



Swiss Forum for Migration
and Population Studies

SFM Studies #82

Didier Ruedin
en collaboration avec Dina Bader

Panorama de la diversité au sein du personnel de l'administration de la Ville de Neuchâtel

Décembre 2022



unine
Université de Neuchâtel

VILLE DE
Neuchâtel

Mandant

Ville de Neuchâtel

Responsable de projet

Didier Ruedin

© 2022 SFM

ISBN

2-940379-83-1

978-2-940379-83-5

Abréviations

% pourcents

N nombre d'observations

Table des matières

Synthèse	5
1 Introduction	7
2 L'état de la diversité	11
Pays de naissance et diversité	11
Nationalité et diversité	12
Population issue de la migration	13
Langue principale	14
3 Conciliation vie professionnelle – vie familiale	17
Responsabilités de soutien de tierces personnes	17
Recours à des mesures prévues par la Ville de Neuchâtel	18
Satisfaction avec les mesures de la Ville de Neuchâtel	20
4 Limites et discriminations vécues	23
Discrimination au travail	23
Discrimination en-dehors du travail en tant qu'usager·ère de l'administration	24
5 Différences de discrimination	27
Par genre	27
Par groupes d'âge	27
Par niveau salarial	27
Par ancienneté	28
Par niveau de formation	28
Par origine migratoire	28
6 Lutte contre les discriminations	31
7 Autres formes	33
Changer le taux d'activité	33
Modèle de régression	34
Stabilité de l'emploi	34
Modèle de régression	34
Compétences employées	34
8 Commentaires ouverts	37
9 Conclusions	39
10 Annexes	41

Synthèse

Au moyen d'une **enquête anonyme** auprès des employé·e·s de la Ville de Neuchâtel, l'Université de Neuchâtel présente le portrait de l'administration sous l'angle de la diversité. Si les résultats reflètent la culture d'ouverture de la Ville de Neuchâtel, l'enquête montre aussi le potentiel de faire mieux encore. Les questions de l'enquête portaient sur trois volets : le profil des collaboratrices et collaborateurs, leur bien-être au travail (en particulier la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale), ainsi que leur ressenti et leur vécu par rapport à la discrimination. Le questionnaire a obtenu un taux de réponse de 51% avec une bonne représentativité.

Parmi les répondant·e·s du questionnaire, on retrouve **36 pays de naissance**, 47 pays si on inclut les pays de naissance des parents des répondant·e·s. **78% des répondant·e·s ont la nationalité suisse**, et on retrouve 25 nationalités différentes. Les communautés les plus nombreuses dans le canton de Neuchâtel – à savoir les nationalités française, portugaise, italienne et espagnole – sont globalement bien représentées parmi les répondant·e·s.

Distribution des nationalités des répondant·e·s (en %)

	Suisse	France	Portugal	Italie	Espagne
Répondant·e·s	78.0	7.1	3.4	4.3	2.3

Notes : En pourcentages. Pays avec moins de 10 réponses ne sont pas présentés. N=652 répondant·e·s.

En comparaison avec la population de la ville de Neuchâtel, les répondant·e·s sont majoritairement suisses et surtout, la population **issue de la migration de la 1^e génération est moins présente** parmi les répondant·e·s que dans la population plus large. Les personnes issues de la migration sont surreprésentées dans les niveaux salariaux bas (13 à 8), mais ont tendance à être sous-représentées dans les niveaux plus hauts (niveaux 2 à 1).

Si l'enquête relève un écart entre la population résidente et les répondant·e·s, il convient de garder à l'esprit que les profils professionnels de l'administration publique nécessitent généralement la maîtrise orale et écrite du français ainsi qu'un niveau de formation élevé. En effet, une grande majorité des répondant·e·s, soit **95%**, **parle le français à la maison**, mais **26% parlent aussi une autre langue à la maison**. Le niveau de français des répondant·e·s qui ne sont pas francophones de naissance est majoritairement C1 ou C2.

Un peu plus de la moitié des répondant·e·s ont des tierces personnes à charge, dont principalement des enfants. À cet égard, il n'est pas étonnant que le groupe de 30 à 54 ans soit le plus concerné par les responsabilités de soutien. La majorité n'a pas eu recours à des mesures prévues par la Ville de Neuchâtel pour faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale, notamment parce que les répondant·e·s n'en ont pas ressenti le besoin. Parmi les répondant·e·s qui ont eu recours à des mesures, **74% se disent satisfaits des mesures prises** par la Ville.

Les commentaires ouverts de l'enquête indiquent une ouverture à la diversité au sein de l'administration, mais parlent aussi des difficultés vécues dans le quotidien. L'enquête révèle aussi que la **discrimination au travail est une réalité** pour une minorité importante des répondant·e·s. Il s'agit de la discrimination vécue, à savoir l'expérience de la discrimination selon la perspective et la définition de la personne touchée, ce qui ne correspond pas forcément à une définition légale de la discrimination. Le motif principal de ces discriminations provient du genre (10% des répondant·e·s, principalement des femmes), suivi par l'âge (8% des répondant·e·s) et l'origine nationale (6% des répondant·e·s). Toutefois, ces chiffres sont à mettre en relation avec le nombre de personnes concernées. Par exemple, la proportion indiquant de la discrimination liée à la couleur de peau

est bas, mais il s'agit de 25% des personnes potentiellement concernées. Autrement dit, ¼ des répondant·e·s né-e-s dans un pays d'Afrique ou d'Asie indiquent avoir subi des discriminations en raison de leur couleur de peau.

La discrimination est plus fréquemment rapportée par les femmes que par les hommes et plus souvent par les répondant·e·s issus de la migration de 1^e génération. En revanche, on ne relève pas de variation selon les niveaux salariaux. Les discriminations ressenties rapportées dans cette enquête sont à considérer avec sérieux. Par ailleurs, les discriminations rapportées indiquent aussi que les répondant·e·s ont connaissance du problème et peuvent le formuler – au moins dans le cadre d'une enquête anonyme. De manière générale, ces discriminations ne sont pas communiquées à la hiérarchie.

La majorité des répondant·e·s est **satisfait·e de ses conditions de travail et de ses compétences mobilisées** au travail. Et cela, quel que soit le genre ou le taux d'activité. À noter, cependant, que les personnes issues de la migration de 2^e génération sont moins disposées à avoir le sentiment que leurs compétences générales – le type et le niveau de la formation formelle ainsi que les compétences acquises en cours d'emploi – sont utilisées et valorisées dans leur fonction actuelle. De même, on retrouve aussi une minorité de femmes dans l'enquête qui désirent augmenter leur taux d'activité, sans résultat jusqu'à présent.

Si l'enquête montre globalement une diversité des employé·e·s de la Ville de Neuchâtel et une satisfaction au travail, les discriminations rapportées avec garantie d'anonymat ainsi que les cas individuels où le bien-être au travail n'est pas assuré **appellent à une réflexion sérieuse**. Le présent rapport espère contribuer à la recherche de solutions pratiques, par des changements structurels pour faire évoluer la culture de travail afin que l'administration s'adapte à l'évolution de la société et de ses besoins.

1 Introduction

La Ville de Neuchâtel s'engage à donner l'exemple et à veiller au respect d'une administration exemplaire et ouverte à la diversité, respectueuse de la dignité et du bien-être de ses employé·e·s. Le Règlement d'application du statut du personnel communal du 14 avril 2021 comprend un nouvel article intitulé « valorisation de la diversité et non-discrimination », qui fixe une série d'engagements tangibles, à savoir l'adhésion de la Ville à des chartes d'égalité, de diversité et de non-discrimination ; l'engagement des supérieur·e·s à veiller au respect de la non-discrimination au sein de leurs équipes ; la valorisation des compétences linguistiques et culturelles du personnel ; l'adaptation de la communication à la diversité de la société. L'article 16 mentionne également la mise en place et l'encouragement à la participation à des formations sur la diversité et la non-discrimination à l'attention des cadres notamment. Dans ce contexte, qui correspond également au contexte post-fusion de la Ville de Neuchâtel, le Conseil communal a choisi de mener une enquête pour appréhender la diversité de son personnel afin de développer un environnement de travail accueillant et inclusif. En appui à la mise en œuvre de la Feuille de route pour une administration égalitaire et ouverte à la diversité (2018), le *Forum suisse pour l'étude des migrations et de la population* (SFM) de l'Université de Neuchâtel a développé en partenariat avec l'État de Neuchâtel et la Ville de Neuchâtel un questionnaire d'accompagnement à l'identification de la diversité parmi les employé·e·s. Le questionnaire est anonyme et couvre la situation de l'emploi (p.ex. pourcentage de travail, type de contrat), les caractéristiques des répondant·e·s (p.ex. identité de genre, âge, formation, lieu de naissance, nationalité), la discrimination au travail et en temps qu'usager ou usagère de l'administration, ainsi que de la conciliation vie professionnelle – vie familiale.

La Ville souhaite en savoir davantage sur l'inclusion et la diversité de ses employé·e·s. Pour le moment, il existe peu de connaissances sur ce sujet et une enquête en ligne a été utilisée auprès des employé·e·s pour mesurer la diversité des effectifs de manière globale. Afin d'assurer la confidentialité de ces données, il s'agit d'une enquête anonyme menée par l'Université de Neuchâtel. Cet instrument permet à la Ville de Neuchâtel d'être parmi les pionnières dans le monitoring de la diversité. Le but est de présenter un portrait de la diversité sans nécessairement comparer le profil des employé·e·s de la Ville de Neuchâtel avec celui de la population locale et potentiellement employable, puisque les exigences des travaux de la Ville ne correspondent pas au marché du travail en général. Ce portrait est une description de la situation à un moment donné, et ne cible pas des services en particulier pour y encourager la participation. Les résultats sont agrégés pour garantir l'anonymat des réponses.

On constate une diversité parmi les employé·e·s si différents groupes, différentes idées et caractéristiques de la société y sont représenté·e·s. Il s'agit donc d'inclure des femmes et des hommes, de différents groupes d'âge, d'origines, d'orientations sexuelles, de modes de vie, etc. – tout en garantissant que les personnes les plus qualifiées pour un poste particulier soient retenues. Comme il s'agit d'appartenances à des groupes et de caractéristiques qui n'influencent pas la capacité d'effectuer le travail, on s'attend à ce que les différents groupes et caractéristiques du personnel reflètent ceux que l'on retrouve dans la population, avec les qualifications et motivations nécessaires.

Fin 2021, la ville de Neuchâtel comptait une population de 44'398 résident·e·s : 51 pourcents de femmes et 49 pourcents d'hommes. 31 pourcents de la population résidante sont de nationalité étrangère. Parmi les nationalités sur son territoire, on compte 142 nationalités étrangères, dont les plus importantes sont la France, le Portugal, et l'Italie.¹ En l'absence d'indications contraires, on peut s'attendre qu'à l'instar de la Suisse de

¹ Sources : recensement annuel de la population, <https://www.ne.ch/autorites/DFS/STAT/population/Pages/RCP.aspx>, Recensement de la ville de Neuchâtel ; Le statut migratoire selon définition de l'OFS n'est pas disponible pour la Ville de Neuchâtel. Dans le canton de Neuchâtel, la grande majorité de la population étrangère (83%) est de la première génération selon la classification de l'OFS.

manière générale, les personnes de nationalité étrangère dans la ville de Neuchâtel soient sur-représentées parmi les emplois tantôt peu qualifiés tantôt requérant un haut niveau de formation. Il est à noter, toutefois, que le taux de salarié·e·s de formation tertiaire en situation de déqualification (exerçant une profession ne requérant pas un tel niveau de formation) est plus élevé parmi la population issue de la migration (22%, en comparaison des 10% pour la population non-issue de la migration).²

Méthode : Une enquête en ligne

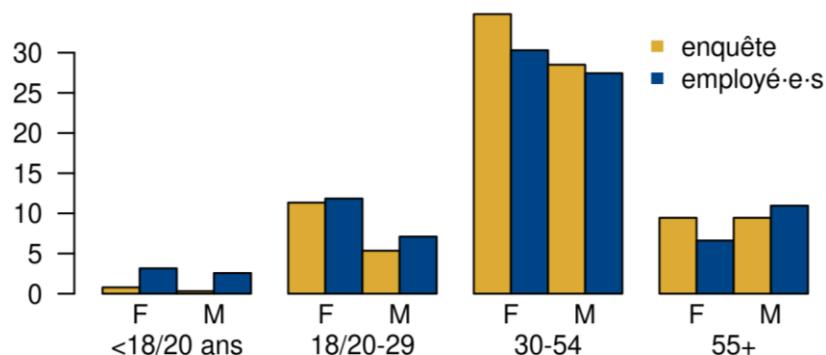
Le 18 octobre 2021, le Conseil communal a envoyé 1283 courriels avec une invitation à participer à l'enquête au moyen d'un lien internet et 70 versions papier du questionnaire ont été mises à disposition pour les employé·e·s qui ne disposent pas d'un accès direct à un poste de travail informatique dans l'exercice de leur fonction. Le 28 octobre 2021, un rappel a été envoyé par courriel ou transmis via les supérieur·e·s hiérarchiques dans le cas de postes sans accès informatique. La participation au questionnaire était sur une base volontaire. Au total, 652 réponses complètes ont été reçues au 25 novembre. 51 pourcents – un peu plus de la moitié du personnel – a répondu à l'enquête.³ Dans le questionnaire, aucune question n'était obligatoire, ce qui permettait aux participant·e·s de sauter des questions ou d'indiquer leur préférence à ne pas répondre. On observe autour de 3 pourcents de réponses incomplètes ou refusées. Tout comme pour les employé·e·s qui n'ont pas participé à l'enquête, il est impossible de dire pourquoi les réponses ont été refusées.

Une comparaison avec les effectifs de l'administration permet de cerner la représentativité des données. Comme le montre le Graphique 1, la distribution d'âge et de genre parmi les répondant·e·s correspond à la distribution des employé·e·s de la Ville de Neuchâtel. Toutefois, l'enquête est peu représentative des employé·e·s les plus jeunes (<18/20 ans). Il s'agit probablement d'une différence liée à la manière dont les groupes d'âge sont délimités dans les deux sources. En effet, les données des ressources humaines regroupent les employé·e·s de moins de 20 ans, alors que le questionnaire proposait une catégorie spécifique pour les 18 ans. Ceci explique probablement la différence. Globalement, les femmes sont sur-représentées dans l'enquête (56.4% de répondantes, alors qu'elles ne sont que 51.9% parmi les employé·e·s). Nous constatons cette sur-représentation des femmes surtout dans le groupe d'âge des 30 à 54 ans. Malgré ces quelques différences, les réponses à l'enquête restent des éléments d'observation valables pour l'ensemble des employé·e·s de la Ville. Les analyses menées grâce à la méthode statistique des modèles de régression multiples incluses dans les annexes confirment la robustesse des données.

