



SFM

Swiss Forum for Migration
and Population Studies



SFM Studies #97

Didier Ruedin

Avec la collaboration de Veton Meta-Neziri

Panorama de la diversité au sein du personnel de l'administration de la Ville d'Yverdon-les-Bains

Novembre 2025



unine
Université de Neuchâtel



Mandants

Ville d'Yverdon-les-Bains

Responsable de projet

Didier Ruedin

En accord avec le mandat, certains passages dans le texte reprennent des formulations utilisées dans le rapport suivant : Ruedin, Didier, Dina Bader, et Chloë Salathé. 2023. *Panorama de la diversité au sein du personnel de l'administration de la Ville de La Chaux-de-Fonds*. SFM Studies No. 85. SFM. <https://doi.org/10.35662/unine-sfmstudies-85>.

Remerciements

Christine Diacon et Mai Verdy pour la relecture, le COSM Neuchâtel pour la permission d'utiliser des parties du questionnaire développé pour le canton de Neuchâtel, l'équipe de la Ville d'Yverdon-les-Bains pour les discussions constructives.

© 2025 SFM

DOI : 10.35662/unine-sfmstudies-97

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

Table des matières

1	Introduction	7
1.1	Méthode : Une enquête en ligne	8
2	L'état de la diversité	10
2.1	Pays de naissance et diversité	10
2.2	Nationalité et diversité	11
2.3	Population d'origine migratoire	12
2.4	Langue principale	14
3	Conciliation vie professionnelle – vie familiale	15
3.1	Responsabilités familiales et de soutien à des personnes tierces	15
3.2	Recours à des mesures prévues par la Ville d'Yverdon-les-Bains	16
3.3	Satisfaction avec les mesures de la Ville d'Yverdon-les-Bains	18
4	Limites et discriminations vécues au travail	20
4.1	Différences de discrimination par genre	21
4.2	Différences par groupes d'âge	22
4.3	Différences par classe salariale	22
4.4	Différences par ancienneté	22
4.5	Différences par niveau de formation	23
4.6	Différences par origine migratoire	23
4.7	Modèle de régression	24
5	Lutte contre les discriminations	25
6	Autres formes	27
6.1	Stabilité de l'emploi	27
6.2	Compétences employées	27
7	Commentaires ouverts	29
8	Conclusions	30
9	Annexes	32
10	Bibliographie	42

Synthèse

Au moyen d'une **enquête anonyme** menée auprès des employé·e·s de la Ville d'Yverdon-les-Bains, 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 d'Yverdon-les-Bains, l'enquête montre aussi le potentiel d'amélioration. 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 48 pourcents – un taux de réponse de 33 pourcents est la norme pour ce genre d'enquête – avec une bonne représentativité au niveau du genre et de l'âge.

Parmi les répondant·e·s du questionnaire, on retrouve **31 pays de naissance**, 50 pays si on inclut les pays de naissance des parents des répondant·e·s. **90 % des répondant·e·s ont la nationalité suisse** (dont 26 % binationales·aux), et on retrouve des répondant·e·s venant de tous les continents à l'exception de l'Océanie. Au total 34 nationalités différentes sont représentées : presque toutes les nationalités avec une part de plus de 1 % dans la population de la ville sont présentes. Si la ville compte 134 nationalités, les communautés les plus nombreuses en son sein – à savoir les nationalités portugaise, italienne et française – sont globalement bien représentées parmi les répondant·e·s. En même temps, on observe une absence des personnes d'origine bosnienne (1,7 % de la population) dans l'enquête.

En comparaison avec la population de la ville d'Yverdon-les-Bains, les répondant·e·s sont majoritairement suisses et surtout, la population **issue de la migration de 1^e génération est moins présente** parmi les répondant·e·s que dans le canton de Vaud. La distinction entre 1^e génération (personnes venues pour vivre en Suisse) et 2^e génération (personnes nées en Suisse mais de parents migrants) permet de déterminer s'il existe des raisons qui justifieraient une sous-représentation (p. ex. niveau de français, formation locale, connaissances). Le fait que la proportion d'employé·e·s qui sont enfants de migrant·e·s corresponde largement à celle de la population suggère qu'une partie de la sous-représentation de certaines communautés pourrait être temporaire. Quant aux personnes non issues de la migration, elles sont surreprésentées dans l'administration de la Ville d'Yverdon-les-Bains (83 % contre 46 % à l'échelle de la population globale du canton de Vaud).

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 **94 pourcents d'entre eux·elles, parle le français à la maison**.

Concernant les classes salariales au sein de la Ville d'Yverdon-les-Bains, la population non issue de la migration est la moins représentée parmi les classes salariales les plus basses, soit de 1 à 3, tandis que la population issue de la migration de 1^e génération y est la plus représentée. Cependant, elle est également la plus représentée parmi les classes hautes 11 à 15. Par conséquent, ces données ne permettent pas de mettre en évidence un désavantage systémique dans les classes salariales liée à l'origine migratoire.

Ces premiers résultats permettent de situer la composition de l'administration sous l'angle de la diversité. La suite de l'analyse s'intéresse au bien-être au travail et, plus spécifiquement sur la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. Les taux d'activité constituent à cet égard un indicateur important, permettant notamment d'observer certaines différences entre femmes et hommes au sein du personnel de la Ville. L'enquête relève **que 19 pourcents des hommes travaillent à taux partiel** (taux d'activité inférieur à 90 %),

tandis que cette proportion atteint 77 pourcents chez les femmes. À titre de comparaison, à l'échelle de la Suisse, le taux d'activité à temps partiel des femmes s'élève à 59 pourcents.

