



Mouvement contre le Racisme, l'Antisémitisme et la Xénophobie

## Lutte contre les discriminations dans l'emploi - le Testing

« La législation est bonne, c'est la preuve qui est difficile à amener, soit la personne n'exprime pas les raisons véritables ayant guidé la sélection ou la non-sélection d'un candidat, soit elle ne les a exprimées qu'en tête-à-tête »

Au-delà de la nationalité, l'origine est la principale variable déterminant la position des travailleurs sur le marché de l'emploi. Selon qu'ils soient nés Belges de parents eux-mêmes nés Belges ou pas, les travailleurs ont des emplois moins stables et moins élevés dans la hiérarchie. L'écart entre le taux d'emploi des premiers et des seconds s'élève à 27%<sup>1</sup>.

La discrimination à l'embauche est avérée, reste que la preuve de la différence de traitement *en raison* d'un motif discriminatoire est difficile à apporter ; souvent il n'y a ni témoin ni preuve écrite.

### Le testing

L'obstacle principal au dépôt d'une plainte en matière de discrimination est l'absence de preuve entre les mains de la personne lésée.

Afin de faciliter l'apport de la preuve d'une discrimination, le testing permet de questionner en situation réelle le comportement effectif d'auteurs présumés de discriminations.

Vous soupçonnez avoir fait l'objet d'un traitement discriminatoire suite à une candidature ou souhaitez vérifier l'absence de discrimination lors de vos soumissions de candidatures, nous vous invitons à réaliser un testing.

### Comment faire un bon testing ?

#### A. Les candidatures

Vous êtes un-e candidat-e à l'obtention d'un emploi ayant potentiellement fait l'objet de discriminations. Pour le vérifier vous allez constituer une « paire » de candidatures. Cette paire sera constituée de **1.** votre candidature et de **2.** la candidature d'une « personne de référence ». Il peut bien sûr s'agir d'un candidat fictif (vous pouvez « créer » ce candidat vous-même).

---

<sup>1</sup> Monitoring Socio-économique: deuxième rapport, 2015, [http://unia.be/files/Documenten/Publicaties\\_docs/monitoring\\_2015\\_fr\\_final.compressed.pdf](http://unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/monitoring_2015_fr_final.compressed.pdf), p.213.

### *B. La similitude de la paire de candidatures*

La similitude de la paire de candidatures est l'un des éléments essentiels de la recevabilité du testing. Vous devrez préparer les CV et lettres de motivation de telle manière à ce qu'ils offrent des candidatures similaires à l'exception d'une variable, la variable à tester (voir ci-dessous). Le caractère comparable se traduit dans l'emplacement des rubriques utilisées dans les deux CV, les qualifications, l'expérience, les activités, les formations, l'éloquence, l'orthographe, la commune habitée, la situation familiale, etc.

### *C. Identifier la variable à tester*

Avant de se lancer dans le testing, il est impératif de déterminer un critère de différenciation entre les deux candidatures. Il s'agit d'une variable susceptible d'entraîner une décision discriminatoire à votre encontre. Ex : l'origine, la nationalité, la couleur de peau, la confession, le port du foulard, etc.

Pour obtenir un test valide, une seule variable pourra être testée à la fois, toutes les autres données doivent être similaires (voir ci-dessus) au risque d'influencer le comportement à tester par des paramètres ne relevant pas de la discrimination.

**Vos candidatures se doivent donc d'être similaires à l'exception de la variable testée.**

### *D. Déroulement du testing*

1. Vous envoyez ou avez déjà envoyé votre candidature
2. Dans un laps de temps rapproché, vous envoyez la candidature de la « personne de référence »
3. Si la réaction de l'employeur à la candidature de la « personne de référence » diffère significativement de celle qu'il a eue suite à votre candidature, vous possédez alors un début de preuve et pouvez contacter un service juridique de lutte contre les discriminations

### *E. Que faire de mes preuves ?*

1. Conserver mes preuves
2. Consulter le service juridique du MRAX (02/209 62 58 / [juridique@mrax.be](mailto:juridique@mrax.be)) pour se faire accompagner
3. Porter plainte à la police pour discrimination en possession des preuves.