² Source : Enquête suisse sur la population active (ESPA), chiffres pour la région Espace Mittelland, la région la plus petite disponible, <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/population/migration-integration/selon-statut-migratoire.assetdetail.14347353.html>

³ Le Graphique A1 dans les annexes présente le nombre de réponses reçues à travers le temps, ainsi que le nombre de participant·e·s qui ont quitté le questionnaire avant la fin.

Graphique 1. Répondant·e·s de l'enquête comparé·e·s aux effectifs d'employé·e·s par genre et groupe d'âge (en %)



Notes : En pourcentages. N=638 répondant·e·s à l'enquête. Données des ressources humaines pour la répartition des employé·e·s.

Une comparaison par niveau salarial, incluse dans le Graphique A3 des annexes, montre de bonnes correspondances entre les niveaux salariaux dans les données des ressources humaines et dans ceux de l'enquête. Dans l'enquête, les niveaux salariaux 13 à 8 sont un peu sous-représentés. Pour garantir la généralisation de l'ensemble des employé·e·s, ce rapport utilise des modèles de régression multiple pour confirmer la validité des résultats. Cette approche est pertinente puisque tous les niveaux salariaux sont représentés parmi les répondant·e·s de l'enquête.

Contrairement aux données des ressources humaines, l'enquête permet d'indiquer une identité de genre (sexe) autre que « femme » et « homme ». Le questionnaire inclut les catégories « femme », « homme », « autre », « non-binaire », « femme transgenre » et « homme transgenre », ainsi qu'une option pour ne pas répondre. Le nombre de catégories est délibérément large pour signaler que le sujet est pris au sérieux. Effectivement, on n'a obtenu aucune réponse non-pertinente (ex. « chat ») tel qu'on l'observe parfois dans des enquêtes qui offrent seulement l'option « autre, à savoir ». La proportion des répondant·e·s indiquant une identité de genre autre que féminine ou masculine est en-dessous de 1 pourcent, correspondant aux valeurs indiquées par les études genre.⁴ Néanmoins, pour des raisons de protection, ces réponses ne sont pas détaillées ici et utilisées de manière systématique dans le rapport parce que le croisement avec d'autres variables permettrait d'identifier ces personnes individuellement.

⁴ Spizzirri et al. 2021. ‘Proportion of People Identified as Transgender and Non-Binary Gender’. *Scientific Reports* 11(1):2240.

2 L'état de la diversité

Dans les pages qui suivent, la diversité est abordée sous l'angle du pays de naissance, de la nationalité, de l'origine migratoire et de la langue principale. Si des comparaisons avec la population résidante de la ville de Neuchâtel sont faites, il est important de garder à l'esprit qu'il n'est pas attendu à ce que la diversité de la population soit exactement reflétée parmi les employé·e·s, étant donné que les profils de ces dernier·e·s doivent correspondre aux exigences de leur travail (qualifié, avec un permis de travail, pas de retraité·e·s).

Pays de naissance et diversité

Premièrement, l'enquête souligne une diversité parmi les employé·e·s de la Ville qui ont répondu à l'enquête. Le Tableau 1 montre que la grande majorité des répondant·e·s est née en Suisse, suivie de la France, du Portugal et d'autres pays de l'Europe de l'Ouest. Au total, 36 pays de naissance sont représentés parmi les répondant·e·s (Graphique 2). 12.4 pourcents des répondant·e·s sont nés dans un pays d'Europe de l'Ouest, 0.6 pourcents dans un pays d'Europe de l'Est, 1.9 pourcents dans un pays africain, 2.5 pourcents dans le continent américain, et 1.3 pourcents en Asie.

Tableau 1. Distribution des pays de naissance des répondant·e·s (en %)

	Suisse	France	Portugal	Italie	Espagne	Allemagne
Répondant·e·s	81.0	6.3	2.8	1.8	0.8	0.8

Notes : En pourcentages. Pays avec moins de 5 réponses ne sont pas présentés. N=630 répondant·e·s.

Graphique 2. Pays de naissance des répondant·e·s



Notes : 22 répondant·e·s n'ont pas indiqué leur pays de naissance ; le nombre des répondant·e·s par pays n'est pas indiqué pour des raisons de protection.

Le questionnaire demande aussi le pays de naissance des parents. On observe des distributions similaires à celles décrites pour les répondant·e·s, mais avec des fréquences plus élevées pour les parents nés en-dehors de la Suisse (Tableau 2). La majorité des répondant·e·s ont une mère (68%) et un père (66%) nés en Suisse. En d'autres termes, 34 pourcents ont un père né à l'étranger, avec la France, l'Italie et le Portugal en tête. Le nombre total de pays de naissance de la mère (43 pays) et du père (47 pays) est un peu plus élevé que le nombre de pays de naissance des employé·e·s.

Tableau 2. Distribution des pays de naissance des parents des répondant·e·s (en %)

	Suisse	France	Portugal	Italie	Espagne	Allemagne
Mère des répondant·e·s	67.6	9.3	4.8	3.7	3.4	1.4
Père des répondant·e·s	66.2	7.9	5.1	6.3	3.5	*

Notes : En pourcentages. Pays avec moins de 5 réponses ne sont pas présentés (* moins de 5 réponses). Trié par l'ordre d'apparition dans le Tableau 1. N=626 répondant·e·s.

Une autre manière – plus technique – de voir la diversité des employé·e·s est l'utilisation d'un index de la diversité.⁵ Cet index est plus élevé si le nombre de pays représentés est grand, ainsi que le nombre de personnes de chaque pays. Si tout le monde a le même pays de naissance, l'index est de 0 et signifie l'absence de diversité. La présence de petits groupes minoritaires augmente l'index, mais c'est seulement quand ces groupes sont plus larges que l'index augmente le plus. Le Tableau 3 présente la diversité exprimée par l'index pour le pays de naissance des répondant·e·s et celui de leurs parents. On constate que la diversité parmi les parents est plus importante, ce qui confirme la présence de descendant·e·s de migrant·e·s parmi les employé·e·s de la Ville.

Tableau 3. Index de diversité basé sur le pays de naissance

Origine	Index de la diversité
Pays de naissance	0.34
Pays de naissance mère	0.53
Pays de naissance père	0.55

Notes : Index de diversité comme décrit dans la note de bas de page 5, N=628 répondant·e·s

Nationalité et diversité

La nationalité est une autre manière de connaître l'origine, ce qui permet aussi une comparaison avec la population résidante de la ville de Neuchâtel. 78 pourcents des répondant·e·s sont de nationalité suisse uniquement, 11 pourcents sont des double-nationaux et 11 pourcents ont uniquement une nationalité étrangère. Parmi les double-nationaux, environ la moitié est née avec la nationalité suisse, l'autre moitié est devenue suisse par naturalisation. Les nationalités les plus fréquentes parmi les double-nationaux sont la française, l'italienne, la portugaise et l'espagnole – les mêmes nationalités qui sont fréquentes parmi les répondant·e·s de nationalité étrangère. Au total, 25 nationalités sont représentées parmi les répondant·e·s.

Contrairement au pays de naissance, la nationalité permet une comparaison avec la population résidante de la ville. Cette comparaison dans le Tableau 4 montre une sur-représentation de la nationalité suisse parmi les répondant·e·s mais pas de différences importantes pour les nationalités étrangères. Dans le tableau, les double-nationaux sont inclus dans la catégorie « Suisse ». À noter que les chiffres pour la population résidante ne sont pas limités à l'âge actif ni à une formation spécifique ou un permis de travail.

⁵ Il s'agit notamment de l'index de Herfindahl : $H = \sum_{i=1}^k p_i^2$. H est la mesure de la diversité, k représente le nombre de groupes, et p_i la taille de chaque groupe i . Un groupe dans ce contexte peut être toutes les personnes avec le même pays de naissance. L'index a une valeur de 0 si toutes les personnes sont dans le même groupe, donc si tout le monde est né en Suisse. L'index augmente si davantage de groupes sont représentés, et si la taille de ces groupes est élevée. Il s'approche de 1 si la taille des groupes est équivalente et le nombre de groupes est grand. Les valeurs les plus élevées montrent une diversité plus importante.

Tableau 4. Distribution des nationalités des répondant·e·s et de la population de la ville de Neuchâtel (en %)

	Suisse	France	Portugal	Italie	Espagne	Érythrée
Répondant·e·s	78.0	7.1	3.4	4.3	2.3	*
Résident·e·s de la ville	67.5	5.4	4.4	1.5	1.0	0.8

Notes : En pourcentages. Pays avec moins de 10 réponses ne sont pas présentés. Trié par fréquence parmi les répondant·e·s. N=652 répondant·e·s, N=33'337 résident·e·s de la ville (avant fusion), * moins de 5 réponses

À cause de la sur-représentativité relative des répondant·e·s suisses, l'index de la diversité basé sur la nationalité actuelle (Tableau 5) montre une diversité plus prononcée au sein de la population résidante que parmi les répondant·e·s de l'enquête.⁶

Tableau 5. Index de la diversité basé sur la nationalité – comparaison des employé·e·s et de la population résidante

Origine	Index de la diversité
Nationalité actuelle (répondant·e·s)	0.35
Nationalité actuelle (résident·e·s de la ville)	0.46

Notes : N=652 répondant·e·s, N=33'337 résident·e·s de la ville (avant fusion)

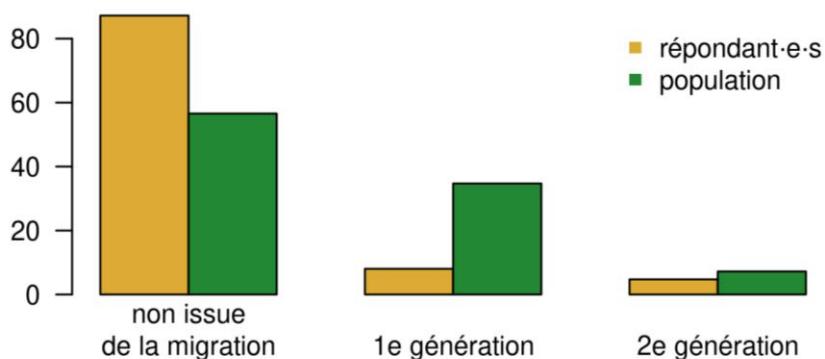
Population issue de la migration

L'Office fédéral de la statistique (OFS) offre une définition de la population issue de la migration qui prend en considération le pays de naissance, la nationalité à la naissance et le pays de naissance des parents. Une distinction est faite entre la population non issue de la migration, la population issue de la migration de 1^e génération et la population issue de la migration de 2^e génération. Parmi les répondant·e·s, 87 pourcents ne sont pas issus de la migration et 13 pourcents sont issus de la migration (8% de la 1^e génération et 5% de la 2^e génération). La seule comparaison possible est avec la population résidante dans le canton.⁷ Les données de l'OFS couvrent la période de 2012 à 2019 et indiquent que 57 pourcents de la population du canton de Neuchâtel est non issue de la migration, 42 pourcents est issue de la migration, dont 35 pourcents de la 1^e génération et 7 pourcents de la 2^e génération. La plus grande différence entre les répondant·e·s de la Ville de Neuchâtel et la population résidante du canton est à l'échelle de la 1^e génération (Graphique 3).

⁶ Les fréquences de toutes les nationalités résidentes dans le canton de Neuchâtel ont été fournies par le service de la statistique du Canton de Neuchâtel. Les fréquences sans les pays avec moins de 3 résident·e·s sont disponibles sur leur [site web](#).

⁷ Le statut migratoire selon la définition de l'OFS n'est pas disponible dans les données du registre. Source: OFS, Ständige Wohnbevölkerung ab 15 Jahren nach Migrationsstatus, Kantonen und Grossregionen

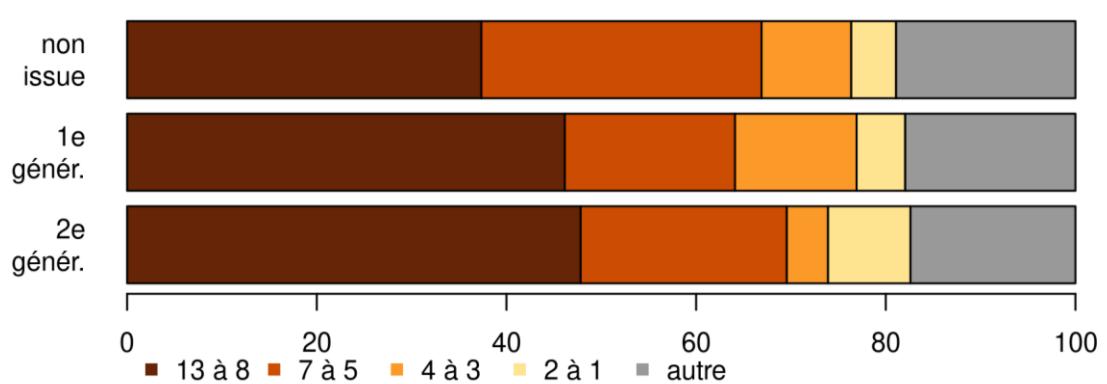
Graphique 3. Répondant·e·s par origine migratoire en comparaison avec la population du canton de Neuchâtel (en %)



Notes : En pourcentages, N=630 répondant·e·s, N=175'757 résident·e·s du canton

Le Graphique 4 présente le niveau salarial des répondant·e·s par origine migratoire. Il montre la proportion de répondant·e·s dans chaque catégorie d'origine (non issue de la migration, 1^e génération, 2^e génération) par groupes de niveaux salariaux. La première barre horizontale représente les répondant·e·s non issu·e·s de la migration ; la zone brun foncé à gauche représente la proportion avec un niveau salarial 13 à 8 : 37 pourcents des répondant·e·s non issu·e·s de la migration sont dans cette catégorie. La deuxième barre horizontale représente les répondant·e·s de la 1^e génération ; la dernière barre horizontale les répondant·e·s de la 2^e génération. Dans le cas de la 2^e génération, on retrouve 48 pourcents dans les niveaux salariaux 13 à 8. De manière générale, les plus grandes différences en proportion se retrouvent dans les niveaux salariaux 13 à 8 et 7 à 5.

