

**Seminario ASGI sul diritto antidiscriminatorio, Milano 30 novembre
– 1 dicembre 2012.**

Come provare la discriminazione? Il ruolo dei “test situazionali”.

**Sintesi della relazione e scheda di documentazione
a cura di Walter Citti, consulente ASGI, servizio di supporto
giuridico contro le discriminazioni.**

PREMESSA

Uno dei paradossi dello sviluppo, disseminazione e messa in pratica del diritto anti-discriminatorio è che questo rende gli autori di discriminazioni sempre più avveduti e conseguentemente, le discriminazioni attuate sempre più ‘sofisticate’ e ‘dissimulate’. Nel campo delle discriminazioni ‘istituzionali’, sono sempre più rari i casi di ‘discriminazioni dirette’, mentre prevalgono le ‘discriminazioni indirette’, fondate cioè su un criterio formale apparentemente neutro, applicabile a tutti, ma che in realtà, sul piano pratico, viene ad incidere sfavorevolmente su un gruppo sociale, producendo nei fatti e nei risultati una discriminazione (si pensi ad esempio al criterio dell’anzianità di residenza ai fini dell’accesso a prestazioni di welfare, che finisce per escludere in maniera proporzionalmente maggiore i migranti). Nell’ambito delle discriminazioni ‘fra privati’, sempre più rare sono le situazioni ove l’agente della discriminazione espressamente ammette e dichiara la finalità discriminatoria, ma più spesso cela o ‘dissimula’ la discriminazione attuata, avvalendosi di pretesti o giustificazioni neutre ovvero il fattore discriminatorio agisce anche sul piano dell’inconscio nell’attore, il quale non ne è apparentemente consapevole.

Un secondo motivo di difficoltà risiede nella difficoltà della vittima di discriminazioni di dimostrare la discriminazione subita poiché, soprattutto nei ‘rapporti tra privati’, le informazioni sull’agire di un fattore discriminatorio sono nell’esclusivo possesso dell’attore della discriminazione. Per tale ragione, anche in Paesi ove il diritto antidiscriminatorio e la sua pratica sono consolidati, come la Svezia, la proporzione delle cause giudiziarie antidiscriminatorie nei rapporti tra privati che va a buon fine è tutto sommato molto ridotta, nonostante il principio del bilanciamento dell’onere della prova.

Il principio del bilanciamento dell’onere della prova nei procedimenti anti-discriminazione, sancito dalle direttive europee, ha proprio il compito di aiutare la vittima di discriminazione ad accedere a rimedi giudiziari effettivi, sancendo un percorso a due livelli: nel primo passaggio, l’asserita vittima di discriminazione dovrà fornire alcune evidenze che fondino, almeno a livello presuntivo, prima facie, e dunque con un sufficiente livello di probabilità, che uno svantaggio è stato derivato da una condotta o comportamento messo in atto in ragione di uno dei fattori discriminatori vietati; soddisfatto questo passaggio, sarà onere della parte convenuta dimostrare che la condotta o comportamento che ha determinato all’attore uno svantaggio non è attribuibile ad un fattore discriminatorio vietato, ma da ragioni obiettive e giustificate.

Tuttavia, ai fini di ottenere l’azionamento di tale meccanismo di bilanciamento dell’onere probatorio non è sufficiente indicare che si appartiene ad una delle categorie ‘protette’ e che si ha subito un trattamento svantaggioso, ma occorre fornire alcune evidenze, aventi una valenza almeno a livello presuntivo, che dimostrino un nesso di causalità tra lo status e la disparità di trattamento. Per fare un esempio, per azionare il meccanismo del bilanciamento dell’onere probatorio, non basta affermare che non si è stati selezionati per un posto di lavoro per il solo fatto di essere una persona di colore o di religione musulmana, ma occorre indicare alcuni fatti o evidenze anche di natura indiziale o circostanziale che possano obiettivamente far ritenere che il fattore razza o religione possa avere avuto un ruolo negativo nella decisione dell’imprenditore.

I test situazionali sono uno strumento utilizzato proprio per raccogliere queste evidenze probatorie di natura indiziale o circostanziale.

COSA SONO I TEST SITUAZIONALI?