En ce qui concerne les responsabilités familiales, plus de la moitié des répondant·e·s indiquent en assumer envers des proches (57 %), principalement des enfants, mais également des parents ou d'autres personnes. L'enquête ne permet pas d'évaluer la qualité ni le temps consacré à ces responsabilités, mais elle met en évidence certaines tendances selon les classes d'âge : les personnes âgées de 30 à 54 ans assument majoritairement des responsabilités parentales, tandis que celles de 55 ans et plus sont davantage engagées auprès de leurs propres parents. Par ailleurs, la **présence d'enfants à charge est fréquemment associée à un taux d'activité réduit**. Si des différences existent entre femmes et hommes, elles restent relativement modestes en termes de proportion de personnes assumant ces responsabilités.

Consciente de ces contraintes et de l'importance de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, la Ville d'Yverdon-les-Bains a mis en place plusieurs mesures de soutien pour ses employé·e·s. Celles-ci incluent notamment la possibilité de télétravail, un accès facilité au travail à temps partiel, ainsi que des aménagements d'horaires pour raisons familiales ou pour le soutien à des proches aidants. Globalement, les répondant·e·s sont **majoritairement satisfaits de ces mesures** qui sont par ailleurs davantage utilisées par les femmes. On observe que, de manière générale, les personnes qui n'ont pas recours à ces mesures se déclarent plus satisfaites de celles-ci que celles qui y ont recours. Cependant, plusieurs personnes interrogées signalent rencontrer des difficultés pour y recourir, en particulier pour les raisons suivantes : la charge de travail ne le permet pas, l'utilisation de certaines mesures pourrait être perçue négativement par la hiérarchie, et il n'est pas toujours facile d'oser en faire la demande. Le dernier volet de l'enquête s'intéresse aux expériences de discrimination vécues au sein du personnel de la Ville. **Près d'un quart des répondant·e·s déclarent avoir été confronté·e·s à au moins une forme de discrimination** au cours des vingt-quatre derniers mois. Les formes les plus fréquemment mentionnées concernent le genre, l'âge (aussi bien le fait d'être perçu·e comme trop jeune que trop âgé·e) et les choix vestimentaires. Pour ces trois dimensions, les femmes sont plus touchées que les hommes, tandis que les autres types de discrimination affectent les deux sexes de manière comparable. Par ailleurs, les **personnes issues de la migration sont proportionnellement plus nombreuses à avoir vécu une expérience de discrimination** que celles sans origine migratoire. Les conséquences évoquées par les personnes concernées sont multiples : baisse de motivation, isolement au travail, réticence à proposer des idées lors des réunions, absences, ou encore détérioration du climat de travail. Plusieurs répondant·e·s mentionnent également des répercussions émotionnelles, telles que la colère, la fatigue ou la tristesse.

La perception de l'engagement de la Ville en matière de lutte contre la discrimination varie selon les expériences vécues. La majorité des participant·e·s qui n'ont pas vécu de discrimination estiment que la Ville prend des mesures suffisantes pour lutter contre la discrimination. À l'inverse, les personnes ayant déclaré en avoir été victimes jugent plus souvent que les actions menées par la Ville ne sont pas suffisantes. Parmi les actions prioritaires proposées pour renforcer la prévention, deux pistes recueillent le plus large soutien : le développement de **formations et de sensibilisations** (49 % en faveur) et la création d'une **hotline confidentielle** pour signaler des cas de discrimination (35 % en faveur).

Enfin, de manière générale, les répondant·e·s se disent **satisfaits du bon usage de leurs compétences dans leur poste**. Cette satisfaction est particulièrement marquée chez les personnes travaillant à un taux d'activité de 90 % ou plus et celles occupant des postes situés dans les classes salariales élevées (11 à 15). À l'inverse, les employé·e·s à temps partiel ou appartenant aux classes salariales les plus basses (1 à 3) se montrent moins satisfaits à cet égard.

En somme, cette enquête dessine le portrait d'une administration yverdonnoise caractérisée par une grande réceptivité aux besoins de son personnel, qui est globalement satisfait de l'équilibre entre vie professionnelle et familiale, ainsi que de la reconnaissance de ses compétences. Si certains écarts ou défis subsistent, notamment en matière de représentation de la diversité et de prévention des discriminations, en particulier celles liées au genre et à l'âge, les résultats témoignent d'un engagement réel en faveur d'un environnement de travail inclusif, attentif au bien-être et à la reconnaissance de chacun·e. Le présent rapport se veut être un point d'appui destiné à accompagner la réflexion et à contribuer à la mise en œuvre de changements structurels permettant à l'administration de poursuivre son adaptation aux évolutions de la société et aux besoins de son personnel.