Graphique 4. Répondant·e·s par niveau salarial et origine migratoire (en %)



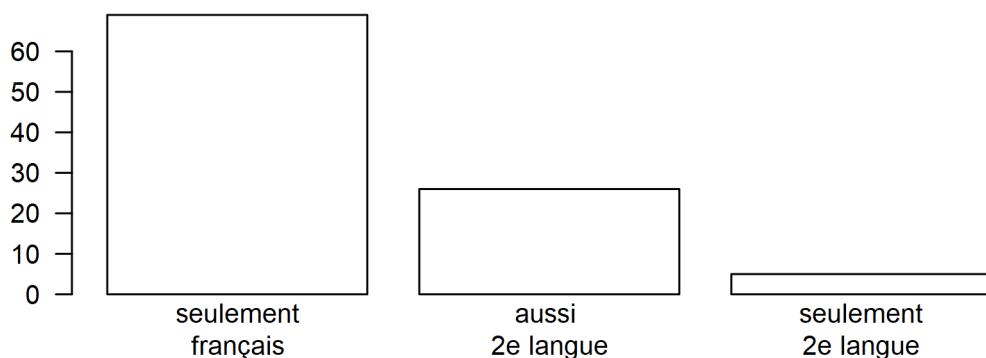
Notes : En pourcentages par origine migratoire (non issue de la migration, 1^e génération, 2^e génération). Les niveaux salariaux sont de gauche à droite par ordre décroissant : 13 à 8 (brun foncé), 7 à 5 (rouge), 4 à 3 (orange), 2 à 1 (jaune), et « autre » (gris). N = 630 répondant·e·s. Les chiffres du graphique sont donnés dans le Tableau A1.

Langue principale

La langue principale parlée à la maison est un autre indicateur de la diversité. La grande majorité des employé·e·s parle le français, soit 95 pourcents. Parmi tous les répondants, 5 pourcents parlent donc principalement une autre langue, et cette tendance à parler une deuxième langue à la maison est

particulièrement prononcée parmi les ressortissant·e·s des pays d'Amérique, de l'Asie et de l'Europe de l'Est. Le chiffre correspondant pour la population du canton est de 91 pourcents parlant principalement le français à la maison – des chiffres uniquement pour la ville ne sont pas disponibles. Si le français est la langue dominante parmi les répondant·e·s, 26 pourcents des répondant·e·s parlent *aussi* une 2^{ème} langue à la maison (soit nationale ou étrangère). Pour les personnes nées en suisse, on en retrouve 20 pourcents qui parlent aussi une autre langue, Graphique 5)⁸ 68 pourcents des répondant·e·s parlent le français à un niveau natif, 23 pourcents à un niveau quasiment natif (C2 – peut comprendre avec facilité pratiquement tout ce que la personne entend ou lit), 7 pourcents à un niveau avancé (C1 – peut comprendre un large éventail de textes longs et exigeants, et reconnaître les significations implicites), et les 2 pourcents restants principalement à un niveau professionnel (B2 – peut comprendre les idées principales d'un texte complexe sur des sujets concrets ou abstraits, y compris des discussions techniques dans le domaine de spécialisation).

Graphique 5. Distribution des langues parlées à la maison par les répondant·e·s (en %)



Notes : En pourcentages. N=624 répondant·e·s

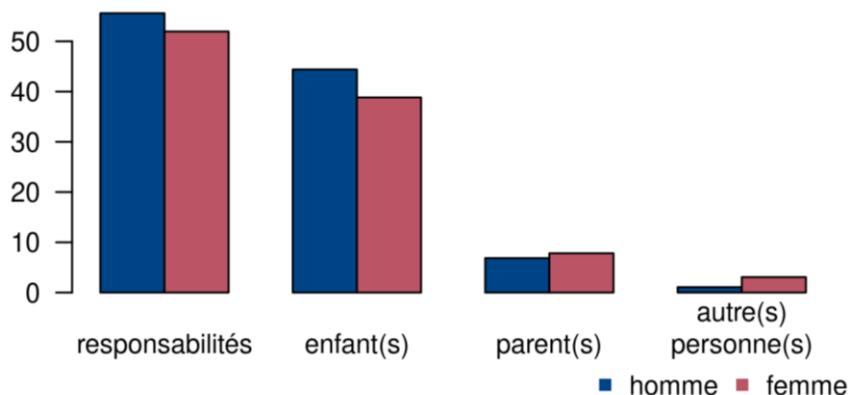
⁸ Source : Relevé structurel (RS), population résidante permanente de 15 ans et plus,
<https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/catalogues-banques-donnees/tableaux.assetdetail.11607294.html>

3 Conciliation vie professionnelle – vie familiale

Responsabilités de soutien de tierces personnes

Une diversité parmi les employé·e·s implique une variété de besoins en termes de conciliation entre vie professionnelle et familiale. Avec les différents rôles occupés par chacun·e au cours de la vie, la conciliation avec la vie professionnelle est importante. Le Graphique 6 montre qu'il est commun pour les répondant·e·s d'être les principaux responsables de soutien ou d'encadrement de tierces personnes. Un peu plus que la moitié des répondant·e·s indiquent une ou plusieurs responsabilités principales (52%, représentés par les deux barres les plus à gauche). Ces responsabilités sont principalement envers des enfants (40% des répondant·e·s, c'est-à-dire 17% envers des enfants en âge préscolaire, 30% en âge scolaire et 9% en âge postscolaire, avec multiples réponses possibles). Il est plus rare d'être responsable de parents ou d'autres personnes adultes, mais le nombre de personnes touchées n'est pas négligeable. Dans le graphique, les barres rouges indiquent le pourcentage des femmes avec responsabilités et les barres bleues celui des hommes. La distribution ne suggère pas de grandes différences de genre, et les réponses des répondantes de genre non-binaires semblent se rapprocher de celles des femmes plus que des hommes. Similairement, on n'observe pas de grandes différences de genre pour des responsabilités multiples : 4 pourcents des hommes et 5 pourcents des femmes indiquent des responsabilités envers plusieurs tiers. Ces chiffres ne permettent pas de faire des observations quant à la qualité et le temps investi pour ces responsabilités.

Graphique 6. Distribution des répondant·e·s par genre selon leurs responsabilités principales (en %)



Notes : En pourcentages, N= 652 répondant·e·s, réponses multiples permises

Le Graphique A4 dans les annexes montre que les répondant·e·s issu·e·s de la migration ont une légère tendance à exercer moins de responsabilités en termes de soutien ou d'encadrement de tierces personnes – particulièrement dans le cas d'enfants. Les responsabilités envers les parents et d'autres personnes sont importantes pour les répondant·e·s avec une nationalité non-européenne. Le Graphique 6 montre que les responsabilités de soutien ou d'encadrement de tierces personnes des répondant·e·s varient en fonction de l'âge. Parmi les plus jeunes, le groupe sans responsabilités est dominant. Dans le groupe d'âge de 30 à 54 ans, la majorité exerce des responsabilités, surtout envers des enfants. Le groupe d'âge 55+ se voit moins en charge d'enfants mais davantage de parents et d'autres personnes adultes. Le Tableau A2 dans les annexes montre des différences similaires par niveau salarial : les responsabilités des répondant·e·s avec un salaire élevé correspondent à peu près à celles des plus agé·e·s.

Tableau 6. Distribution des répondant·e·s par groupe d'âge selon leurs responsabilités principales (en %)

	Responsabilités	Enfant(s)	Parent(s)	Autre(s) personne(s)
Jusqu'à 29 ans	19.0	18.1	6.0	0.0
30 à 54 ans	69.2	57.0	7.2	2.7
55 ans +	34.2	10.8	9.2	2.5

Notes : En pourcentages, N= 652 répondant·e·s, réponses multiples permises

Le Tableau 7 montre que les responsabilités de soutien ou d'encadrement de tierces personnes sont plus prononcées parmi les répondant·e·s qui travaillent entre 50 et 89 pourcents – en comparaison aux temps pleins ou aux moins de 50 pourcents. Les différences de genre correspondent largement au Graphique 6. Il est notable que le pourcentage des femmes qui indiquent exercer des responsabilités envers des enfant(s) est particulièrement plus bas parmi les employées qui travaillent à plein temps ; en effet, les responsabilités d'enfants sont souvent associées à un taux d'activité réduit.

Tableau 7. Distribution des répondant·e·s par taux d'activité selon leurs responsabilités principales (en %)

	Responsabilités		Enfant(s)		Parent(s)		Autre(s) personne(s)	
	F	H	F	H	F	H	F	H
90% +	50.0	40.8	55.2	35.6	23.3	42.3	7.5	8.7
50% à 89%	59.1	58.3	62.5	48.9	47.1	56.2	7.2	7.5
<50%	53.7	52.8	53.8	43.3	41.3	46.2	7.5	7.7

Notes : En pourcentages, F = seulement femmes, H = seulement hommes ; N= 652 répondant·e·s, réponses multiples permises

Recours à des mesures prévues par la Ville de Neuchâtel

La grande majorité des répondant·e·s n'a pas recours à des mesures prévues par la Ville pour faciliter la conciliation vie privée et vie professionnelle : 73 pourcents n'ont pas recours aux mesures prévues par la Ville (57% si le télétravail est considéré comme mesure). La comparaison des responsabilités et des recours dans le Tableau 8 révèle qu'une grande partie des personnes avec responsabilités ne recourt à aucune mesure. Les répondant·e·s qui n'ont pas eu recours à des prestations indiquent ne pas en avoir besoin ou, plus rarement, ne pas avoir été informé·e·s de leur existence.

Tableau 8. Recours à des prestations prévues par la Ville de Neuchâtel pour faciliter la conciliation vie professionnelle – vie familiale en comparaison avec les responsabilités principales (en %)

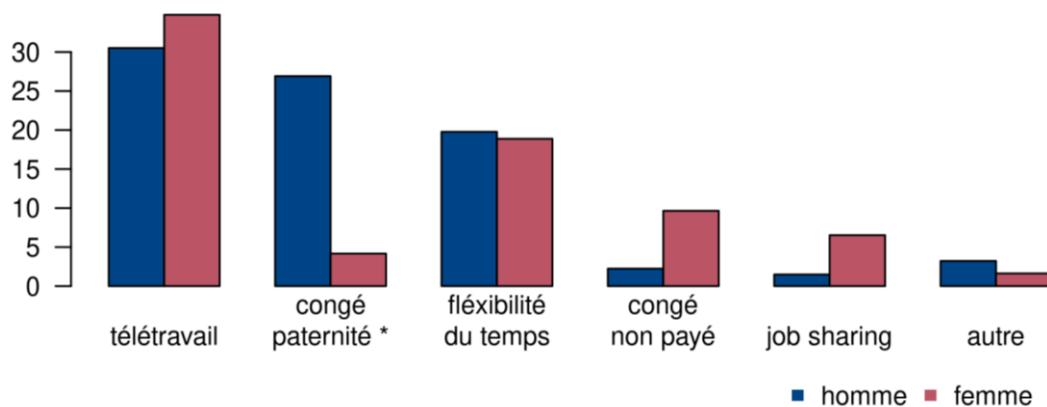
	Recours (sans télétravail)	Pas de recours	Recours (y. c. télétravail)
Pas de responsabilité principale	18.7	81.3	35.2
Responsabilité principale	34.2	65.8	50.3

Notes : En pourcentages, N= 625 répondant·e·s.

Le recours à des prestations prévues par la Ville est similaire pour les femmes (43% y ont recours) que pour les hommes (45% y ont recours). Cela concerne principalement les personnes entre 30 et 55+ ans (48% entre 30 et 54 ans y ont recours, 42% des 55+) plutôt que les plus jeunes (seuls 31% des répondant·e·s de moins de 30 ans y ont recours). De même, les recours sont moins prononcés parmi les répondant·e·s de niveau salarial 13 à 8. Les recours par les répondant·e·s non issu·e·s de la migration (43%) sont un peu plus élevés que pour les répondant·e·s issus de la migration (36% pour la 1^e génération, 35% pour la 2^e génération). Les prestations les plus fréquemment utilisées sont : le télétravail (33%), la flexibilité du temps de travail (19%), le congé paternité ou maternité (14%). Les congés non payés (6%) et le job-sharing (4%) sont moins régulièrement utilisés. Dans les commentaires, une douzaine de répondant·e·s ont indiqué que certaines prestations ne sont pas vraiment adaptées à leur emploi ou qu'elles doivent être validées par un·e chef·fe de service. Au moins une personne a indiqué la possibilité d'un congé formation qui n'était pas incluse dans le questionnaire.

Si le Graphique 7 ne montre pas de différences de genre importantes dans la distribution des recours, les femmes ayant répondu à l'enquête sont plus susceptibles de recourir plusieurs fois à des prestations – 39 pourcents des femmes contre 25 pourcents des hommes. La plus grande différence existe naturellement dans les congés paternité ou maternité qui vont au-delà du congé prévu par la loi. Même si le graphique inclut les congés maternités de six mois en cas de grossesse gémellaire (moins de 5 répondantes), la barre montre que les réponses données aux questions le sont dans une perspective de couple, des femmes indiquant le congé paternité de leur conjoint. Si on regarde la distribution des recours par niveau salarial, il y a peu de différences importantes. Une différence existe pour le télétravail qui est plus répandu dans les niveaux 4 à 1 (plus que 55%, contre 24% dans les niveaux 13 à 8), et la flexibilité du temps de travail qui se retrouve surtout dans les niveaux 4 à 1 (plus que 30%) et 7 à 5 (24%, comparés aux 16% des niveaux 13 à 8). Il s'agit de prestations qui s'appliquent seulement à certains emplois, comme c'est aussi relevé dans les commentaires. Les répondant·e·s travaillant à moins de 50 pourcents sont moins susceptibles d'avoir recours à toutes les prestations (p.ex. 12% ont recours au télétravail et 9% à la flexibilité du temps, Tableau A3 dans les annexes). Il n'y a pas de différences notables entre les répondant·e·s non issu·e·s de la migration et ceux et celles issu·e·s de la migration, ou entre la 1^e et la 2^e génération.