Il test situazionale (*situation test*) consiste nel ricreare una situazione identica a quella vissuta dalla persona che si considera vittima di una discriminazione in ragione di una sua particolare caratteristica (ad es. l'appartenenza etnico-razziale o religiosa), e nell'osservare se altre persone che non possiedono quella caratteristica vengono trattate diversamente. In caso affermativo, i risultati del test sono prodotti in giudizio come fatti probatori, il più delle volte sotto forma di testimonianza, talvolta nelle forme di un rapporto redatto da un pubblico ufficiale che aveva osservato gli avvenimenti.

Predisporre ed organizzare un test situazionale significa cioè inscenare una situazione, una sorta di gioco di ruolo, in cui una persona è messa nella situazione di commettere una discriminazione senza sospettare di essere osservata. Di fronte alla persona interessata si presentano "candidati" fittizi, appositamente inviati, alcuni dei quali possiedono una caratteristica percepibile (ad es. il colore della pelle, l'appartenenza religiosa, la condizione di straniero) che potrebbe indurre ad un comportamento discriminatorio. Gli osservatori mirano a comparare l'attitudine della persona interessata verso i "candidati" in possesso di tale caratteristica con quella dimostrata verso i "candidati" che non la possiedono. I test situazionali mirano a mettere in luce prassi in cui, in una situazione del tutto analoga, una persona che possiede una determinata caratteristica viene trattata meno favorevolmente di un'altra persona che non possiede tale caratteristica. I test situazionali servono a smascherare le forme di discriminazione diretta che si celano dietro pretesti (ad esempio le affermazioni come: ci dispiace, l'immobile è stato già affittato, quel posto di lavoro è stato già occupato, l'ingresso è riservato ai soli soci).

Facciamo qualche esempio tratto dai più significativi casi di giurisprudenza in cui i test situazionali sono stati utilizzati e riconosciuti in diverse giurisdizioni nazionali : innanzitutto la decisione della Corte Suprema degli Stati Uniti nel caso Havens (1982): si trattava di una compagnia immobiliare che affittava appartamenti in un quartiere di Richmond e che praticava discriminazioni nei confronti di persone di colore. Un'agenzia per i diritti civili ha messo in atto un team di persone bianche e di colore, le quali rivolgendosi alla compagnia immobiliare per chiedere informazioni sulla disponibilità alla locazione degli appartamenti, ha riscontrato atteggiamenti differenziati a seconda del colore della pelle.

Possiamo poi citare il caso Rossmann di fronte alla Corte municipale di Praga (2004): si è trattato di una donna rom che si era rivolta ad un negozio della catena di farmacia che aveva diffuso un avviso di selezione per un posto di commessa. Alla donna era stato detto che il posto era già stato selezionato, ma poi ad una sua conoscente non di etnia Rom, rivolgendosi allo stesso negozio per chiedere informazioni sullo stesso annuncio, era stata invece fissata un'intervista con l'evidenza dunque che la selezione era ancora in atto.

In Francia, l'utilizzo dei test situazionali ha trovato riconoscimento in tre sentenze della Corte di Cassazione, la più significativa delle quale si riferisce alla problematica del diniego discriminatorio all'ingresso nei bar o locali notturni (Corte di Cassazione francese, 11 giugno 2002).

Raccomandazioni generali

La giurisprudenza di altre Paesi europei mette in evidenza la necessità di un rigore metodologico nell'utilizzo dei test situazionali. Il background personale dei tester non deve gettare alcun tipo di ombra sulla loro credibilità e imparzialità come testimoni. Ad es. nel caso Pori dinanzi ad una corte finlandese, le risultanze di un test situazionale sono state respinte dai giudici. Si trattava di una pratica asseritamente discriminatoria messa in atto dai gestori di un ristorante nei confronti di clienti di etnia Rom. E' risultato che il test situazionale messo in atto aveva utilizzato persone che avevano avuto precedentemente problemi con il gestore del ristorante per esservi state allontanate per motivi legati a comportamenti indesiderati. Preferibilmente dovranno essere utilizzati tester che abbiano una posizione di rispettabilità nella società e siano persone note nella società civile. Dovranno essere evitati tester che abbiano avuto precedenti rapporti ed esperienze negative con l'attore della presunta discriminazione, per cui quest'ultimo possa sostenere la tesi di una volontà di ritorsione nei suoi confronti da parte del tester (ad es. una persona che sia stata licenziata da

quel datore di lavoro). Lo stesso vale per i coordinatori del test, che potrebbero essere i rappresentanti di una ONG, dotata della legittimazione diretta ad agire contro l'agente della discriminazione.