1 Introduction

La Ville d'Yverdon-les-Bains 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. Dans ce contexte, la Municipalité 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 du canton de Neuchâtel (2018), le *Forum suisse pour l'étude des migrations et de la population* (SFM) de l'Université de Neuchâtel a développé un questionnaire d'accompagnement à l'identification de la diversité parmi les employé·e·s. Ce questionnaire a été adapté en partenariat avec la Ville d'Yverdon-les-Bains afin de correspondre aux besoins de la Ville. Le questionnaire est anonyme et couvre la situation de l'emploi (ex. pourcentage de travail, type de contrat), les caractéristiques des répondant·e·s (ex. identité de genre, âge, éducation, lieu de naissance, nationalité), la discrimination au travail, 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 menée auprès des employé·e·s pour mesurer la diversité des effectifs de manière globale. Afin d'assurer la confidentialité de ces données, cette enquête anonyme a été menée par l'Université de Neuchâtel. Cet instrument permet à la Ville d'Yverdon-les-Bains 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 d'Yverdon-les-Bains avec celui de la population locale et potentiellement employable, puisque les exigences de travail 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 ; différents groupes, différentes idées et caractéristiques de la société y sont représentés. Il s'agit donc d'inclure des femmes et des hommes, des différents groupes d'âge, d'origines, d'orientations sexuelles, de modes de vie, etc. – toujours en partant du principe que les personnes les plus qualifiées pour un poste particulier soient retenues. Comme il s'agit d'appartenance à des groupes et des caractéristiques qui n'influencent pas la capacité d'effectuer le travail, on s'attend à ce que ces spécificités du personnel reflètent celles que l'on retrouve dans la population locale, avec les qualifications et motivations nécessaires.

Cependant, fin 2024, la ville comptait une population de 30 492 résident·e·s : 51 pourcents de femmes et 49 pourcents d'hommes. La population résidente compte 39 pourcents de nationalités étrangères. Parmi les nationalités sur son territoire, on recense 134 nationalités étrangères, dont les plus nombreuses sont le Portugal, l'Italie et la France.¹ Si ces communautés sont globalement bien représentées parmi les répondant·e·s, on observe aussi une absence des personnes de nationalité bosnienne (1.6 % de la population sont de cette nationalité) et kosovare (1.4 % de la population). Dans le dernier cas, on retrouve des répondant·e·s avec des parents nés dans le pays. De ce fait, les employé·e·s de la Ville ne représentent qu'une partie de la diversité de la ville. Cette différence peut être partiellement due aux niveaux de formation, niveau de français, formation locale, connaissances qui désavantagent les personnes venues vivre en Suisse. La sous-représentation de certaines communautés pourrait donc être temporaire. Cependant, plutôt que d'attendre que les enfants de

¹ Sources : Statistique Vaud ; le statut migratoire selon définition de l'OFS n'est pas disponible pour la Ville d'Yverdon-les-Bains. Dans le canton de Vaud, la grande majorité de la population étrangère (79 %) est de la première génération selon la classification de l'OFS. La population de la 2^e génération est plus nombreuse, mais a tendance d'être de nationalité suisse.

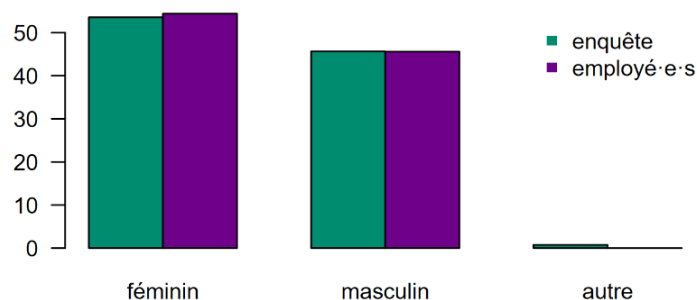
migrant·e·s surmontent ces défis, la Ville pourrait mettre en place une politique ciblée permettant de redresser la situation actuelle.

1.1 Méthode : Une enquête en ligne

Le 4 juin 2025, le Service des ressources humaines a envoyé par courriel à toutes et tous les employé·e·s une invitation à participer à l'enquête au moyen d'un lien internet. À deux reprises les chef·fe·s de service ont été sollicité·e·s par courriel pour les inciter à motiver leurs collaboratrices et collaborateurs à participer à l'enquête : à la veille du lancement et à la veille du 1^{er} rappel. De plus, les RH, le délégué à l'intégration et la chargée de mission égalité étaient à disposition pour répondre aux questions.

Une version traduite automatiquement par le logiciel DeepL a été mise à disposition en anglais, italien, portugais et bosnien. Deux répondant·e·s ont utilisé les questionnaires traduits. Le 24 juin 2025 et le 2 juillet 2025, un rappel a été envoyé par courriel. La participation au questionnaire était sur une base volontaire. Au total, 404 réponses complètes ont été reçues au 16 juillet 2025. 48 pourcents – presque la moitié du personnel – ont répondu à l'enquête.² Pour mettre ce chiffre en perspective, pour une enquête de ce type, un taux de réponse d'environ 33 pourcents est attendu.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. Les analyses menées grâce à la méthode statistique des modèles de régression multiples, incluses dans les annexes, confirment la robustesse des données.

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

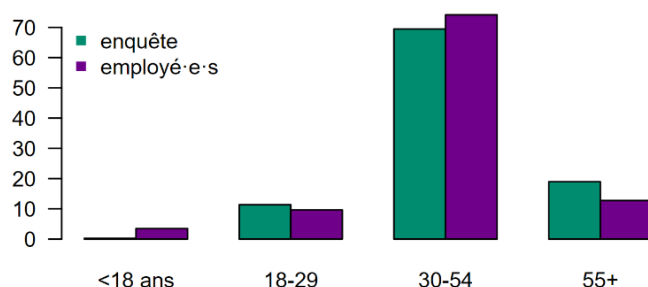


Notes : En pourcentages. N=404 répondant·e·s à l'enquête. Données des ressources humaines pour la répartition des employé·e·s. La catégorie « autre » n'apparaît pas dans les données des ressources humaines.