Graphique 7. Distribution des recours des répondant·e·s par genre (en %)



Notes : En pourcentages, N= 625 répondant·e·s ; * congé maternité de six mois en cas de grossesse gémellaire incluse sous la rubrique « congé paternité * » dans le graphique (N<5).

Satisfaction avec les mesures de la Ville de Neuchâtel

La majorité des répondant·e·s est de l'avis que la Ville de Neuchâtel prend suffisamment de mesures visant à faciliter la conciliation vie professionnelle – vie familiale (58%). Toutefois, on observe aussi une grande proportion de personnes qui ne veut ou ne peut pas se prononcer sur le sujet (25%). Si l'on compare ces réponses avec celles des personnes qui ont effectivement eu recours à des prestations, on note qu'une majorité est satisfaite des offres fournies. Parmi celles qui n'y ont pas eu recours, près d'un tiers n'a pas d'opinion (Tableau 9). Les répondant·e·s d'identité de genre non-binaires sont souvent d'avis que la Ville n'agit pas suffisamment.

Il n'y a pas de grandes différences entre les femmes et les hommes parmi les répondant·e·s estimant que la Ville ne prend pas suffisamment de mesures pour faciliter la conciliation vie professionnelle – vie familiale (18% des femmes ne sont pas d'accord avec l'énoncé contre 16% des hommes). Si on regarde les différents groupes d'âge, c'est le groupe des 30 à 54 ans qui est le moins satisfait avec les mesures (21% sont de l'avis que les mesures ne suffisent pas, en comparaison avec 11% des plus jeunes et 11% des plus agé·e·s). En observant les niveaux salariaux, on remarque que les répondant·e·s des niveaux 4 à 1 sont généralement plus satisfait·e·s avec les mesures de la Ville. On n'observe pas de différences substantielles entre les répondant·e·s ayant différents taux d'activité – hormis que les personnes à temps partiel refusent de se prononcer plus fréquemment – ou selon leurs origines migratoires.

Tableau 9. Opinions sur les mesures prises par la Ville en comparaison avec les recours aux prestations (en %)

	A eu recours	N'a pas eu de recours
La Ville prend suffisamment de mesures	74.0	51.2
Ne pense pas que la Ville prend suffisamment de mesures	15.6	18.2
Sans réponse	10.4	30.6

Notes : En pourcentages, N= 624 répondant·e·s

Les répondant·e·s qui sont d'avis que la Ville de Neuchâtel ne prend pas suffisamment de mesures ont eu la possibilité de commenter leur choix. Plus de 70 répondant·e·s ont saisi cette opportunité. Parmi les commentaires, près de 20 pourcents étaient de l'avis que les prestations sont dépendantes de la « hiérarchie » qui peut bloquer des demandes (« tout dépend du·de la chef·fe »). Plusieurs ont proposé la solution d'orienter la demande vers les ressources humaines plutôt que vers la « hiérarchie » directe. Autour de 10 pourcents sont de l'avis que la « hiérarchie » manque de sensibilité aux besoins particuliers, y. c. l'allaitement. Un nombre similaire évoque un manque d'informations sur les prestations disponibles, d'autres signalent que les prestations ne sont pas réalisables dans les petites équipes ou pour certains postes – obtenir un congé entraîne des répercussions importantes sur l'ensemble de l'équipe. Un sujet fréquemment mentionné dans les commentaires de l'enquête concerne les horaires des services (p. ex. des crèches), qui ont été critiqués et jugées « irréalistes » dans le sens où les heures d'ouverture ne correspondent pas aux besoins des répondant·e·s. Moins nombreux sont les commentaires touchant aux besoins des familles « non-conventionnelles » ou en faveur de congés paternités plus longs. Sur la question des autres mesures que la Ville devrait mettre en place, la plupart des suggestions proposées par presque 30 répondant·e·s demandaient une plus grande flexibilité des horaires de travail et du taux d'activité, une meilleure gestion de la garde des enfants malades et des enfants durant les vacances scolaires d'été et l'unification et la centralisation des informations et du traitement des demandes pour l'ensemble des services de la Ville : cela pourrait signifier un « guichet unique » pour les

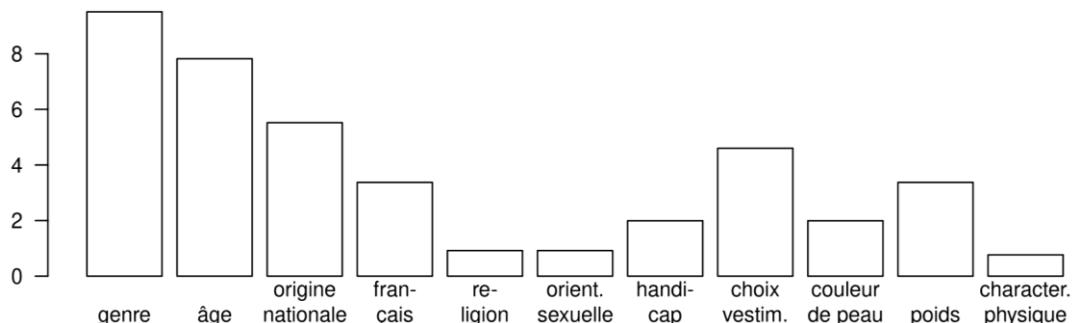
informations, ou simplement un système qui évite que la hiérarchie ait la seule responsabilité – p.ex. à l'aide d'une copie systématique d'un service pour des demandes.

4 Limites et discriminations vécues

Discrimination au travail

L'enquête concernait également la discrimination au travail ainsi qu'en-dehors du travail. Grâce à la garantie d'anonymat, l'enquête offrait une plateforme pour communiquer au sujet de problèmes délicats tels que la discrimination. Il s'agit de la discrimination vécue, à savoir l'expérience de la discrimination selon la perspective et la définition de la personne touchée,⁹ ce qui ne correspond pas forcément à une définition légale de la discrimination. Parmi celles et ceux qui ont subi une forme de discrimination, les raisons les plus souvent mentionnées sont le genre et l'âge (voir chapitre suivant). Viennent ensuite l'origine nationale, le choix vestimentaire, le poids et le niveau de français ou l'accent. La discrimination liée au niveau de français ou de l'accent est rapportée principalement par des ressortissant·e·s de l'Asie, de l'Europe de l'Est, et d'Amérique. À cet égard, on n'observe pas de différences importantes selon le niveau de formation ou le niveau de français rapporté par les répondant·e·s. Comparativement, peu de réponses évoquent une discrimination en raison de la religion, de l'orientation sexuelle ou d'autres caractéristiques physiques (Graphique 8). Toutefois, ces chiffres sont à mettre en relation avec le nombre de personnes concernées. Par exemple, la proportion indiquant de la discrimination liée à la couleur de peau est bas, mais il s'agit de 25% des personnes potentiellement concernées. Autrement dit, ¼ des répondant·e·s né-e-s dans un pays d'Afrique ou d'Asie indiquent avoir subi des discriminations en raison de leur couleur de peau. La majorité des répondant·e·s a indiqué une seule forme de discrimination (29% parmi les répondant·e·s), plus rarement deux formes (10%), trois formes (4%), quatre ou cinq formes (2%). Pour chaque motif de discrimination, autour de 5 pourcents des répondant·e·s ne se prononçaient pas sur le vécu de discrimination.

Graphique 8. Distribution des discriminations au travail (en %)



Notes : En pourcentages, N=652 répondant·e·s, réponses multiples permises. 6.3% « autre » pas inclus dans le graphique.

Le questionnaire laissait aussi la possibilité de décrire d'autres motifs de discrimination. Ainsi, la maladie et la vaccination contre le Covid-19 ont souvent été évoquées. D'autres réponses, bien que moins fréquentes, comprenaient le fait d'avoir un domicile hors du canton, le niveau d'études, le fait d'être « non conventionnel·le » et le régime alimentaire.

En somme, une minorité importante des répondant·e·s (46%) indique avoir été victime de discrimination au travail au cours des 24 derniers mois selon au moins une forme de discrimination. Pour mettre ce chiffre en contexte, 32 pourcents des répondant·e·s à l'enquête *Vivre Ensemble en Suisse* de l'OFS affirment avoir subi

⁹ Formulation de la question : « Au cours des 24 derniers mois, estimez-vous avoir été victime de discrimination au travail ? »

de la discrimination dans les 5 dernières années.¹⁰ A noter que cette différence importante en comparaison à d'autres enquêtes sur le sujet pourrait être liée au fait que, dans le cas présent, la question concernant la discrimination était précédée de plusieurs questions sur l'identité de genre, le pays d'origine ou la langue parlée. Cela encourage les participant-e-s à réfléchir au sujet et signale que l'enquête prend au sérieux les questions des limitations et discriminations vécues. Il convient également de rappeler que l'enquête s'est déroulée dans le contexte particulier de l'après-fusion de Neuchâtel, synonyme de changements et d'adaptations à plusieurs niveaux. Ces éléments de contexte rendent la comparaison entre les enquêtes difficile. Toutefois, dans les enquêtes qui utilisent une auto-évaluation de la discrimination, un taux relativement élevé de discrimination est généralement considéré comme un « bon signe » parce qu'il témoigne d'une bonne compréhension de ce qu'est la discrimination dans un contexte où elle est une réalité – comme le montrent des études du style « client mystère » en Suisse ainsi que dans d'autres pays. Autrement dit, en partant de la supposition que la discrimination est forcément présente, un taux relativement élevé indique une disponibilité à accepter et discuter l'existence de celle-ci.¹¹

De celles et ceux qui ont subi une ou plusieurs formes de discrimination, 7 pourcents l'ont systématiquement rapportée à la hiérarchie, 22 pourcents quelques fois et 71 pourcents jamais (Tableau 10). Lorsque la discrimination a été rapportée, 35 pourcents sont de l'avis que des mesures adéquates ont été prises pour que cela ne se reproduise plus, alors que la majorité (65%) ne partage pas cet avis.

Tableau 10. Informer la hiérarchie du discrimination (en %)

	%
Chaque fois	7.1
Quelques fois	21.9
Non (pas informé)	71.0

Notes : « Si vous avez été victime de discrimination, en avez-vous informé votre hiérarchie ? », en pourcentages, N= 175 répondant-e-s qui ont été victime de discrimination.

Discrimination en-dehors du travail en tant qu'usager-ère de l'administration

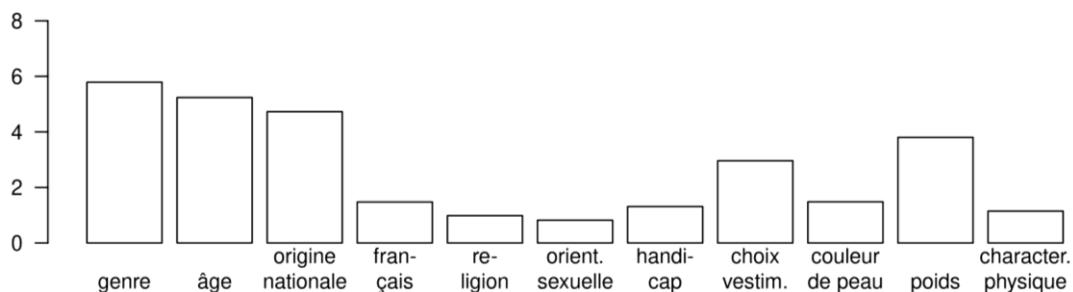
La discrimination n'est pas limitée au travail. Certain-e-s employé-e-s rapportent aussi des discriminations en-dehors du travail en tant qu'usager-ère de l'administration, bien que la majorité affirme ne pas subir une telle discrimination (61%). Il n'est pas clair, toutefois, si tous les répondant-e-s ont compris la nuance de la question (« en tant qu'usager-ère ») parce qu'une proportion substantielle des commentaires suscités par cette question fait référence à la discrimination en-dehors du travail de manière générale (p.ex. dans l'espace public).

¹⁰ <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/population/migration-integration/vivre-ensemble-suisse/experience-discrimination.html> – avec une liste un peu différente des motifs de la discrimination : origine ethnique, niveau socio-économique, couleur de peau/signes corporels, positions professionnelle, religion, âge, position politique/autre opinions, sexe/genre, langue/accent, nationalité

¹¹ ILO 2007. *Equality at Work: Tackling the Challenges*. Geneva : International Labour Office. Pour des études en suisse : Auer, Daniel et al. 2019. “Ethnische Diskriminierung auf dem Schweizer Wohnungsmarkt.” Grenchen: BWO; Fibbi, Rosita, et al. 2021. “Hiring Discrimination on the Basis of Skin Colour? A Correspondence Test in Switzerland.” *Journal of Ethnic and Migration Studies*; Zschirnt, Eva. 2019. “Evidence of Hiring Discrimination Against the Second Generation: Results from a Correspondence Test in the Swiss Labour Market.” *Journal of International Migration and Integration*; Zschirnt, Eva, and Didier Ruedin. 2016. “Ethnic Discrimination in Hiring Decisions: A Meta-Analysis of Correspondence Tests 1990–2015.” *Journal of Ethnic and Migration Studies* 42 (7): 1115–34; Oesch, Daniel. 2020. “Discrimination in the Hiring of Older Jobseekers: Combining a Survey Experiment with a Natural Experiment in Switzerland.” *Research in Social Stratification and Mobility*.

Le genre, l'âge, et l'origine nationale sont les raisons principales de la discrimination en-dehors du travail (Graphique 9). À la question ouverte sur d'autres motifs de discrimination, les répondant·e·s évoquent la vaccination contre le Covid-19, la couleur de peau et la profession ou le métier. La majorité des répondant·e·s a indiqué une seule forme de discrimination (13% des répondant·e·s) ou deux formes (14%), mais rarement plus.

Graphique 9. Distribution des discriminations en-dehors du travail en tant qu'usager·ère de l'administration (en %)



Notes : En pourcentages, N=622 répondant·e·s, réponses multiples permises. 2.6% « autre » pas inclus dans le graphique.

