de la preuve que c'était M. Latino qui avait décidé d'embaucher M. Makdessian comme directeur des ventes du projet Globe and Mail en novembre 2001 et de réaffecter M. Virk à son ancien poste d'adjoint principal. Par conséquent, l'allégation faite par M. Virk contre M. Weich que ce dernier avait fait preuve de discrimination à son égard parce qu'il était d'origine sud-asiatique lorsqu'il n'a pas été embauché ou titularisé comme directeur du projet Globe and Mail en janvier 2002 n'est aucunement étayée par la preuve.

[146] Comme il a déjà été mentionné, la preuve *prima facie* est celle qui porte sur les allégations qui ont été faites et qui, si on leur ajoute foi, est complète et suffisante pour justifier un verdict en faveur du plaignant, en l'absence de réplique de l'intimé.

[147] Après avoir examiné la preuve attentivement, le Tribunal conclut à l'absence de fondement quant à l'allégation de M. Virk qu'il a été victime de discrimination lorsqu'il n'a pas été titularisé comme directeur ou lorsqu'il ne s'est pas vu accorder une nouvelle assignation de directeur intérimaire dans le cadre du projet Globe and Mail parce qu'il est d'origine sud-asiatique.

[148] Le Tribunal conclut que l'explication fournie par l'intimée quant à savoir pourquoi M. Virk n'a pas été titularisé comme directeur en janvier 2002 dans le cadre du projet Globe and Mail n'est pas un prétexte et est tout à fait crédible compte tenu de la preuve. Il conclut également qu'on ne peut pas raisonnablement conclure à partir de la preuve que le fait de ne pas avoir offert à M. Virk un poste de directeur dans le cadre du projet Globe and Mail à l'automne 2001 était dû, en partie du moins, au fait que M. Virk était d'origine sud-asiatique.

[149] Donc, compte tenu des allégations formulées dans la plainte de M. Virk, de la preuve et des critères énumérés dans *Etobicoke* et *O'Malley*, de l'explication fournie par l'intimée, le Tribunal juge que M. Virk n'a pas établi une preuve *prima facie* de discrimination.

B. LA QUESTION DES REPRÉSAILLES

[150] Le 5 mars 2004, M. Virk a modifié sa plainte en alléguant que Bell Canada avait exercé des représailles contre lui en mettant fin à son emploi parce qu'il avait déposé une plainte relative aux droits de la personne.

[151] Dans sa plainte modifiée, M. Virk allègue que Bell a mis fin en novembre 2003 au projet Globe and Mail auquel il avait été assigné et s'est servie de cette situation pour camoufler les représailles qu'elle exerçait contre lui.

[152] M. Virk blâme Bell et, plus précisément, M. Makdessian, pour l'avoir induit en erreur. Premièrement, ce dernier ne l'a pas informé que l'étiquette d'excédentaire apposé au poste de M^{me} Anderson, c'est-à-dire le poste au Centre de contact en ligne, avait été retirée, l'empêchant ainsi d'exercer son droit de supplantation à ce moment-là. M. Virk blâme également M. Makdessian de ne pas l'avoir informé qu'il aurait pu supplanter, outre M^{me} Anderson, d'autres adjoints principaux ayant moins d'ancienneté dans le groupe de gestion des vendeurs. M. Virk considère ces omissions comme étant de la négligence ainsi que des actes de représailles de la part de M. Makdessian et déclare que, s'il avait été informé de ces faits, il aurait exercé son droit de supplantation et travaillerait encore aujourd'hui chez Bell Canada.

[153] M. Makdessian nie catégoriquement qu'il ait exercé des représailles à l'égard de M. Virk lorsqu'il ne l'a pas informé du changement de statut du poste au Centre de contact en ligne, étant d'avis que ce renseignement n'était pas pertinent quant à l'exercice par M. Virk de son droit de supplantation. De plus, à maintes reprises dans son témoignage, M. Makdessian a déclaré que, compte tenu que M. Virk lui avait clairement affirmé qu'il se sentirait mal à l'aise de supplanter une personne dans son poste et compte tenu qu'il tenait tellement à ce principe, il n'a pas cru opportun d'informer M. Virk de ce changement.

