Exemple pratique - Développement et/ou promotion du personnel

Présentations des faits

Une femme chrétienne d'origine libanaise, mariée à un Suisse et naturalisée depuis plus de vingt ans, travaille depuis une dizaine d'années dans l'administration publique. Ses problèmes commencent avec l'arrivée d'un nouveau chef de service qui lui fait régulièrement des remarques grossières et humiliantes concernant sa vie privée et son origine libanaise. **Une demande d'augmentation salariale et de promotion lui est refusée par son chef qui lui déclare : « De toute façon, les bougnoules ne deviennent pas chefs de service. »** Elle se plaint au supérieur hiérarchique, lequel lui rétorque : « Vous n'êtes pas comme nous, vous n'êtes pas de la race aryenne. » Cette situation dure plusieurs années et l'appelante ne la supporte plus. Elle ne dort plus et refuse de se faire écraser complètement : « J'en ai marre, je ne veux plus entendre d'allusions aux bougnoules, à la race aryenne, etc. » Elle souhaite rester dans son service, mais cherche un soutien auprès de ses supérieurs hiérarchiques et demande une protection sur son lieu de travail. Elle s'adresse d'abord au médiateur de l'État, mais celui-ci estime que les faits sont trop graves et trop anciens pour tenter une médiation et lui conseille de contacter l'Association romande contre le racisme (ci-après ACOR). Les démarches mises en place par l'ACOR aboutissent à une reconnaissance par l'administration de l'existence du harcèlement sexuel ; en revanche, celle-ci ne reconnaît pas le harcèlement raciste. L'agresseur est muté dans un autre service et reçoit un blâme. L'administration n'entre pas en matière sur la protection de la victime.

Source : [Tangram 11 pp. 31-32](#).