Une comparaison entre la discrimination vécue au travail et en-dehors du travail montre que les mêmes motifs dominent (genre, âge, choix vestimentaire, poids, nationalité), avec toutefois quelques différences notables. La discrimination à cause de l'âge et du genre est, comparativement, subie davantage au travail qu'en tant qu'usager·ère de l'administration. Cette comparaison indique aussi que la proportion des répondant·e·s indiquant de la discrimination au travail est un peu plus élevée que la proportion qui ressentent de la discrimination en dehors du travail, malgré le fait que certains des répondant·e·s aient clairement négligé que la question faisait référence à « en tant qu'usager·ère » de l'administration.

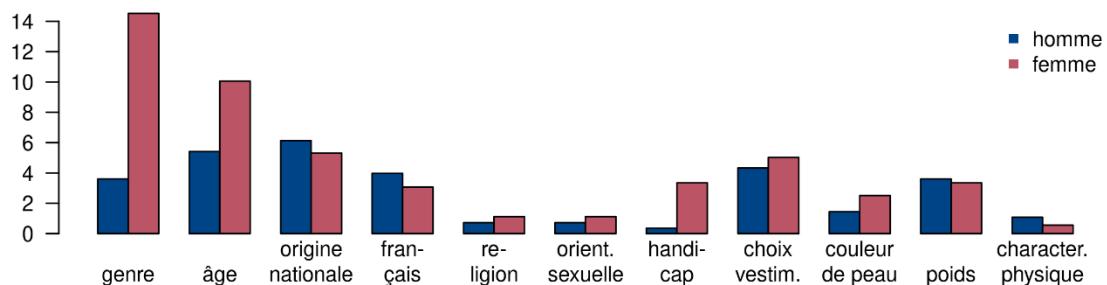
5 Différences de discrimination

Dans ce chapitre, des différences de la discrimination vécue sont examinées par genre, âge, niveau salarial, formation et origine migratoire. Pour des raisons de lisibilité, ces différences sont présentées sous forme de graphiques ou tableaux, mais les conclusions sont consolidées par des modèles de régression disponibles dans les annexes.

Par genre

Si 39 pourcents des hommes répondants déclarent au moins une forme de discrimination, cela concerne 50 pourcents des femmes, soit une sur deux femmes qui a répondu au sondage. Des différences importantes existent aussi dans les formes de discrimination subies : la discrimination de genre touche principalement les femmes, tout comme la discrimination en raison de l'âge (Graphique 10). Pour les autres formes de discrimination, on n'observe pas de différences de genre significatives. Les répondant·e·s d'identité de genre non-binaires ne rapportent pas plus de discrimination à cause du genre ou de l'orientation sexuelle que d'autres répondant·e·s.

Graphique 10. Distribution des discriminations au travail, par genre (en %)



Notes : En pourcentages, N=652 répondant·e·s

Par groupes d'âge

Globalement, on n'observe pas de différences importantes par groupes d'âge. Dans le groupe d'âge des moins de 30 ans, 41 pourcents ont subi de la discrimination ; dans le groupe d'âge des 30 à 54 ans, on atteint 46 pourcents ; dans le groupe d'âge 55+, 45 pourcents se disent concernés. Cependant, le Graphique A6 dans les annexes montre des différences dans les formes spécifiques de discrimination par groupes d'âge. Les répondant·e·s les plus âgé·e·s rapportent le moins de discriminations en raison du genre. La discrimination en raison de l'âge est davantage vécue par les plus jeunes (<30 ans) et les plus âgé·e·s (55+). Autrement dit, la discrimination en raison de l'âge ne concerne pas seulement les employé·e·s âgé·e·s. Les plus jeunes déclarent également une discrimination liée à leur choix vestimentaire.

Par niveau salarial

La proportion des répondant·e·s qui ont vécu une ou plusieurs formes de discrimination au cours des deux dernières années est similaire dans les différents niveaux salariaux. Partout, on trouve des employé·e·s qui ont subi de la discrimination au travail, sans tendance notoire : le taux des discriminations est similaire dans les niveaux salariaux plus bas et plus élevés. Cependant, le Graphique A7 dans les annexes montre des différences importantes entre niveaux salariaux concernant certaines formes de discrimination. Dans le cas des niveaux 4 à 3, il s'agit surtout de discrimination basée sur le genre et moins à cause de l'origine nationale, alors que le

niveau 2 à 1 se dit moins souvent discriminé par le genre et l'âge. Ces différences doivent toutefois être considérées avec précaution à cause du nombre limité d'observations faites dans certains niveaux salariaux.

Par ancienneté

Si l'on examine l'ancienneté des employé·e·s qui ont travaillé pour la Ville, on ne trouve pas de différence nette de discrimination vécue (Tableau 11), également si on observe les différentes formes de discrimination séparément.

Tableau 11. Discrimination au travail dans les 24 derniers mois par durée de service (en %)

Durée de service	Discrimination (au moins une forme)
Moins de 2 ans	39.7
2 à 5 ans	46.4
6 à 10 ans	50.4
11 à 15 ans	50.7
Plus de 15 ans	40.4

Notes : En pourcentages, N=638 répondant·e·s.

Par niveau de formation

Le niveau de discrimination vécue est un peu plus élevé parmi les répondant·e·s avec une formation tertiaire (Tableau 12).¹² Le Graphique A8 dans les annexes montre que ces différences découlent du fait que les répondant·e·s avec une formation tertiaire sont ceux qui, dans l'enquête, déclarent le plus de discrimination liée au genre, à l'âge, à l'origine nationale ou au choix vestimentaire.

Tableau 12. Discrimination par niveau de formation (en %)

Niveau de formation	Discrimination (au moins une forme)
Primaire ou Secondaire	43.1
Tertiaire	47.7

Notes : En pourcentages, N=623 répondant·e·s.

Par origine migratoire

Les répondant·e·s issus de la migration sont plus susceptibles de subir de la discrimination que les personnes non issues de la migration. Lorsqu'il y a expérience de discrimination, les répondant·e·s de la 1^e génération sont les plus concerné·e·s (51% déclarent au moins une forme de discrimination) comparé aux répondant·e·s sans origine migratoire (44%) et à ceux et celles de la 2^e génération (39%). Le Graphique A9 dans les annexes montre que la discrimination en raison de l'origine nationale est dominante pour les répondant·e·s issue de la migration, suivie par le choix vestimentaire et la couleur de peau.

¹² L'origine des diplômes est principalement la Suisse (93%), suivie de la France (4%).

Modèle de régression

Avec un modèle de régression multiple, il est possible de déterminer si un individu est plus susceptible d'avoir subi une forme de discrimination, en prenant en considération plusieurs facteurs simultanément (annexe E). Si dans ce modèle on compare deux personnes aux caractéristiques équivalentes (c'est-à-dire : même âge, même niveau de formation et même origine migratoire), une femme est plus susceptible d'avoir vécu de la discrimination au travail qu'un homme. Les autres différences ne sont pas aussi nettes à cause du nombre de réponses relativement petit. Cela dit, si l'on examine des personnes avec des caractéristiques équivalentes, les plus âgées et les plus éduquées sont probablement celles qui sont les plus susceptibles d'indiquer de la discrimination dans l'enquête. Parmi les personnes issues de la migration, il semble que la 1^e génération soit la plus touchée.

6 Lutte contre les discriminations

La majorité des répondant·e·s est d'avis que la Ville comme employeur prend suffisamment de mesures pour lutter contre les discriminations. 60 pourcents sont d'accord avec cet énoncé, 15 pourcents ne le sont pas et 25 pourcents ne se sont pas prononcé·e·s sur cette question.

Si l'on considère l'expérience vécue de la discrimination, les répondant·e·s qui ont subi une ou plusieurs formes de discrimination au travail sont celles et ceux qui contestent le plus l'avis que la Ville fournit suffisamment d'efforts dans ce domaine. En revanche, les employé·e·s qui n'ont pas subi de discrimination au cours des 24 derniers mois sont majoritairement d'avis que la Ville agit suffisamment ou ne veulent pas se prononcer.

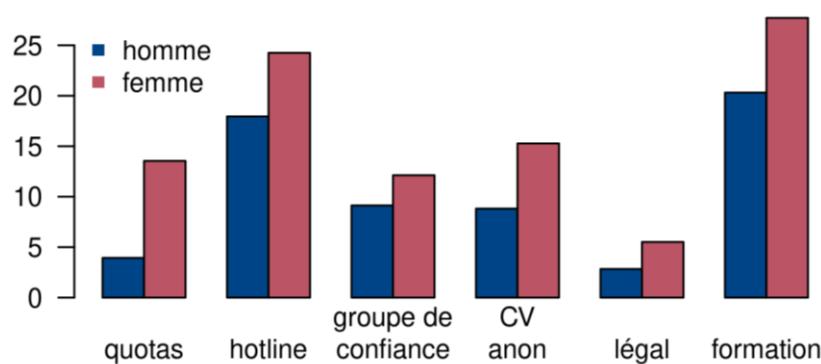
Tableau 13. La Ville comme employeur prend suffisamment de mesures pour lutter contre les discriminations en comparaison avec l'expérience de la discrimination au travail (en %)

	Pas d'expérience (travail)	Expérience de discrimination (travail)
Suffisamment de mesures	67.2	50.2
Pas suffisamment de mesures	9.6	22.5
Pas de réponse	23.2	27.3

Notes : En pourcentages. Question : « Pensez-vous que votre employeur « la Ville de Neuchâtel » prend suffisamment de mesures pour lutter contre les discriminations ? », N=620 répondant·e·s

Grâce aux commentaires laissés par les répondant·e·s qui ne trouvent pas que la Ville comme employeur prend suffisamment de mesures et grâce aux réponses données à la question sur d'autres mesures que la Ville pourrait prendre pour lutter contre les discriminations, on dispose de deux sources de propositions d'amélioration. La première mesure répond à une question fermée mentionnant diverses mesures proposées dans la littérature spécialisée (Graphique 11). Ainsi, la formation est la mesure préférée des répondant·e·s. D'autres mesures relativement populaires sont une hotline, des CV anonymes (qui peuvent seulement influencer une partie du processus de recrutement et ne permettent pas d'éviter des situations de discrimination durant l'emploi) et un groupe de confiance. La proposition des quotas est préférée par les femmes. Le Graphique 11, illustrant les résultats par genre, indique que les femmes sont plus favorables en général à l'instauration de mesures, puisqu'en moyenne elles cochent plus de réponses. Similairement, les répondant·e·s plus jeunes ont une plus forte préférence pour les quotas et la formation.

Graphique 11. Distribution des mesures que la Ville comme employeur pourrait prendre pour lutter contre les discriminations, par genre (en %)



Notes : En pourcentages. Réponses multiples possibles. N=635 répondant·e·s.

Le Graphique A10 dans les annexes illustre les différences par niveau salarial. Les niveaux salariaux 13 à 8 sont un peu moins susceptibles de favoriser la formation. Si l'on regarde les réponses par origine migratoire, la seule différence marquante est le fait que les répondant·e·s d'origine migratoire de la 2^e génération sont plus favorables à des CV anonymes et des quotas. Cela dit, ces différences doivent être interprétées avec prudence à cause du petit nombre d'observations. En revanche, il n'y a pas de différences notables selon le taux d'activité dans les mesures choisies pour lutter contre les discriminations.

Les réponses ouvertes à la question sur les mesures à prendre offrent davantage de propositions pour lutter contre les discriminations. Plus de 60 répondant·e·s ont saisi l'opportunité de donner leur avis. Plus de sensibilisation aux besoins divers des employé·e·s, surtout de la part des « cadres » (autour de 15% des réponses) est la suggestion la plus populaire. Une personne a noté qu'elle avait des supérieur·e·s ouvertement opposé·e·s à toute forme de discrimination, alors que la grande majorité de celles et ceux qui se sont prononcé·e·s étaient d'avis que les supérieur·e·s n'en font pas suffisamment pour lutter contre les discriminations. De plus, les répondant·e·s ont relevé le manque de structures autres que la « hiérarchie » pour déposer des plaintes. La question des salaires égalitaires pour femmes et hommes a aussi été évoquée (par plus que 10 pourcents des répondant·e·s), de même que le manque de diversité parmi les cadres¹³ et le manque de sensibilisation vis-à-vis de l'orientation et de la diversité sexuelles. Plusieurs répondant·e·s souhaitent également des mesures (non spécifiées) pour combattre les « blagues », les « moqueries » et le « racisme derrière le dos ». Selon plusieurs répondant·e·s, l'accès aux chaises roulantes et aux personnes handicapées n'est pas assuré dans tous les bâtiments de la Ville de Neuchâtel. D'autres souhaits incluent des mesures (non spécifiées) contre le mobbing et le burnout, et du soutien pour la réintégration après le congé maternité. Autour de 5 pourcents des réponses ouvertes encouragent à en faire davantage, cependant un même nombre souhaite l'inverse, à savoir que la Ville n'en fasse *pas* plus.

¹³ L'index de diversité à la base du pays de naissance est cependant similaire pour les différentes niveaux salariaux (0.36 pour les niveaux 13 à 8, 0.28 pour les niveaux 7 à 5, 0.35 pour les niveau 4 à 3, 0.32 pour les niveaux 2 à 1).

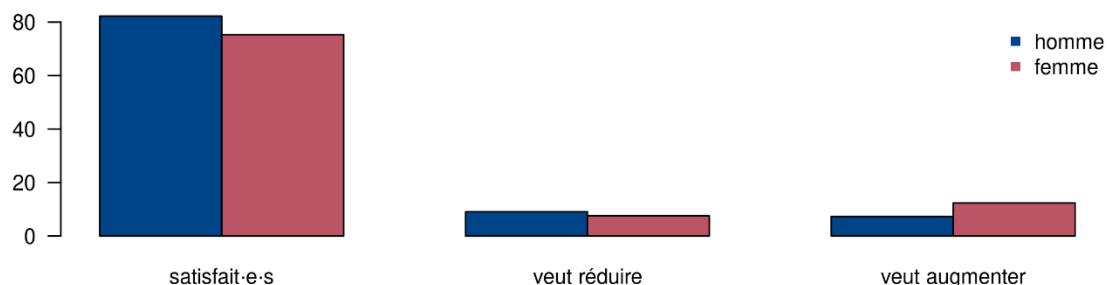
7 Autres formes

Changer le taux d'activité

L'expérience de la discrimination n'est pas le seul indicateur de pratiques éventuellement problématiques. Par exemple, des différences entre le taux d'activité réel et celui souhaité peuvent être une indication que les talents des employé·e·s ne sont pas bien utilisé·e·s mais ces différences en soi ne suffisent pas pour constater un problème. Le travail à plein temps reste la forme dominante à la Ville de Neuchâtel (48% des répondant·e·s travaillent à 90% ou plus, 37% travaillent entre 50% et 89%). Il existe de grandes différences de genre dans le taux d'activité : 73 pourcents des hommes travaillent à 90% ou plus, contre 29 pourcents des femmes. La plupart des femmes occupent donc un travail à temps partiel. On ne trouve pas de différences notables entre les personnes issues de la migration et les répondant·e·s non issu·e·s de la migration.