[154] Dans l'ensemble, Bell nie avoir exercé des représailles contre M. Virk parce que ce dernier avait déposé une plainte relative aux droits de la personne contre elle et affirme que toutes les décisions qui ont été prises en rapport avec le projet Globe and Mail et l'emploi de M. Virk chez Bell ont été de nature purement commerciale.

(i) L'état du droit

[155] En vertu de l'article 14.1 de la Loi, constitue un acte discriminatoire le fait, pour la personne visée par une plainte déposée au titre de la partie III, ou pour celle qui agit en son nom, d'exercer ou de menacer d'exercer des représailles contre le plaignant ou la victime présumée.

[156] L'exercice de représailles comporte une certaine forme d'acte volontaire visant à infliger un préjudice à la personne qui a déposé une plainte relative aux droits de la personne pour avoir déposé cette plainte. Ce point de vue déroge en partie à ceux qui ont été exprimés dans les décisions antérieures du Tribunal sur la question des représailles (*Wong c. Banque Royale du Canada*, [2001] TCDP 11; *Bressette c. Conseil de bande de la Première nation de Kettle et de Stony Point*, 2004 CHRT 40).

[157] Dans *Wong* et *Bressette*, les points de vue exprimés portent qu'un plaignant n'a pas à prouver une intention d'exercer des mesures de représailles et que si un plaignant perçoit raisonnablement que la conduite reprochée à l'intimé constitue des représailles contre la plainte relative aux droits de la personne, il pourrait également s'agir de représailles, nonobstant l'absence de toute preuve de l'intention de l'intimé. [Non souligné dans l'original.]

[158] C'est au plaignant qu'incombe le fardeau de prouver qu'il y a eu représailles et celui-ci doit prouver, selon la prépondérance des probabilités, que la personne qu'il prétend avoir exercé des représailles était au courant de l'existence de la plainte, que cette personne a agi d'une manière inopportune et que l'inconduite de cette personne a été motivée par le dépôt d'une plainte relative aux droits de la personne par le plaignant. Les représailles constituant une forme de discrimination en vertu de la Loi, le même fardeau de la preuve devrait s'appliquer aux allégations de discrimination et de représailles.

[159] Par conséquent, une preuve de la part du plaignant que la personne qui aurait exercé des mesures de représailles était au courant de l'existence de la plainte et qu'elle aurait agi d'une manière inopportune peut donner naissance à une preuve *prima facie* de représailles exigeant que la personne qui aurait exercé des mesures de représailles fournisse une explication raisonnable quant aux motifs à l'origine de ses actes. Si l'explication donnée n'est pas crédible, le Tribunal doit conclure que l'allégation de représailles est justifiée.

(ii) Examen de la preuve

[160] Dans son témoignage, M. Makdessian a déclaré que ce n'est qu'en janvier 2003 qu'il a appris l'existence de la plainte de M. Virk. On n'a jamais prouvé que cette déclaration était fausse. La prétention faite par M. Virk que les représailles avaient commencé en 2002 doit donc être rejetée. Il reste donc à examiner les événements qui se sont produits après janvier 2003, lesquels événements M. Virk estime être des mesures de représailles.

[161] Premièrement, M. Virk estime comme étant une mesure de représailles le fait que M. Makdessian ne l'a pas informé du retrait de l'étiquette d'excédentaire

accollée au poste de M^{me} Karen Anderson au Centre de contact en ligne. La preuve démontre que cette étiquette d'excédentaire a été retirée après le 11 novembre 2003.

[162] Il est incontesté que M. Makdessian n'a pas informé M. Virk du retrait de l'étiquette d'excédentaire accolée au poste du Centre de contact en ligne. Lorsqu'on lui a demandé à maintes reprises pourquoi il n'avait pas transmis ce renseignement à M. Virk, M. Makdessian a déclaré que, compte tenu que M. Virk lui avait antérieurement fait clairement savoir qu'il se sentait mal à l'aise de supplanter un collègue, M. Makdessian n'a pas jugé nécessaire de l'informer du changement. De plus, M. Makdessian croyait que le changement de statut n'avait aucune influence sur le droit de supplantation de M. Virk.