I tester dovrebbero soddisfare il più possibile un requisito di terzietà rispetto alle parti in causa e al promotore della stessa azione giudiziaria. Qui un ruolo importante potrebbe essere giocato da autorità nazionali o locali contro le discriminazioni (UNAR, le consigliere di parità, i centri regionali o territoriali antidiscriminazioni di cui all'art. 44 c. 12 T.U. immigrazione, ove istituiti). In taluni paesi tale ruolo è stato espressamente previsto e regolamentato: in Francia legge sulle pari opportunità del 31 maggio 2006 ha attribuito al personale dell'HALDE (peraltro poi abolito) la possibilità di svolgere test situazionali per individuare comportamenti discriminatori e di redigere appositi rapporti con l'autorizzazione di un Pubblico Ministero. In Ungheria il decreto governativo 362/2004 ha riconosciuto esplicitamente la possibilità dell'Autorità nazionale antidiscriminazioni di svolgere test situazionali ed utilizzarne i risultati come evidenze in giudizio.

Un'altra raccomandazione è che vi deve essere il massimo grado possibile di similitudine tra il gruppo di individui oggetto della discriminazione ed il gruppo di controllo, che deve assomigliare al primo sotto ogni profilo tranne per la caratteristica che deve essere testata (ad es. l'appartenenza etnico-razziale).

Il test dovrebbe essere effettuato con immediatezza e senza che trascorra un significativo lasso di tempo dopo la segnalazione della vittima della discriminazione

Durante il test, i volontari devono evitare qualsiasi provocazione o atteggiamento che possa indebitamente incoraggiare l'atto discriminatorio. In altre parole, bisogna distinguere tra i comportamenti corretti del tester che semplicemente aiutano a rilevare e mettere in luce un atto o comportamento discriminatorio comunque esistente, e quelli, invece, illegittimi, in quanto "istigatori" di un atto discriminatorio che altrimenti non necessariamente avrebbe luogo.

QUESTIONE DELL'AMMISSIBILITA' DEI TEST SITUAZIONALI COME PROVE IN GIUDIZIO

Da più parti è stata sollevata la questione dell'ammissibilità in giudizio dei test situazionali, soprattutto quando questi si traducano in registrazioni audio-visive di colloqui o incontri, effettuate all'insaputa dei diretti interessati. I critici di questa pratica ne sottolineano la problematicità rispetto alla normativa sulla privacy, tanto che in taluni Paesi la legislazione ha espressamente escluso l'utilizzo di fotografie, filmati e registrazioni effettuate senza il consenso della persona (ad es. il Codice civile slovacco). Più in generale viene messa in dubbio la compatibilità dell'ammissione in giudizio delle risultanze dei test situazionali con i principi della legalità e dell'equità del mezzo di prova.

In linea generale, tuttavia, appare prevalente nella comparazione delle giurisdizioni nazionali, un diverso orientamento, centrato sul principio della valutazione dell'attendibilità del test situazionale piuttosto che sulla questione dell'ammissibilità in sé.

Così nel citato giudizio della Corte di Cassazione francese del 2002 non è stata condivisa la tesi secondo la quale le risultanze dei test situazionali dovevano essere escluse di per sé, ovvero che i test situazionali debbano ritenersi di sé inammissibili. Piuttosto, secondo il principio della 'prova libera', ciò che viene a contare è la loro attendibilità a fornire evidenze probatorie di un effettivo comportamento discriminatorio in base al rigore metodologico con il quale sono stati compiuti.