Des différences dans le taux d'activité peuvent être le fruit de différents souhaits, ce qui pose la question de savoir si les employé·e·s veulent changer leur taux d'activité. La majorité des répondant·e·s est satisfaite avec son taux d'activité actuel, néanmoins une minorité préférerait en changer. Au total, 19 pourcents des répondant·e·s indiquent une préférence pour un taux d'activité plus élevé ou plus bas. Le Graphique 12 illustre la distribution des répondant·e·s qui (ne) veulent (pas) changer de taux d'activité. À gauche du graphique, on observe une grande satisfaction, alors qu'à droite, on constate que les femmes sont plus susceptibles de vouloir augmenter leur taux d'activité.

Graphique 12. Répondant·e·s qui souhaitent changer de taux d'activité, par genre (en %)



Notes : En pourcentages, N= 632 répondant·e·s

Si la proportion des employé·e·s satisfait·e·s avec leur taux d'activité actuel est la même pour toutes les catégories d'origine migratoire, on observe que la proportion de personnes souhaitant augmenter leur taux d'activité est un peu plus élevée parmi les migrant·e·s de la 1^e génération (16%) que chez les répondant·e·s non issu·e·s de la migration (9%) et de la 2^e génération (9%). Comme le montre le Tableau 14, les répondant·e·s qui expriment le plus le souhait de changer de taux d'activité ont les salaires les plus bas.

Tableau 14. Opinions des répondant·e·s sur leur taux d'activité par niveau salarial (en %)

	13 à 8	7 à 5	4 à 3	2 à 1	Autre
Satisfait	77.2	84.0	87.9	96.8	75.8
Veut réduire	9.1	10.9	8.6	(*)	6.1
Veut augmenter	13.7	5.1	(*)	(*)	18.2

Notes : En pourcentages. (*) Trop peu d'observations (N<5) dans les cellules marquées avec étoile. N=632 répondant·e·s

Modèle de régression

Grâce au modèle de régression expliqué plus haut (voir aussi annexe E), on observe que ce sont les femmes et les répondant·e·s avec une formation élevée qui veulent davantage changer de taux d'activité. Lorsqu'on analyse la volonté d'augmenter et de diminuer le taux d'activité séparément, on constate d'une part que les femmes veulent surtout augmenter leur taux d'activité et d'autre part, qu'elles ne sont pas plus susceptibles que les hommes de vouloir diminuer leur taux d'activité. A l'inverse, on voit que les répondant·e·s avec un niveau de formation élevé cherchent plutôt à réduire leur taux d'activité. Quant aux plus âgé·e·s, ils et elles sont moins susceptibles de vouloir changer de taux (ni l'augmenter, ni le diminuer). En revanche, les personnes ayant subi de la discrimination au travail sont plus susceptibles de vouloir changer leur taux d'activité (analyse supplémentaire dans le Graphique A14 dans les annexes).

Stabilité de l'emploi

La majorité des répondant·e·s se trouve dans des situations stables – nomination ou contrat de droit privé à durée indéterminée (62%). Parmi les répondant·e·s, la proportion d'hommes dans des positions stables (64%) est semblable à celle des femmes dans la même situation (62%). Il n'y a pas de différence de distribution entre les emplois stables et instables selon le statut migratoire (non issu·e·s de la migration et issu·e·s de la migration de 1^e et 2^e générations selon la définition de l'OFS).

Modèle de régression

Notre modèle de régression ne montre pas de différence notable en termes de stabilité de l'emploi selon le genre. La stabilité semble, en revanche, caractéristique des répondant·e·s plus âgé·e·s. Quant aux personnes issues de la migration, celles de la 1^e génération sont un peu moins susceptibles d'avoir un emploi stable, une fois que le genre, l'âge, le niveau de formation et le niveau salarial ont été pris en considération.

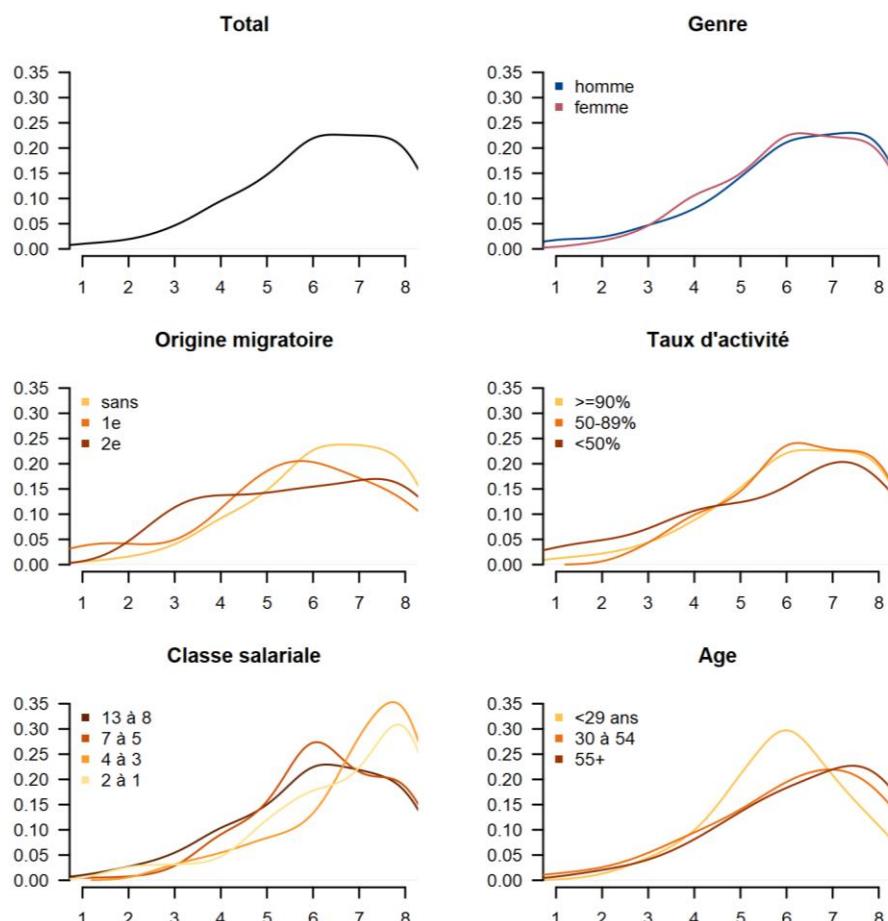
Compétences employées

Une situation idéale est celle où les employé·e·s ont le sentiment que leurs compétences générales – le type et le niveau de la formation formelle ainsi que les compétences acquises en cours d'emploi – sont utilisées et valorisées dans leur fonction actuelle. Pour investiguer cette question, les participant·e·s ont pu exprimer le degré d'utilisation de leurs compétences sur une échelle de 1 (*pas du tout*) à 8 (*dans une très large mesure*). Comme le montre le Graphique 13 (premier panneau en haut à gauche), la majorité a le sentiment que ses compétences générales sont bien employées dans son travail actuel (la ligne est la plus haute entre les valeurs 6 à 8). Très peu de répondant·e·s ne sont pas du tout satisfait·e·s (ligne près de zéro à gauche du graphique).

Si l'on compare les réponses par genre (deuxième panneau en haut à droite), on constate des distributions très similaires indiquant des opinions partagées entre femmes et hommes. Rien n'indique une déqualification professionnelle selon le genre. En revanche, la situation est différente si l'on compare les réponses selon l'origine migratoire puisque l'on constate que la proportion d'insatisfaction est plus élevée parmi les répondant·e·s issu·e·s de la migration (centre de la masse des courbes est plus à gauche). Cela dit, ces différences sont à interpréter avec prudence au vu du faible nombre d'observations, et les différences ne peuvent pas être interprétées comme indication d'une déqualification professionnelle sans des informations additionnelles permettant de comprendre la raison de ces réponses. Quant aux différences par taux d'activité, elles ne sont pas très prononcées. Par exemple, les répondant·e·s à moins de 50% sont réparti·e·s entre satisfait·e·s et insatisfait·e·s (bien que dans une moindre mesure par rapport aux autres taux d'activité, ligne brune plus basse à droite) et les insatisfait·e·s (ligne brune plus haute à gauche). Dans le cas des niveaux salariaux (dernier panneau du graphique), on constate qu'il y a une association claire entre les répondant·e·s

avec un niveau salarial plus haut (niveaux 4 à 1) et le sentiment de satisfaction plus élevé. Similairement, les répondant·e·s de moins de 30 ans sont plus susceptibles d'indiquer une insatisfaction des compétences employées.

Graphique 13. Distribution du sentiment que les compétences employées dans le travail actuel sont utilisées



Notes : Distribution des réponses de 1 = pas du tout à 8 = dans une très large mesure. Plus la ligne est haute dans un point particulier = plus il y a de répondant·e·s avec cette réponse. Techniquement : densités de noyaux avec largeur de bande 0.6. N=627 répondant·e·s

Modèle de régression

Notre modèle de régression ne montre pas de différences selon le genre. Les employé·e·s les plus âgé·e·s (55+) ont davantage le sentiment que leurs compétences sont bien utilisées, ce qui est aussi le cas pour les personnes avec une formation tertiaire. En revanche, l'origine migratoire est associée avec un sentiment plus mitigé sur la bonne utilisation des compétences.

8 Commentaires ouverts

À la fin de l'enquête, les répondant·e·s ont eu la possibilité d'écrire des commentaires additionnels. 51 des répondant·e·s ont saisi l'occasion de le faire, dont un tiers pour donner plus de détails sur certains de leurs choix ou expliquer leur situation particulière. Près de 25 pourcents de celles et ceux qui ont laissé des commentaires estiment que le questionnaire et l'initiative sont à saluer et que les questions sont pertinentes. Il y a, toutefois, aussi des voix critiques : Au moins une personne est de l'avis que les questionnaires, entre autres, ne changent rien à la situation. Autour de 10 pourcents se sont plaint·e·s de supérieur·e·s « difficiles » ou « démotivant·e·s ». Près de 20 pourcents ont donné des exemples de discriminations quotidiennes et évoquent à quel point ce sont des expériences blessantes. Il y avait également des exemples de phrases sexistes, la mention de calendriers de femmes dénudées, mais aussi l'évocation d'un manque de sensibilité pour d'autres formes de discrimination (ex. contre les minorités sexuelles, les genres non-binaires et autour de la couleur de peau) et concernant des fonctionnements neurologiques différents (p. ex. syndrome d'Asperger). Plusieurs répondant·e·s souhaitent plus de sensibilisation ; certain·e·s soulignent toutefois qu'une seule séance de formation ne suffit pas. Une personne a mentionné d'avoir connaissance d'une analyse salariale de la Ville, alors que d'autres souhaitent obtenir plus d'informations sur ce que la Ville fait. Au moins une personne aimeraient savoir comment les démarches de la Ville sont évaluées.

9 Conclusions

Au travers de cette enquête, la Ville de Neuchâtel se montre innovatrice en Suisse dans le traitement des questions de diversité et de discrimination au sein de son environnement professionnel. Cette initiative a été globalement bien reçue, comme l'indique le taux de réponses élevé et les commentaires des répondant·e·s, bien qu'un petit groupe de répondant·e·s craigne qu'au final rien ne change. Au terme de cette enquête, la Ville de Neuchâtel dispose à présent d'une base empirique offrant des données plus riches que de simples statistiques sur le genre et l'âge des employé·e·s par exemple, et qui devrait pouvoir lui permettre de discuter d'éventuelles mesures.

L'enquête révèle une diversité parmi les employé·e·s de la Ville, comprenant le genre, le pays de naissance et l'origine migratoire. On retrouve 36 différents pays de naissance parmi les répondant·e·s, ne venant pas seulement de la Suisse et de la France, mais des quatre coins du monde. De plus, une exclusion systématique de certains groupes n'a pas été observée. Cela dit, comme c'est le cas ailleurs sur le marché du travail,¹⁴ l'expérience de la discrimination est une réalité pour une minorité importante des employé·e·s de la Ville : 46 pourcents des répondant·e·s indiquent avoir été victime de discrimination au travail au cours des 24 derniers mois pour au moins une forme de discrimination. Ce chiffre regroupe plusieurs motifs dont le genre et l'âge ressortent comme les formes les plus fréquentes. Même si un chiffre élevé des discriminations dans une enquête auto-évaluée est aussi une indication que les répondant·e·s ont conscience du problème que représente la discrimination, on constate plus de discrimination parmi les femmes et les personnes issues de la migration de 1^e génération.

Les employé·e·s de la Ville ne représentent pas complètement la population, comme il s'agit d'une population active (p.ex., pas de retraité·e·s). Toutefois, la représentativité peut être améliorée en augmentant le nombre d'employé·e·s avec un profil sociodémographique donné (ex. personnes issue de la migration de la 1^e génération, personnes issues de la migration – 1^e et 2^e génération – dans les niveaux salariaux 7 à 3) afin de profiter de l'entièreté du talent de la population active. À ce propos, les répondant·e·s proposent des mesures intéressantes afin de lutter contre les discriminations et augmenter la diversité. La conciliation entre la vie professionnelle et de la vie familiale est également un sujet important, surtout parmi les répondant·e·s avec des responsabilités familiales. C'est pourquoi, les répondant·e·s souhaitent généralement plus de flexibilité dans les prestations proposées par la Ville, mais aussi dans les horaires de travail, pour pouvoir répondre à des impératifs familiaux (ou autres sollicitations extérieures) sans prétéritier le travail. Les commentaires montrent aussi que les actions des responsables – souvent mentionnés comme les « supérieur·e·s » – ont une influence importante sur la conciliation entre la vie professionnelle et familiale, en bref sur la qualité de vie des employé·e·s. En même temps, les réponses et surtout les commentaires montrent une ouverture et une volonté de discuter et de soutenir la diversité au sein du travail de la Ville de Neuchâtel.