[163] Le fait que M. Virk n'a pas été informé que le poste de M^{me} Anderson n'était pas éliminé ne prouve pas en soi qu'il y a eu représailles de la part de l'intimée. Compte tenu que le changement de statut n'avait aucune incidence sur le droit de supplantation de M. Virk, le Tribunal estime que ce fait ne constituait pas de l'information pertinente dans les circonstances. Si la preuve avait démontré le contraire, on aurait pu tirer la conclusion que ce comportement inopportun constituait un acte de représailles de la part de M. Makdessian.

[164] Deuxièmement, M. Virk estime constituer un acte de représailles le fait que M. Makdessian ne l'a pas expressément informé qu'il aurait pu supplanter, outre M^{me} Anderson, quatre adjoints principaux qui travaillaient au Centre de marketing direct.

[165] Il ressort de la preuve que, le 5 novembre 2003, les personnes qui assistaient à la réunion convoquée par M. Makdessian ont été clairement informées de la procédure de supplantation et qu'on leur a dit que s'ils désiraient obtenir des détails sur la procédure, ils pouvaient s'adresser à leur représentant syndical ou à leur directeur.

[166] Il découle toutefois de la preuve que M. Makdessian n'a jamais donné à M. Virk les noms des quatre adjoints principaux au sein du Centre de marketing direct qu'il aurait pu supplanter, outre celui de M^{me} Karen Anderson. M. Makdessian se devait-il de donner autant de précision?

[167] Le Tribunal conclut que rien dans la preuve ne donne à penser que M. Makdessian aurait dû donner les noms des personnes que M. Virk aurait pu supplanter et que, en ne le faisant pas, M. Makdessian a agi de façon irrégulière et a tenté d'induire M. Virk en erreur quant aux différents choix qui s'offraient à lui. Il était loisible à M. Virk de s'informer quant aux personnes qu'il pouvait supplanter.

[168] Conscient du fait qu'il pouvait perdre son emploi, M. Virk aurait dû demander à son syndicat, ainsi qu'à la direction, des renseignements additionnels quant à l'exercice de son droit de supplantation. Le fait est que M. Virk blâme non seulement Bell Canada mais également l'ACET pour ne pas lui avoir fourni les renseignements dont il croyait avoir besoin pour savoir s'il devait décider d'exercer son droit de supplantation et il allègue la négligence de la part de ceux-ci. Dans ce contexte, le Tribunal conclut que M. Makdessian n'a commis aucune faute et a encore moins commis une forme quelconque de représailles.

[169] Par conséquent, le Tribunal conclut que le plaignant n'a pas établi de façon décisive, selon la prépondérance des probabilités, une preuve *prima facie* de représailles.

IV. CONCLUSION

[170] Le Tribunal conclut que le plaignant n'a pas établi une preuve *prima facie* de discrimination fondée sur l'origine ethnique et que, quoi qu'il en soit, l'intimée a fourni une explication raisonnable quant à savoir pourquoi le plaignant n'a pas été titularisé comme directeur du projet Globe and Mail en janvier 2002.

[171] Le Tribunal conclut également que le plaignant n'a pas établi qu'il avait fait l'objet de représailles pour avoir déposé une plainte relative aux droits de la personne lorsque M. Makdessian a omis de l'informer du changement de statut du poste au Centre de contact en ligne et de la possibilité qu'il avait de supplanter des adjoints principaux autres que M^{me} Anderson.

[172] Pour les motifs qui précèdent, la plainte est rejetée.

Pierre Deschamps

OTTAWA (Ontario)

Le 20 janvier 2005

PARTIES AU DOSSIER

DOSSIER DU TRIBUNAL : T858/10803

INTITULÉ DE LA CAUSE : Roger Virk c. Bell Canada (Ontario)

DATE ET LIEU : Les 19 au 23 avril 2004
DE L'AUDIENCE : Toronto (Ontario)

DATE DE LA DÉCISION
DU TRIBUNAL :

Le 20 janvier 2005

ONT COMPARU :

Roger Virk

En son propre nom

Johanne Cavé

Au nom de l'intimée