Une comparaison avec les effectifs de l'administration permet de cerner la représentativité des données. Comme le montrent le Graphique 1 et le Graphique 2, la distribution d'âge et de genre parmi les répondant·e·s correspond largement à la distribution des employé·e·s de la Ville d'Yverdon-les-Bains.

² 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.

³ Lindemann, Nigel. 2021. 'What's the Average Survey Response Rate? [2021 Benchmark]'. *Pointerpro*.

Graphique 2 : Répondant·e·s de l'enquête comparé·e·s aux effectifs d'employé·e·s par groupe d'âge (en %)

Notes : En pourcentages. N= 404 répondant·e·s à l'enquête. Données des ressources humaines pour la répartition des employé·e·s.

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 », « non-binaire », « femme transgenre », « homme transgenre », « autre », 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, aucune réponse non pertinente n'a été obtenue telle qu'on l'observe plus fréquemment dans des enquêtes qui offrent seulement l'option « autre, à savoir » (ex. « chat »). Une personne a laissé un commentaire pour communiquer son désaccord avec le concept d'« identité de genre », mais elle a quand même indiqué son « sexe » – ce qui a été pris en considération. 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, en raison de la taille limitée de cette population, des analyses séparées ne seraient pas appropriées. Hors des raisonnements statistiques, pour des raisons de confidentialité, ces réponses ne sont pas détaillées ici et sont utilisées de manière systématique dans le rapport car 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 résidente de la ville d'Yverdon-les-Bains sont faites, il est important de garder à l'esprit qu'il n'est pas attendu 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·e, avec un permis de travail, pas de retraité·e·s).

2.1 Pays de naissance et diversité

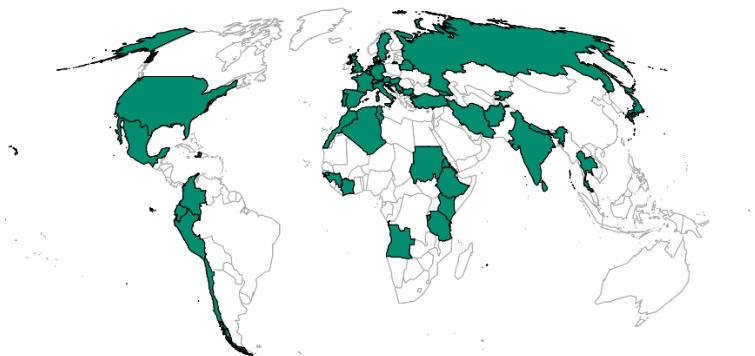
Premièrement, l'enquête souligne une diversité parmi les employé·e·s de la Ville d'Yverdon-les-Bains qui ont répondu à l'enquête. Le Tableau 1 montre que la grande majorité des répondant·e·s est née en Suisse, suivie de la France, du Portugal et d'autres pays de l'Europe de l'Ouest. Au total, 31 pays de naissance sont représentés parmi les répondant·e·s (Graphique 3). 9.6 pourcents des répondant·e·s sont né·e·s dans un pays d'Europe de l'Ouest, 2.8 pourcents en Asie, 2.0 pourcents dans un pays d'Europe de l'Est, 1.3 pourcents dans un pays africain et 0.8 pourcents dans le continent américain.⁵ Autrement dit, tous les continents sauf l'Océanie sont représentés parmi les employé·e·s de la Ville. Des chiffres comparatifs pour la population de la ville d'Yverdon-les-Bains ne sont pas disponibles pour le pays de naissance.

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

	Suisse	France	Portugal
Répondant·e·s	83.3	5.1	2.5

Notes : En pourcentages. Les pays avec moins de 5 réponses ne sont pas présentés. N=404 répondant·e·s.

Graphique 3 : Pays de naissance des répondant·e·s et de leurs parents



Notes : Le nombre des répondant·e·s par pays n'est pas indiqué pour des raisons de confidentialité. Projection de surface égale de Mollweide.

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 (67 %) et un père (68 %) né·e·s en Suisse. En d'autres termes, 32 pourcents ont un père né à l'étranger, avec la France, l'Italie et le Portugal en

⁵ La somme ne correspond pas à 100 % à cause des répondant·e·s qui n'ont pas indiqué le pays de naissance.

tête. Le nombre total de pays de naissance de la mère (39 pays) et du père (34 pays) est similaire au 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	Royaume-Uni
Mère des répondant·e·s	67.3	8.2	4.1	3.0	2.3	1.3
Père des répondant·e·s	68.3	7.9	4.3	5.8		1.3

Notes : En pourcentages. Pays avec moins de 5 réponses ne sont pas présentés. N=404 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.⁶ L'avantage de cet index est que tous les pays peuvent être considérés. 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 groupes minoritaires augmente l'index, mais c'est seulement quand ces groupes sont conséquents en nombre 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	0.30
Pays de naissance mère	0.54
Pays de naissance père	0.52

Notes : Index de diversité comme décrit dans la note de bas de page 6, N=404 répondant·e·s