Il ragionamento della Corte di Cassazione francese sviluppa concetti simili all'esperienza giuridica italiana del principio della prova libera di cui all'art. 116 cpc: per cui ogni elemento conoscitivo dovrebbe essere usato liberamente, secondo il principio di rilevanza, ovvero della sua effettiva utilità all'accertamento della verità dei fatti della causa, secondo il prudente apprezzamento del giudice cui all'art. 2729 cc.

In altri termini, il principio inclusivo di rilevanza, farebbe ritenere che i test situazionali, sebbene non espressamente previsti dal legislatore, possono ritenersi ammissibili e la prudenza del giudice nell'accertarne la rilevanza probatoria dovrebbe dunque essere il solo vero standard valutativo che determina l'impiego delle inferenze indiziarie e presuntive che se ne possono trarre.

Si tratta tuttavia di tesi ed ipotesi di cui manca ancora una concreta esperienza nella prassi giudiziaria italiana.

Per saperne di più:

Isabelle Rorive , *Proving Discrimination Cases. The role of Situation testing*, Swedish centre for Equal Rights and Migration Policy Group, disponibile al link: http://www.migpolgroup.com/publications_detail.php?id=230 ;

Isabelle Rorive, *Test situazionali: mito e realtà*, trad. in lingua italiana di un articolo pubblicato sulla rivista *European Anti-Discrimination Law Review*, in <http://www.stranieriinitalia.it/briquoglio/immigrazione-e-asilo/2006/agosto/art-rorive-prova-discrim.html>

Scheda dei materiali

COME ORGANIZZARE UN TEST SITUAZIONALE ?/ Scheda n. 1

RICERCA DI UN ALLOGGIO IN AFFITTO ATTRAVERSO AGENZIE DI INTERMEDIAZIONE IMMOBILIARE

Background: Segnalazione da parte di un cittadino di colore che un'agenzia di intermediazione immobiliare rifiuta di prestare i propri servizi per ragioni discriminatorie legate alla razza.

- Verificare la disponibilità dell'interessato di avviare una procedura giudiziaria o extragiudiziaria (di conciliazione o mediazione) nei confronti dell'agenzia.

1) Preparazione del test

- Verificare la disponibilità di alloggi in affitto offerti al pubblico da quella agenzia, visionandone l'eventuale sito internet, la rubrica ospitata su riviste di annunci e/o gli annunci esposti nella vetrina dell'agenzia medesima. Registrare tali disponibilità annotandone su un documento.

- Reperire i *tester*: rispettivamente una persona dai caratteri somatici "bianchi"-“italiani” ed una persona di origine africana “di colore”, dello stesso “status sociale e familiare”, del medesimo livello di reddito e dello stesso sesso.

-Procurarsi un telefono munito di viva voce ed un registratore

2) Il test

- Viene messo in moto il registratore. La persona di origine italiana chiama l'agenzia immobiliare e si annota il numero composto, l'ora e la data della chiamata. La persona di presenta al telefono, sostenendo di cercare un appartamento in affitto e chiedendo quali siano le disponibilità, cercando di ottenere dall'agente i maggiori dettagli possibili sugli appartamenti liberi (ubicazione, indirizzo, caratteristiche,...) e le generalità dell'interlocutore (magari chiedendo il suo nome per poterne riparlare eventualmente in una volta successiva). Trascorsi una quindicina di minuti, è la volta della persona di origine africana a chiamare. Il *tester* di origine africana deve presentarsi, facendo emergere la propria provenienza, magari solo accentuando un pochino l'accento. Utilizzando le informazioni raccolte sugli appartamenti liberi da locare, esprime interesse per i medesimi. Se l'interlocutore sembra reticente, il *tester* deve cercare di insistere, senza peraltro cadere in alcuna provocazione o portare il discorso di sua iniziativa sulle questioni di razza o etniche.

Sussiste un'evidenza diretta di discriminazione quando:

- a) l'agente immobiliare stesso dichiara per telefono il rifiuto a locare a immigrati di colore in quanto ad es. ciò corrisponderebbe alla volontà dei proprietari.