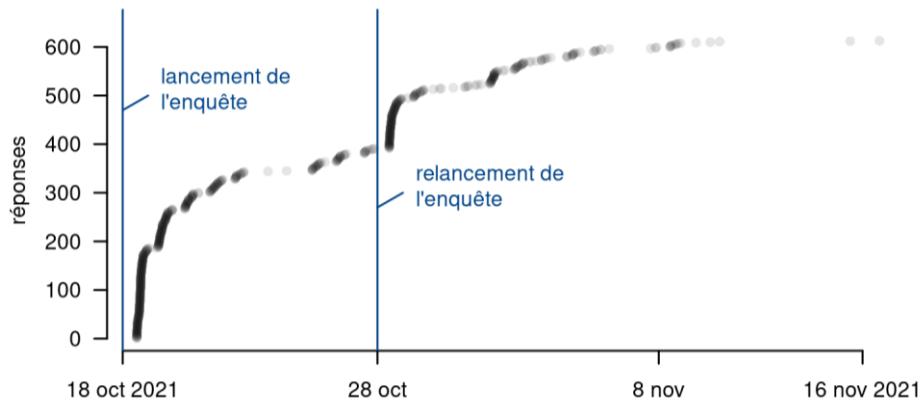
¹⁴ Enquête *Vivre Ensemble en Suisse* de l'OFS

10 Annexes

A. Réponses

Au total, 652 réponses complètes ont été récoltées. Le graphique représente le nombre de réponses à travers le temps, indiquant la date du lancement et du rappel de l'enquête. La fin de l'enquête était formellement fixée au 8 novembre, mais les réponses tardives ont été incluses. Chaque point indique une réponse ; la hauteur du point indique la somme des réponses recueillies jusqu'à ce moment.

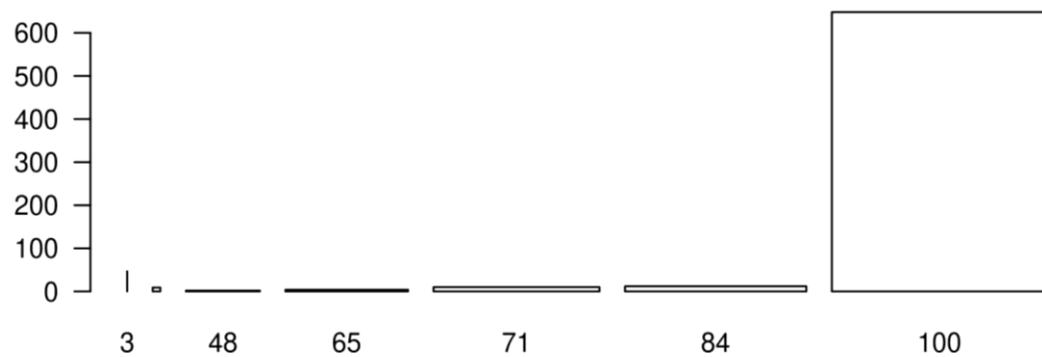
Graphique A1. Nombre de réponses à travers le temps



Notes : effectifs de l'enquête, N=652 réponses complètes

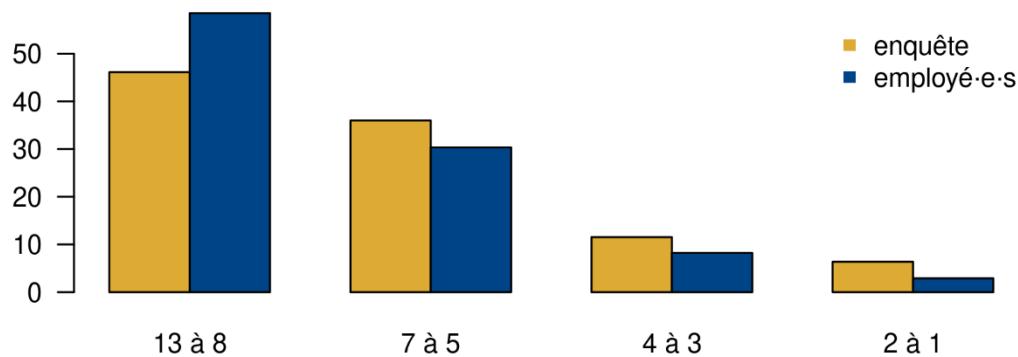
En total, 736 personnes ont ouvert le questionnaire et la grande majorité l'a complété. La hauteur des barres du Graphique A2 indique le nombre de personnes qui a complété le questionnaire jusqu'au pourcentage indiqué dans l'axe horizontal (0 à 100 pourcents). Parmi les personnes qui n'ont pas complété le questionnaire, la majorité a décidé de quitter l'enquête au début (complétion de moins de 10 pourcents). Toutes les réponses aux questions ouvertes ont été considérées.

Graphique A2. Progrès dans le questionnaire



Notes : effectifs de l'enquête, en pourcentages, N=652 réponses complètes

Graphique A3. Niveau salarial dans l'enquête et parmi les employé·e·s



Notes : en pourcentages des répondant·e·s pour l'enquête, et en pourcentages des EPT pour les employé·e·s, catégorie « autre » pas incluse car elle n'apparaît pas dans les données des ressources humaines. La catégorie « autre » a été choisie par 23 pourcents des répondant·e·s. N=652 répondant·e·s

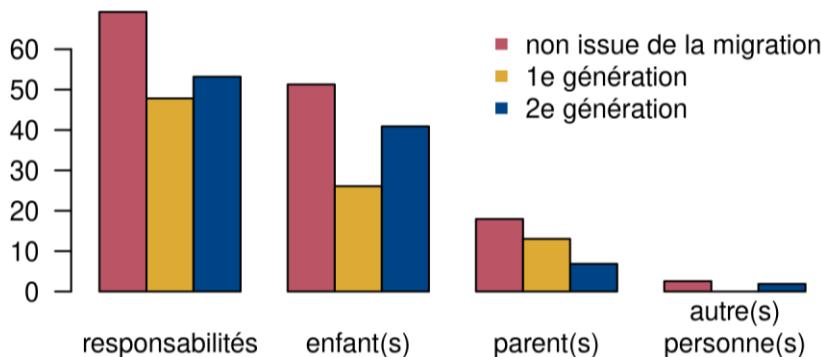
Tableau A1. Répondant·e·s par niveau salarial et origine migratoire (en %)

	Non issue de la migration	1 ^e génération	2 ^e génération
13 à 8	37.4	46.2	47.8
7 à 5	29.6	17.9	21.7
4 à 3	9.5	12.8	4.3
2 à 1	4.7	5.1	8.7
Autre	18.9	17.9	17.4

Notes : En pourcentages par origine migratoire. N = 630 répondant·e·s.

B. Conciliation vie professionnelle – vie familiale

Graphique A4. Distribution des répondant·e·s par origine migratoire selon leurs responsabilités principales (en %)



Notes : En pourcentages, N= 630 répondant·e·s, réponses multiples permises

Tableau A2. Distribution des répondant·e·s selon responsabilités principales par niveau salarial (en %)

	Responsabilité	Enfant(s)	Parent(s)	Autre(s) personne(s)
13 à 8	51.7	42.7	9.1	2.2
7 à 5	59.7	28.9	6.7	2.7
4 à 3	65.5	48.3	6.9	0.0
2 à 1	56.2	31.2	9.4	6.2
Autre	38.9	28.9	6.7	2.7

Notes : En pourcentages, N=652 répondant·e·s, réponses multiples permises

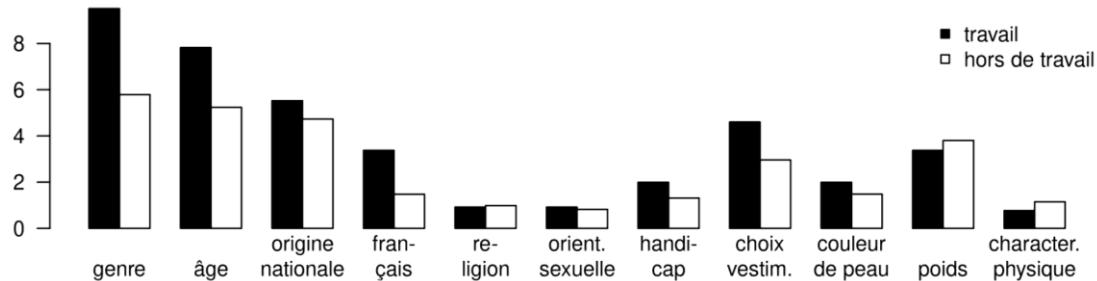
Tableau A3. Distribution des prestations recourues par les répondant·e·s par taux d'activité (en %)

	Télétravail	Congé paternité/maternité	Flexibilité du temps de travail	Congé non payé	Job-sharing	Autre
90% +	38.5	17.4	20.3	3.4	3.4	2.0
50% à 89%	32.9	14.3	21.8	10.1	5.8	3.5
<50%	12.3	--	9.4	6.2	3.2	--

Notes : En pourcentages, N= 625 répondant·e·s, réponses multiples permises ; -- trop peu des observations

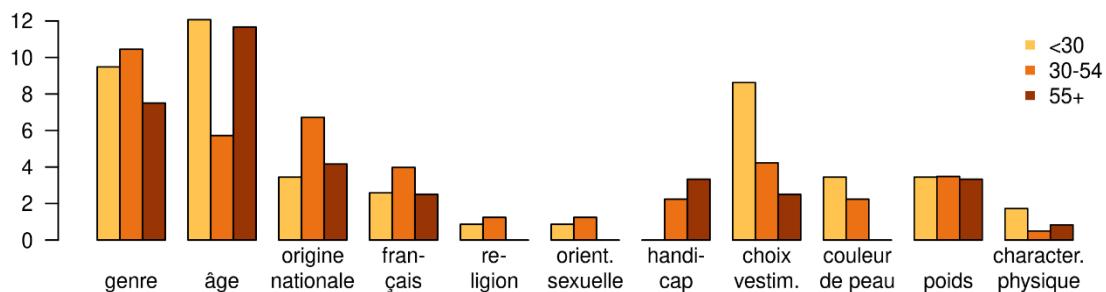
C. Discrimination au travail et hors du travail

Graphique A5. Distribution des discriminations, comparaison entre travail et hors du travail (en %)



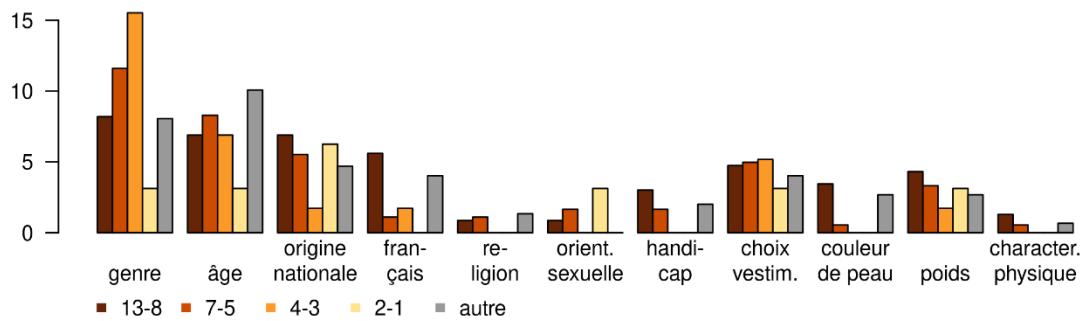
Notes : En pourcentages, N=622 répondant·e·s

Graphique A6. Distribution des discriminations, par groupe d'âge (en %)



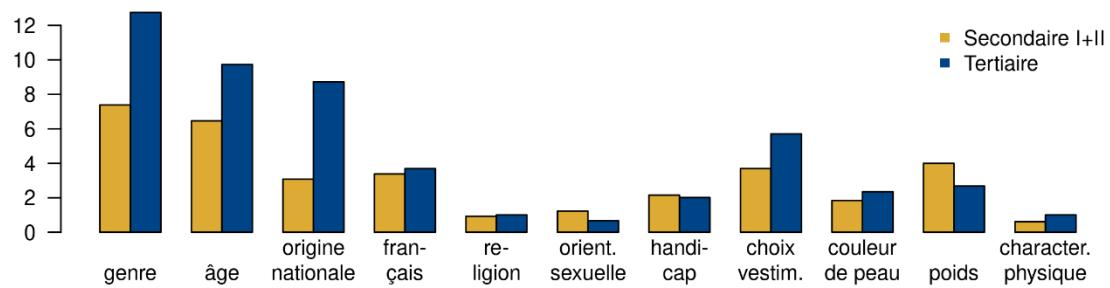
Notes : En pourcentages, N=638 répondant·e·s

Graphique A7. Distribution des discriminations, par niveau salarial (en %)



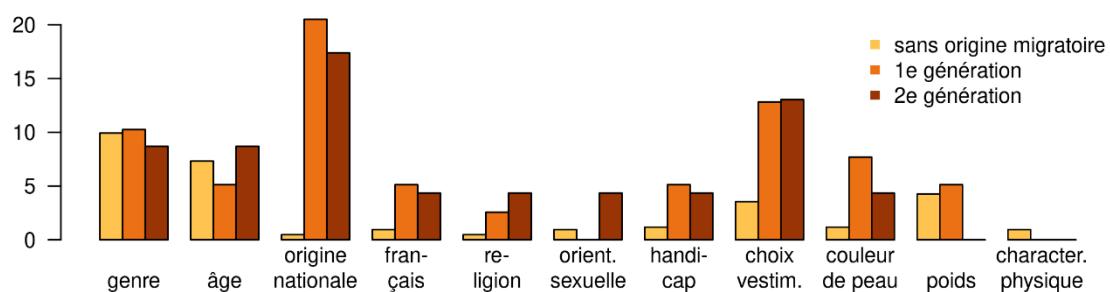
Notes : En pourcentages. Les différences qu'expriment ce graphique doivent être considérées avec précaution parce que le nombre de niveaux salariaux est relativement large en comparaison avec le nombre de répondant·e·s qui ont déclaré de la discrimination. N= 652 répondant·e·s.

Graphique A8. Distribution des discriminations, par niveau de formation (en %)



Notes : En pourcentages, N=623 répondant·e·s.