2.2 Nationalité et diversité

La nationalité est une autre manière de connaître l'origine, ce qui permet aussi une comparaison avec la population résidente de la ville d'Yverdon-les-Bains. 67.6 pourcents des répondant·e·s sont de nationalité suisse uniquement, 23.9 pourcents sont des doubles nationaux·ales et 8.5 pourcents ont uniquement une nationalité étrangère. Ces chiffres indiquent une surreprésentation des personnes de nationalité suisse, étant donné que 39 pourcents de la population de la ville d'Yverdon-les-Bains a uniquement une nationalité étrangère. Parmi les doubles nationaux·ales, environ la moitié est née avec la nationalité suisse, l'autre moitié est devenue suisse par naturalisation. Les nationalités parmi les doubles nationaux·ales sont diverses sans qu'une nationalité semble plus fréquente que d'autres. Cependant, parmi les répondant·e·s de l'enquête, on observe une absence des personnes originaire de Bosnie (1.7% de la population) et du Kosovo (1.4% de la population). Cela dit, avec 404 réponses de l'enquête, on s'attend à environs 5 à 7 individu·e·s d'origine bosnienne ou kosovare pour une représentation de la population. L'enquête n'est pas dans une position d'affirmer l'absence complète parmi les employé·e·s, mais indique quand même qu'une sous-représentation ou une absence est fortement possible.

⁶ 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.

La comparaison entre les employé·e·s et la population résidente de la ville dans le Tableau 4 montre une surreprésentation de la nationalité suisse parmi les répondant·e·s et aussi des différences importantes pour certaines nationalités étrangères. Dans le tableau, les doubles nationaux·ales sont inclus·es dans la catégorie « Suisse ». Similairement, en proportion les personnes de nationalité française et italienne sont sur-représentées parmi les employé·e·s de la Ville alors que les personnes de nationalité portugaise sont sous-représentées. Pour la nationalité bosnienne, érythréenne, et kosovare, le nombre de réponses est trop petit, mais ce fait indique une sous-représentation de ces nationalités. À noter que les chiffres pour la population résidente ne sont pas limités à l'âge actif ni à une formation spécifique ou à un permis de travail. Par définition, les personnes naturalisées figurent comme « Suisse » dans ce tableau. Au total, 34 nationalités sont représentées parmi les répondant·e·s. Le chiffre correspondant pour la ville est de 134 nationalités, mais seulement une partie d'entre elles forme des communautés avec beaucoup de membres.

Tableau 4 : Distribution des nationalités des répondant·e·s et de la population de la ville d'Yverdon-les-Bains (en %)

	Suisse	Portugal	Italie	France	BiH	Érythrée	Kosovo	Espagne
Répondant·e·s	76.1	3.6	6.1	10.5				1.9
Résident·e·s de la ville	60.8	12.1	3.8	3.7	1.7	1.6	1.4	1.4

Notes : En pourcentages. Les doubles nationaux et nationales sont inclus dans la catégorie « Suisse » pour permettre une comparaison avec les chiffres de la ville d'Yverdon-les-Bains. Les pays avec moins de 5 réponses ne sont pas présentés. BiH = Bosnie et Herzégovine. Trié par fréquence parmi les résident·e·s. N=404 répondant·e·s, N=30'492 résident·e·s de la ville.

La surreprésentativité des employé·e·s de nationalité suisse implique que l'index de la diversité basé sur la nationalité actuelle (Tableau 5) montre une diversité plus prononcée au sein de la population résidente que parmi les répondant·e·s de l'enquête.

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

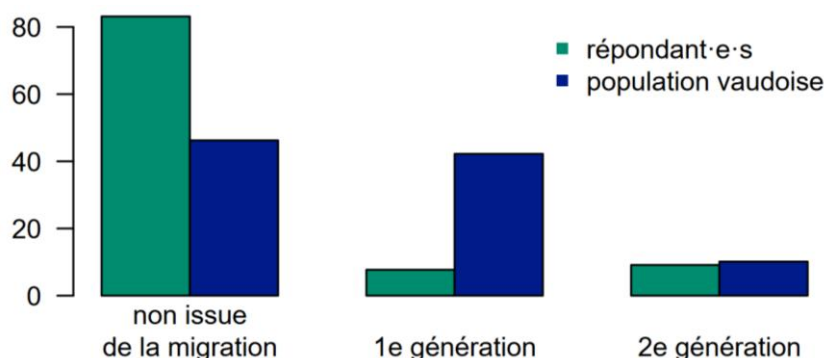
Origine	Index de la diversité
Nationalité actuelle (répondant·e·s)	0.40
Nationalité actuelle (résident·e·s de la ville)	0.61