Sussiste un'evidenza circostanziale di discriminazione quando:

- a) l'agente immobiliare rifiuta di intermediare la locazione con il cittadino di colore usando pretesti quali: “l'immobile non è più disponibile”, “il proprietario ha revocato il mandato”, “l'appartamento è stato già affittato proprio poche ore fa”. Tali pretesti possono essere facilmente smascherati nel

momento in cui il primo *tester* (di origine italiana) richiami e chiedi un appuntamento per visitare l'appartamento che era stato dichiarato indisponibile al *tester* di origine africana. Se la visita viene fissata, ciò chiaramente indica la mala fede dell'agente.

3) Dopo il test

- Redigere un verbale o rapporto con la testimonianza della vittima effettiva della discriminazione, specificando esattamente come si sono svolti i fatti (data e ora della visita all'agenzia immobiliare, descrizione dell'agente e colloquio con l'agente, risposte ed affermazioni dell'agente immobiliare,...);
- Redigere un verbale o rapporto con le testimonianze dei *tester*, accompagnate dalle fotocopie delle loro rispettive carte di identità e di quelle dei testimoni (rappresentanti dell'associazione o ONG che ha organizzato o coordinato il test), nonché dalle schede con i loro indirizzi e numeri telefonici. Almeno fino alla completata stesura di questi verbali contenenti le testimonianze della vittima della discriminazione e dei *tester*, ciascun soggetto dovrebbe essere tenuto separato, in modo tale che non vi sia la possibilità che essi si influenzino reciprocamente.

Ciascun *tester* e la vittima della discriminazione dovrebbero avere contatti soltanto con i coordinatori del test.

- Allegare copia della registrazione del colloquio telefonico.

POSSIBILITA' DI RIPETERE IL TEST CON L'INTERVENTO PERSONALE IN AGENZIA DI UN'ALTRA COPPIA DI TESTER O NUOVAMENTE MEDIANTE CONVERSAZIONE TELEFONICA (al fine di avere un'ulteriore elemento circostanziale per affermare l'esistenza di un modello consolidato di comportamento discriminatorio e non solo di un fatto isolato).

- Rivolgersi ad un avvocato per la predisposizione dell'azione giudiziaria civile anti-discriminazione ovvero ad una ONG legittimata ad agire in giudizio o all'UNAR per assistenza.

COME ORGANIZZARE UN TEST SITUAZIONALE ?/ Scheda n. 2

DISCRIMINAZIONE NELL'ACCESSO AL LAVORO. Presentazione personale di un CV.

Background: *Una cittadina di origine maghrebina sostiene di essersi presentata in un negozio per deporre il suo CV dopo che era stato esposto un avviso per la selezione di personale per posti di lavoro di commessa, ma di essere stata male accolta e che la ricezione del CV è avvenuta formalmente, ma di non essere stata trattenuta per un colloquio al contrario di altre persone di caratteri somatici "europei" giunte contemporaneamente.*

1. Scegliere i tester

Un *tester* di origine africana o maghrebina e un *tester* di origine e caratteri somatici "italiani". La sola differenza tra i due tester deve essere l'origine razziale o etnica in quanto il trattamento differenziato denunciato dalla vittima potrebbe essere stato anche originato da variabili diverse, indipendenti dalla razza o origine etnica, ponendo un caso eventualmente di discriminazione per altre ragioni (età, aspetto fisico, abbigliamento,...). Quindi i *tester* devono avere lo stesso profilo in termini di età, percorso professionale e educativo. Devono essere vestiti in maniera appropriata e conoscere almeno un po' il mestiere per il quale è richiesta la manodopera per essere in grado di rispondere alle domande del selezionatore.

Anche i CV devono indicare percorsi di istruzione e di esperienza professionale simili.

2. Il test

Il primo ad entrare è il *tester* di origine africana o maghrebina. La sua venuta sarà preceduta da una paio di accompagnatori, che fingendosi potenziali clienti del negozio danno un'occhiata in giro, fingendo di interessarsi alla merce. Lo scopo degli "accompagnatori" è verificare e testimoniare su cosa avviene durante il test, ad. es. verificare che il CV consegnato dal *tester* di origine "straniera" non venga immediatamente cestinato una volta che lei esce dal negozio. Successivamente entrerà il *tester* di origine italiana. Si compareranno le differenze di atteggiamento registrate che possono costituire un'evidenza,

anche circostanziale o presuntiva, di discriminazione quali ad es.:

