Logo CFDT

Le test de discrimination, une méthodologie à respecter

La preuve de discrimination à l’embauche est difficile à apporter. C’est pourquoi, le Défenseur des droits a publié une fiche pratique intitulée « Le test de discrimination, une méthodologie à respecter », à destination des personnes qui ont le sentiment d’avoir fait l’objet d’un refus discriminatoire et qui souhaitent confirmer leurs soupçons.

Un test de discrimination, ou « testing », consiste à soumettre deux profils comparables pour une même demande sauf en ce qui concerne le critère susceptible d’exposer aux discriminations (origine, handicap, âge, sexe…).

Si le test révèle un traitement différencié selon le profil présenté, on pourra présumer que cela est lié à la prise en compte – consciente ou non – d’un critère de discrimination, ce qui est interdit par la loi. Enfin, si la personne engage un recours (pénal, civil ou administratif) pour faire valoir ses droits, les résultats du test pourront contribuer à établir la preuve de la discrimination.

Le Défenseur des droits pourra également ouvrir une enquête s’il est saisi par une personne qui a réalisé un test de discrimination. Pour cela, tous les éléments recueillis devront lui être adressés. Il pourra notamment demander à l’employeur mis en cause de justifier la différence de réponse apportée aux deux profils. Il pourra aussi mener des auditions et, le cas échéant, transmettre le dossier au parquet ou présenter des observations en justice.

Afin que la valeur de preuve du test de discrimination soit reconnue par un juge, il convient de respecter certaines conditions méthodologiques essentielles, c’est tout l’objet de ce guide, par lequel le Défenseur des droits espère fournir aux victimes un outil efficace pour lutter contre les discriminations et faire respecter leurs droits.

Référence *Source CFDT F3C*

Test de discrimination à l'embauche
Documents
Test de discrimination à l'embauche
Liens utiles
Test de discrimination à l'embauche