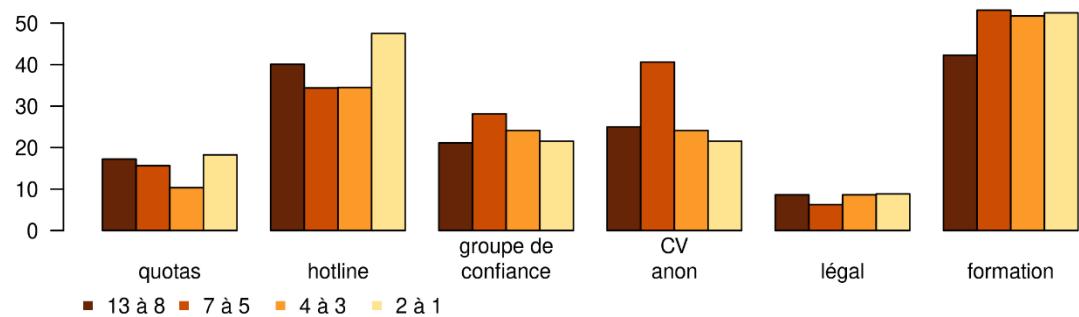
Graphique A9. Distribution des discriminations, par origine migratoire (en %)



Notes : En pourcentages, N=630 répondant·e·s.

D. Lutte contre les discriminations

Graphique A10. Distribution de mesures que la Ville comme employeur pourrait prendre pour lutter contre les discriminations, par niveau salarial (en %)



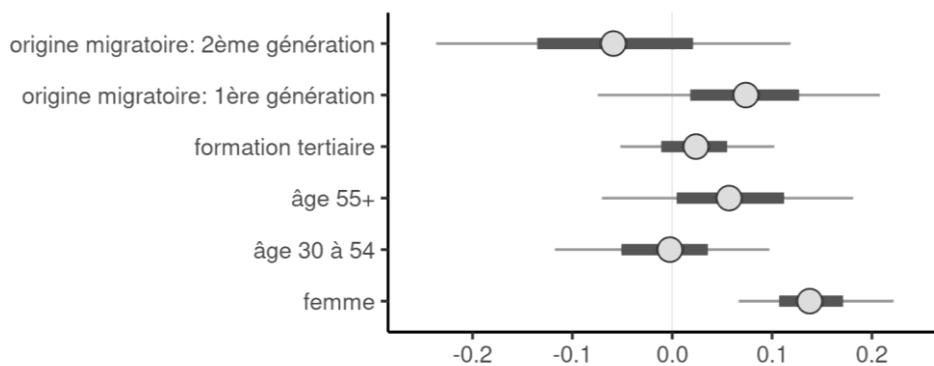
Notes : En pourcentages. N=620 répondant·e·s

E. Modèles de régression

Les modèles de régression ont été construits avec les mêmes variables indépendantes : femme (référence : homme), groupe d'âge (référence : âge moins de 30 ans), formation tertiaire (référence : formation primaire ou secondaire), origine migratoire (référence : sans origine migratoire). Le niveau salarial est inclus comme variable de contrôle sans intérêt substantiel, mais pour s'assurer que les différences entre les données de l'enquête et celles des ressources humaines soient prises en considération (représentativité). Il s'agit dans tous les cas de modèles linéaires avec préalables (*priors*) non-informatifs de défaut dans le logiciel *rstanarm*. La variable dépendante est différente à chaque fois.

Discrimination au travail

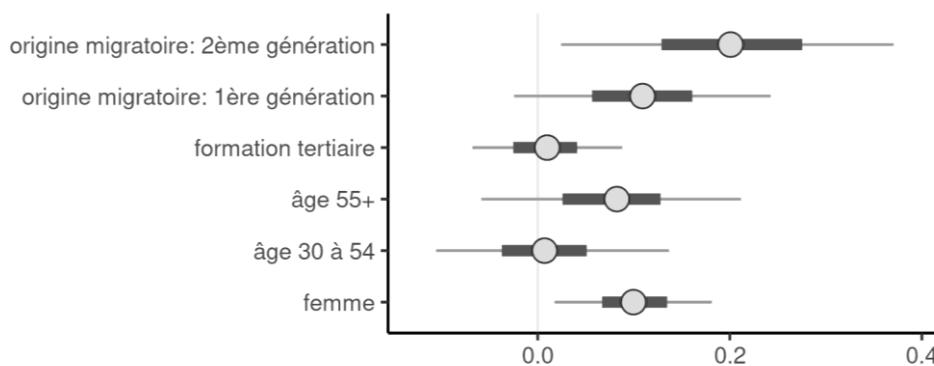
Graphique A11. Coefficients du modèle de régression multiple : discrimination au travail



Notes : Variable dépendante : index de la discrimination vécue au travail au cours des 24 derniers mois. N=623 répondant·e·s. Les points donnent les coefficients, les lignes 1 et 2 indiquent les erreurs types comme indications de l'incertitude. Les coefficients pour le niveau salarial ne sont pas montrés, comme il s'agit d'une variable de contrôle.

Discrimination en dehors du travail

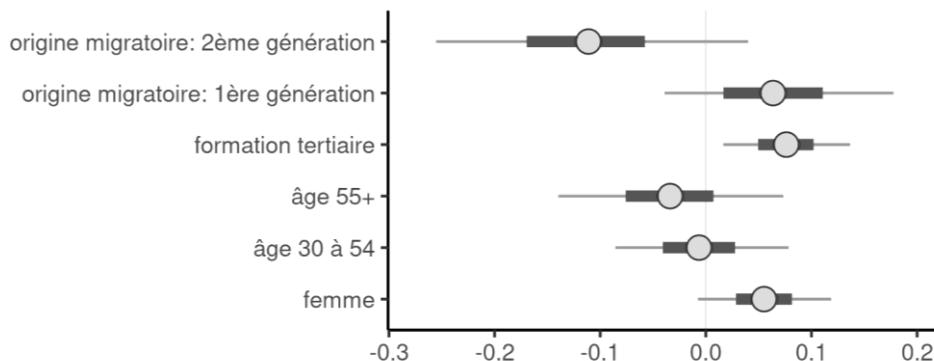
Graphique A12. Coefficients du modèle de régression multiple : discrimination en-dehors du travail



Notes : Variable dépendante : index de la discrimination vécue hors du travail au cours des 24 derniers mois. N=623 répondant·e·s. Les points donnent les coefficients, les lignes 1 et 2 indiquent les erreurs types comme indications de l'incertitude. Les coefficients pour le niveau salarial ne sont pas montrés, comme il s'agit d'une variable de contrôle.

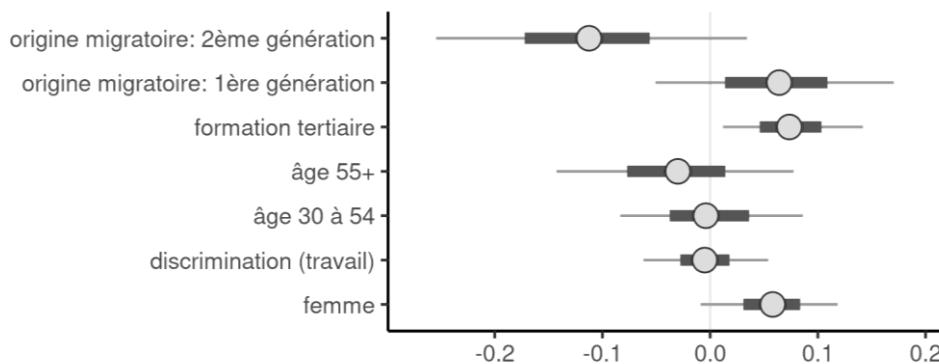
Changer de taux d'activité

Graphique A13. Coefficients du modèle de régression multiple : veut changer de taux d'activité



Notes : Variable dépendante : souhait de changer de taux d'activité (augmenter ou diminuer). N=623 répondant·e·s

Graphique A14. Coefficients du modèle de régression multiple : veut changer de taux d'activité, en fonction de la discrimination (au travail)

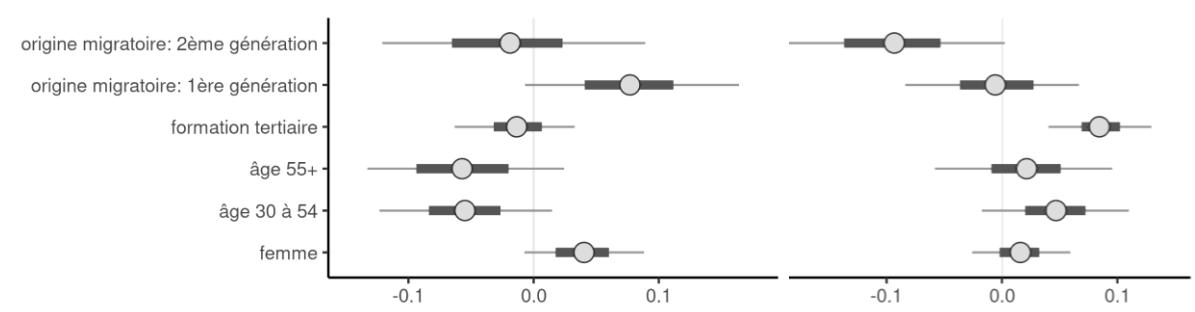


Notes : Variable dépendante : souhait de changer de taux d'activité (augmenter ou diminuer). En comparaison du modèle présenté dans le Graphique A13, le modèle ici inclut la variable indépendante d'avoir subi au moins une forme de discrimination (au travail), en plus des variables présentes dans le modèle du Graphique A13. N=623 répondant·e·s

Graphique A15. Coefficients du modèle de régression multiple : veut augmenter (gauche)/réduire (droite) le taux d'activité

Veut augmenter

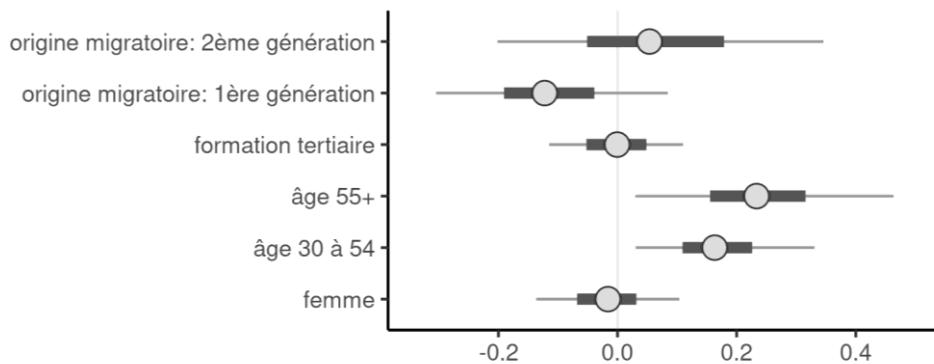
Veut réduire



Notes : Variable dépendante : veut augmenter (gauche), veut réduire (droite). N=623 répondant·e·s

Stabilité du travail

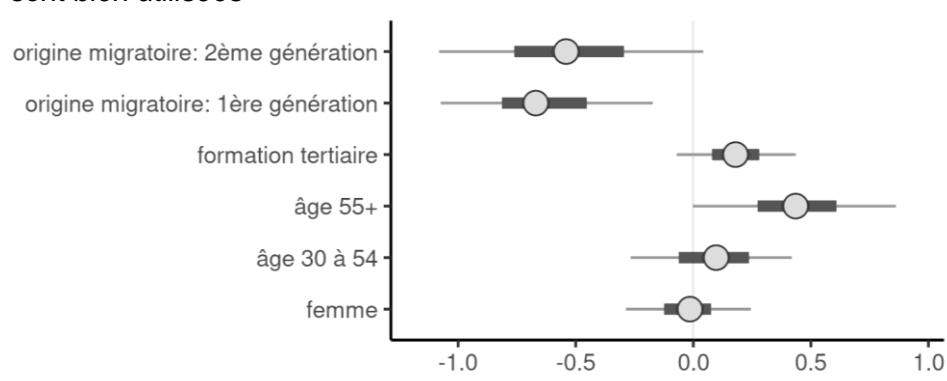
Graphique A16. Coefficients du modèle de régression multiple : position stable



Notes : Variable dépendante : stabilité du travail (contrat à durée indéterminée, nomination). N=623 répondant·e·s

Utilisation des compétences

Graphique A17. Coefficients du modèle de régression multiple : sentiment que les compétences sont bien utilisées



Notes : Variable dépendante : sentiment que les compétences sont bien utilisées. N=623 répondant·e·s



**Swiss Forum for Migration
and Population Studies**

La Ville de Neuchâtel s'engage à donner l'exemple et à veiller au respect d'une administration exemplaire et ouverte à la diversité, respectueuse de la dignité et du bien-être de ses employé·e·s. En menant une enquête auprès de ses employé·e·s, la Ville de Neuchâtel a fait preuve d'une démarche innovatrice en Suisse dans le traitement des questions de diversité et de discrimination au sein de l'environnement professionnel. L'enquête a révélé une diversité parmi les employé·e·s, comprenant le genre, le pays de naissance, et l'origine migratoire : une exclusion systématique de certains groupes n'a pas été observée, mais il est légitime de se demander si la représentativité pourrait être augmentée afin de profiter des compétences de toute la population active.

Au total, 36 pays de naissance et 25 nationalités sont représentés parmi les répondant·e·s de l'enquête. Parmi les nationalités non suisses, on trouve principalement des nationalités d'Europe de l'Ouest. La grande majorité des employé·e·s parle le français à la maison, soit 95%. Cependant, l'expérience de la discrimination est une réalité pour une minorité importante des employé·e·s de l'État. Parmi celles et ceux qui ont subi une forme de discrimination, les raisons mentionnées le plus fréquemment sont le genre et l'âge, suivis de l'origine nationale et l'apparence physique. La conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale reste un sujet important, surtout parmi les répondant·e·s avec des responsabilités de soutien de tierces personnes. De manière générale, davantage de flexibilité dans les offres et dans les horaires de travail est souhaitée afin de pouvoir répondre à des impératifs familiaux sans préférer le travail.

Auteur·e·s

Didier Ruedin

en collaboration avec Dina Bader

ISBN

2-940379-83-1

978-2-940379-83-5

**Université de Neuchâtel, Institut SFM, Rue Abram-Louis-Breguet 2, 2000 Neuchâtel
T +41 32 718 39 20, secretariat.sfm@unine.ch, www.migration-population.ch**