- viene detto al *tester* di origine “straniera” che la selezione è già stata effettuata e il posto di lavoro non è più disponibile, mentre al *tester* di origine italiana viene accettato il CV e viene detto che eventualmente verrà richiamato per un colloquio;
- al *tester* di origine “straniera” viene semplicemente chiesto di lasciare il CV, mentre al *tester* di origine italiana viene detto di attendere perchè immediatamente verrà effettuato il colloquio con il selezionatore del personale.
- Il CV del *tester* di origine “straniera” viene posto in una pila separata rispetto al CV del *tester* di origine italiana ovvero viene gettato nell'immondizia.

POSSIBILITA' DI RIPETERE IL TEST CON L'INTERVENTO DI UN ALTRE COPPIE DI *TESTER* (al fine di avere un ulteriore elemento circostanziale per affermare l'esistenza di un modello consolidato di comportamento discriminatorio e non solo di un fatto isolato).

3. Dopo il test

- Redigere un verbale o rapporto con la testimonianza della vittima effettiva della discriminazione, specificando esattamente come si sono svolti i fatti (data e ora della visita al negozio, colloquio, risposte ed affermazioni,...)
- Redigere un verbale o rapporto con le testimonianze dei *tester*, accompagnate dalle fotocopie delle loro rispettive carte di identità e di quelle dei testimoni (rappresentanti dell'associazione o ONG che ha organizzato o coordinato il test), nonché dalle schede con i loro indirizzi e numeri telefonici. Almeno fino alla completata stesura di questi verbali o rapporti con le testimonianze della vittima della discriminazione e dei *tester*, ciascun soggetto dovrebbe essere tenuto separato, in modo tale che non vi sia la possibilità che si influenzino reciprocamente.
Ciascun *tester* e la vittima della discriminazione dovrebbero avere contatti soltanto con i coordinatori del test.

-Rivolgersi ad un avvocato per la predisposizione dell'azione giudiziaria civile anti-discriminazione ovvero ad una ONG legittimata ad agire in giudizio o all'UNAR per assistenza.

COME ORGANIZZARE UN TEST SITUAZIONALE? / Scheda n. 3

RACCOMANDAZIONI GENERALI SUL COMPORTAMENTO E CARATTERISTICHE DEI TESTER

- Il background personale dei *tester* non deve gettare alcun tipo di ombra sulla loro credibilità e imparzialità come testimoni. Preferibilmente dovranno essere utilizzati *tester* che abbiano una posizione di rispettabilità nella società e siano persone note nella società civile. Dovranno essere evitati *tester* che abbiano avuto precedenti rapporti ed esperienze negative con l'attore della presunta discriminazione, per cui quest'ultimo possa sostenere la tesi di una volontà di ritorsione nei suoi confronti da parte del *tester* (ad es. una persona che sia stata licenziata da quel datore di lavoro). Lo stesso vale per i coordinatori del test, che potrebbero essere i rappresentanti di una ONG, dotata della legittimazione diretta ad agire contro l'agente della discriminazione.
- I *tester* devono avere una buona conoscenza della lingua italiana in modo che le loro testimonianze dinanzi alla corte possano essere sufficientemente articolate.
- I *tester* devono essere disponibili a proporsi come testimoni dinanzi alla corte ed avere un certo consolidamento nella società locale, garantendo la loro reperibilità per il periodo di tempo necessario al compiersi della procedura giudiziaria.
- Vi deve essere il massimo grado possibile di similitudine tra il gruppo di individui oggetto della discriminazione ed il gruppo di controllo, che deve assomigliare al primo sotto ogni profilo tranne per la caratteristica che deve essere testata (ad es. l'appartenenza etnico-razziale).
- Durante il test, i volontari devono evitare qualsiasi provocazione o atteggiamento che possa indebitamente incoraggiare l'atto discriminatorio. In altre parole, bisogna distinguere tra i comportamenti corretti del *tester* che semplicemente aiutano a rilevare e mettere in luce un atto o comportamento discriminatorio comunque esistente, e quelli, invece, illegittimi, in quanto “istigatori” di un atto discriminatorio che altrimenti non necessariamente avrebbe luogo.