Notes : N=404 répondant·e·s, N=30'492 résident·e·s de la ville

2.3 Population d'origine migratoire

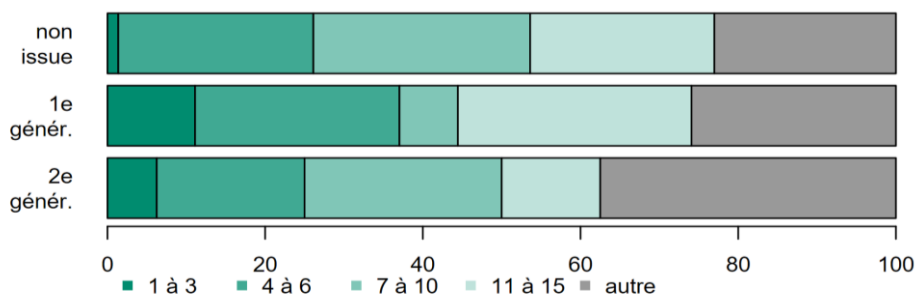
L'Office fédéral de la statistique (OFS) offre une définition de la population d'origine migratoire qui prend en considération le pays de naissance, la nationalité à la naissance et le pays de naissance des parents. Une distinction est faite entre la population non issue de la migration, la population issue de la migration de 1^e génération et la population issue de la migration de 2^e génération. Parmi les répondant·e·s, 83 pourcents ne sont pas issus de la migration et 17 pourcents sont issus de la migration (8 % de la 1^e génération et 9 % de la 2^e génération). La seule comparaison possible est avec la population résidente dans le canton.⁷ Les données de l'OFS indiquent que 46 pourcents de la population du canton de Vaud ne sont pas issus de la migration, 52 pourcents sont issus de la migration, dont 42 pourcents de la 1^e génération et 10 pourcents de la 2^e génération. La plus grande différence entre les répondant·e·s à l'enquête employé·e·s à la Ville d'Yverdon-les-Bains et la population résidente du canton est à l'échelle de la 1^e génération (Graphique 4).

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, Kanton und Grossregion. Les personnes avec statut migratoire inconnu sont incluses dans le total.

Graphique 4 : Répondant·e·s par origine migratoire en comparaison avec la population du canton de Vaud (en %)

Notes : En pourcentages, N=404 répondant·e·s, N=694'894 résident·e·s du canton, âgé 15 et plus

Le Graphique 5 représente la classe salariale 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 classes salariales. La première barre horizontale représente les répondant·e·s non issu·e·s de la migration. La deuxième barre horizontale représente les répondant·e·s de la 1^e génération ; la dernière barre horizontale montre les répondant·e·s de la 2^e génération. La zone à verte foncée représente la proportion avec une classe salariale 1 à 3 : 1.4 pourcents des répondant·e·s non issu·e·s de la migration sont dans cette catégorie, tandis que 11.1 % de la 1^e et 6.2 % de la 2^e le sont. Les répondant·e·s issues de la migration 1^e génération sont moins représenté·e·s dans la classe 7 à 10, cependant la 2^e génération est moins présente dans la classe 11 à 15. Le pourcentage de répondant·e·s de 1^e génération peut surprendre, mais il s'agit des personnes issues des pays d'Europe occidentales, notamment de la France. À noter que la catégorie « autre » est plus fréquente pour les répondant·e·s de la 2^e génération que pour les autres catégories. Globalement il est difficile d'identifier un désavantage systématique pour les personnes d'origine migratoire.

Graphique 5 : Répondant·e·s par classe salariale et origine migratoire (en %)

Notes : En pourcentages par origine migratoire (non issue de la migration, 1^e génération, 2^e génération). N=404 répondant·e·s.

2.4 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 94 pourcents. Parmi les répondant·e·s, 6 pourcents parlent donc principalement une autre langue. Le chiffre correspondant pour la population du canton est de 82 pourcents parlant principalement le français à la maison – des chiffres exclusifs à la ville ne sont pas disponibles.⁸ Si le français est la langue dominante parmi les répondant·e·s, de nombreuses et nombreux répondant·e·s parlent *aussi* une 2^e langue à la maison (nationale ou étrangère). Les 2^e langues les plus communes parmi les répondant·e·s sont : italien, anglais, français, suisse-allemand, espagnol, portugais et allemand.

⁸ Source : Relevé structurel (RS), population résidente permanente de 15 ans et plus, <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/catalogues-banques-donnees.assetdetail.34247720.html>

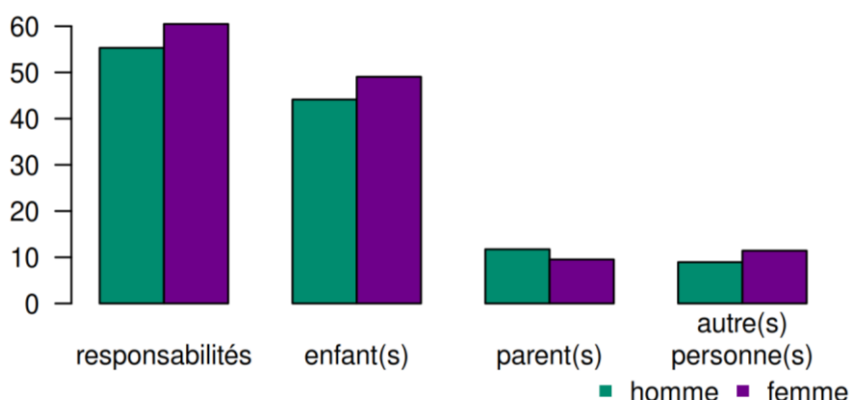
3 Conciliation vie professionnelle – vie familiale

Le travail à plein temps reste la forme la plus commune dans la Ville d'Yverdon-les-Bains (50 % des répondant·e·s travaillent à 90 % ou plus, 44 pourcents travaillent entre 50 % et 89 %, 6 pourcents travaillent au-dessous de 50 %). Il existe de grandes différences de genre dans le taux d'activité : 81 pourcents des hommes travaillent à 90 % ou plus, contre 23 pourcents des femmes. Cependant, 67 pourcents des femmes et 16 pourcents des hommes travaillent entre 50% et 89%. Par comparaison, pour la suisse en général, à travers les régions et occupations, 59 pourcents des femmes travaillent au-dessous de 90 %, mais le fait que peu des hommes travaillent à mi-temps n'est pas un phénomène unique aux employé·e·s de la ville.⁹