COME ORGANIZZARE UN TEST SITUAZIONALE? / Scheda n. 4: Studio di caso

TEST SITUAZIONALE NELLE FORME DELLA TESTIMONIANZA ACCOMPAGNATA DALLA REGISTRAZIONE DI CONVERSAZIONE TELEFONICA E DA INDAGINE ISPETTIVA DELL'ISPettorATO DEL LAVORO

Il caso “Moulin Rouge” (SOS Racisme et Marea c/Beuzit et Association du Moulin, Tribunale di Parigi 17.10.2002; Tribunale di Appello di Parigi, 22.11.2002, Francia).

Il 16 novembre 2000 un responsabile dell'ufficio del lavoro di Parigi riceve un'offerta di lavoro dall'associazione del “Bal du Moulin Rouge” per l'impiego di camerieri di età compresa tra i 18 e i 28 anni”. Egli dunque telefona al responsabile del personale del Moulin Rouge per segnalare un giovane senegalese, ma quando la nazionalità del candidato viene menzionata, l'interlocutore del “Moulin Rouge” fa presente che persone di colore vengono impiegate nell'impresa solo in cucina, ma non in sala a contatto con i clienti. Ciò nonostante, il responsabile dell'ufficio per l'impiego decide di inviare ugualmente il cittadino senegalese per un colloquio personale con il responsabile del personale del Moulin Rouge. Egli inoltre invia separatamente anche un cittadino, sempre di colore, originario della Martinica, in funzione di “tester-testimone”. Dopo il colloquio, entrambi riferiscono di non essere stati selezionati con la motivazione della mancata conoscenza della lingua inglese o spagnola. Tuttavia, tale requisito non figurava tra quelli menzionati nella offerta d'impiego recapitata all'ufficio del lavoro.

A questo punto, il responsabile dell'ufficio del lavoro decide, assieme ad un collega ed in presenza dei due stranieri, di telefonare al responsabile del personale del Moulin Rouge e di registrare la telefonata. Durante la conversazione telefonica, il responsabile del personale del Moulin Rouge ribadisce la politica dell'azienda di non reclutare persone di colore per il servizio in sala. I due colleghi dell'ufficio del lavoro e i due lavoratori stranieri redigono una testimonianza scritta e muniti di copia del nastro della registrazione telefonica depongono una denuncia per discriminazione nell'impiego presso l'autorità giudiziaria così come presso l'ispettorato del lavoro. Quest'ultimo, a seguito della denuncia, invia un ispettore a compiere un'ispezione visiva nei locali del ristorante “Moulin Rouge”. Da detta ispezione risulta che il 97% del personale impiegato nel servizio ai tavoli e al bar è di caratteri somatici “bianchi” (europea), mentre il personale di colore è numeroso in cucina.

Nel corso del giudizio dinanzi al tribunale di Parigi, al quale l'ONG SOS Racisme partecipa quale parte civile del lavoratore senegalese, vengono portate prove a sostegno della tesi di una discriminazione razziale nelle politiche di impiego dell'impresa Ristorante del Moulin Rouge, nelle forme della testimonianza dei due cittadini di colore, il candidato senegalese vittima effettiva della discriminazione ed il “testimone- tester” della Martinica, dei due impiegati dell'ufficio dell'impiego e delle risultanze dell'ispezione compiuta dall'Ispettorato del Lavoro.

Sulla base di tali prove, il giudice stabilisce la fondatezza della sussistenza della discriminazione illecita e condanna il responsabile del ristorante del Moulin Rouge ad un'ammenda di 10,000 euro, il responsabile del personale della struttura ad una condanna a 100 giorni di detenzione o, in alternativa, o ad un'ammenda, ed entrambi a pagare 4,500 euro di compensazione per danni al lavoratore senegalese e 2,300 di compensazione a SOS Racisme in quanto parte civile, oltre al pagamento delle spese legali. A titolo complementare il rappresentante legale della società Ristorante del Moulin Rouge viene obbligato a pubblicare la sentenza a proprio carico sul quotidiano nazionale “Le Monde”. La sentenza è confermata in appello.