3.1 Responsabilités familiales et de soutien à des personnes tierces

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'avoir des responsabilités familiales ou de soutien à des personnes tierces. Un peu plus que la moitié des répondant·e·s indiquent être en charge d'enfants, de parents ou d'autres personnes (une ou plusieurs responsabilités ; 57 %, représentés par les deux barres les plus à gauche). Ces responsabilités sont principalement envers des enfants (46 % des répondant·e·s). Il est plus rare d'être responsable de parents ou d'autres personnes adultes, mais le nombre de personnes touchées n'est pas négligeable (11 % des répondant·e·s). Dans le graphique, les barres violettes indiquent le pourcentage de femmes avec des responsabilités familiales ou de soutien et les barres vertes celui des hommes. La distribution ne suggère pas de grandes différences de genre concernant les responsabilités envers les enfants (49 % des femmes, 44 % des hommes). De manière analogue, on n'observe pas de différences substantielles de genre pour des responsabilités multiples : 10 pourcents des hommes et 9 pourcents des femmes indiquent des responsabilités envers plusieurs personnes tierces. 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 (en %)



Notes : Responsabilités en tant qu'être en charge d'enfants, de parents ou d'autres personnes, en pourcentages, N=404 répondant·e·s, réponses multiples permises

⁹ <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/travail-remuneration/activite-professionnelle-temps-travail/caracteristiques-main-oeuvre/plein-temps-temps-partiel.html>

Le Graphique A3 dans les annexes montre peu des différences pour les répondant·e·s issu·e·s de la migration. Les personnes de 1^e génération ont une tendance à avoir plus responsabilités en termes de soutien ou d'encadrement d'enfants, mais le nombre d'observations limite ce qui peut être dit sur les responsabilités envers les parents et d'autres personnes tierces. Les personnes issues de la Suisse (plutôt que l'Europe et d'autres pays) ont un peu moins des responsabilités, surtout dans le cas d'enfants. Ceci est lié à la moyenne d'âge de ces personnes. Comme le montre le Tableau 6 plus généralement, les responsabilités de soutien ou d'encadrement de personnes tierces varient en fonction de l'âge dans un certain degré. 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. Le Tableau A1 dans les annexes montre des différences similaires par classe salariale : les responsabilités des répondant·e·s avec un salaire élevé correspondent à peu près à celles des plus âgé·e·s. Les répondant·e·s des classes 11 à 15 sont plus susceptibles d'avoir des responsabilités envers les personnes tierces.

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

	Responsabilités	Enfant(s)	Parent(s)	Autre(s) personne(s)
30 à 54 ans	64.7	58.2	7.3	9.1
55 ans +	57.3	26.7	26.7	17.3

Notes : En pourcentages, N=404 répondant·e·s, réponses multiples permises ; le nombre des répondant·e·s plus jeune que 29 est insuffisant pour en tirer des conclusions.

Le Tableau 7 montre que les responsabilités de soutien ou d'encadrement de personnes tierces sont plus prononcées parmi les répondant·e·s qui travaillent en temps partiel (<50 %) et entre 50 et 89 pourcents – en comparaison aux temps pleins. Les différences de genre correspondent largement au Graphique 6. Il est à noter que le pourcentage de femmes indiquant exercer des responsabilités envers des enfants est comparativement bas parmi les employées qui travaillent à plein temps. Ceci est probablement un reflet du fait que les femmes avec responsabilité envers des enfants sont plus susceptibles de choisir un taux réduit en premier lieu – et le fait que l'enquête n'a pas capturé combien de temps est investi dans les responsabilités. En général, 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 (en %)

	Responsabilités			Enfant(s)		Parent(s)		Autre(s) personne(s)				
		F	H		F	H		F	H		F	H
90 % +	53.2	42.2	57.1	41.0	24.4	46.4	11.7	8.9	12.1	10.3	15.6	9.3
50 % à 89 %	61.2	63.1	57.1	50.3	53.8	39.3	9.7	8.5	14.3	10.3	15.6	10.7
<50 %	66.7	(80)		58.3	(70)		8.3	(10)		12.5	(15)	

Notes : En pourcentages, F = seulement femmes, H = seulement hommes ; N=404 répondant·e·s, réponses multiples permises. Les chiffres en parenthèses sont moins fiables à cause d'un nombre d'observation, pour les hommes en temps partiel les chiffres ont été retirés pour raison de protection.

3.2 Recours à des mesures prévues par la Ville d'Yverdon-les-Bains

La majorité des répondant·e·s a recours à des mesures prévues par la Ville pour faciliter la conciliation vie privée et vie professionnelle : 47 pourcents ont recours aux mesures prévues par la Ville (82 % si la possibilité de faire le télétravail est incluse). La comparaison des responsabilités (être en charge d'enfants, de parents ou d'autres personnes) et des recours dans le Tableau 8 révèle qu'environ un tiers 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 moins souvent ne pas avoir été informé·e·s de leur existence. Les mesures

peu connues sont : le job sharing, les aménagements du temps pour raisons familiales/privées, les aménagements du temps pour raisons parentales, le congé d'adoption de 16 semaines.

Tableau 8 : Recours à des prestations prévues par la Ville d'Yverdon-les-Bains pour faciliter la conciliation vie professionnelle – vie familiale en comparaison avec les responsabilités (en %)

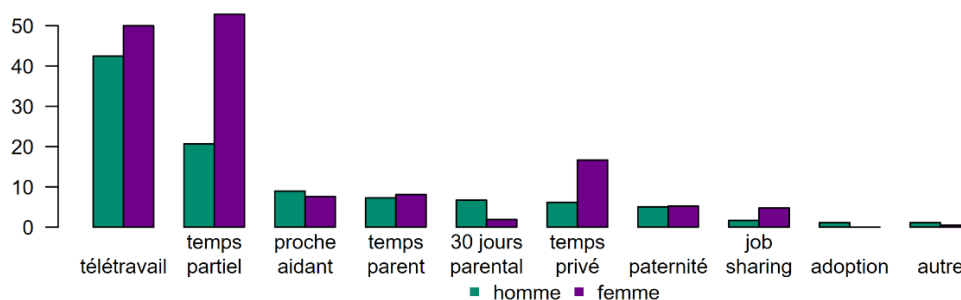
	N'a pas eu recours	A eu recours
Pas en charge d'enfants, de parents ou d'autres personnes	64.4	35.6
En charge d'enfants, de parents ou d'autres personnes	44.3	55.7

Notes : En pourcentages, N=404 répondant·e·s.

Le recours à des prestations prévues par la Ville est plus marqué pour les femmes (61 % ont eu recours à au moins une mesure) que pour les hommes (32 % ont eu recours à au moins une mesure, sans compter le télétravail). Cela concerne davantage les personnes entre 30 et 54 ans (51 % y ont eu recours,) que les plus âgées (35 % des 55+). De même, les recours sont un peu plus prononcés parmi les répondant·e·s de classe salariale 7 à 15. Les recours par les répondant·e·s non issu·e·s de la migration (47 %, sans compter le télétravail) sont moins élevés que pour les répondant·e·s issu·e·s de la migration (63 % pour la 1^e génération, 53 % pour la 2^e génération). Les prestations les plus fréquemment utilisées sont : accès au télétravail (46 %), accès facilité au temps partiel (38 %), aménagements du temps pour raisons familiales/privées (12 %), aménagements du temps pour raisons parentales plus spécifique (8 %), congé proche aidant (8 %) et le congé parental (5 %). L'enquête ne permet pas d'identifier exactement la proportion des employé·e·s qui auraient besoin des prestations. De plus, les commentaires laissent entendre que les besoins évoluent à travers le temps et la notion du « besoin » n'est pas fixe : elle peut désigner une situation dans laquelle les employé·e·s n'ont pas d'alternative du tout ou une situation où une alternative existe mais n'est pas satisfaisante pour la personne en charge. Par exemple, une personne qui a dû confier la garde ses enfants à des voisins a trouvé une solution, mais pas forcément une solution satisfaisante.

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 (62 pourcents des femmes contre 37 pourcents des hommes, sans compter le télétravail). La plus grande différence existe dans le temps partiel. Si on regarde la distribution des recours par classe salariale, il y a peu de différences importantes hors l'accès au télétravail qui est utilisé par 80 pourcents des répondant·e·s de classe 11 à 15, par 53 pourcents de classe 7 à 10, mais seulement de 17 pourcents de classe 1 à 3. Une différence moins prononcée existe pour l'accès facilité au temps partiel qui se retrouve plus dans les classes 7 à 15 (plus que 40 %, contre environ 30 % à 35 % pour les autres classes). Les répondant·e·s travaillant à moins de 80 % sont plus susceptibles d'avoir recours à toutes les prestations (Tableau A2 dans les annexes). Il n'y a pas de différences nettes entre les répondant·e·s non issu·e·s de la migration et ceux·celles issu·e·s de la migration, ni entre la 1^e et la 2^e génération.

Graphique 7 : Distribution des recours aux prestations selon le genre des répondant·e·s (en %)



Notes : En pourcentages, N=404 répondant·e·s

3.3 Satisfaction avec les mesures de la Ville d'Yverdon-les-Bains

Parmi les personnes qui ont eu recours à des prestations de la Ville d'Yverdon-les-Bains, le plus grand groupe est satisfait avec l'offre (39 % complètement d'accord que la Ville prend suffisamment de mesures, 46 % d'accord). Une minorité importante des répondant·e·s considère que la Ville d'Yverdon-les-Bains ne prend pas suffisamment de mesures visant à faciliter la conciliation vie professionnelle – vie familiale (3 % pas du tout d'accord, 15 % pas d'accord). Le Tableau 9 compare les réponses des répondant·e·s qui ont eu et n'ont pas eu recours aux prestations. Les personnes qui n'ont pas eu de recours sont plus susceptibles d'être complètement en accord, tandis que celles qui y ont eu recours sont plutôt simplement d'accord avec l'énoncé. Pour les personnes qui sont d'avis que la Ville ne prend pas suffisamment de mesures, on n'observe pas de différences. Plusieurs commentaires évoquent que les mesures ne sont pas atteignables en pratique, par exemple parce que la charge de travail ne le permet pas, ou parce que certaines mesures sont « mal vues » par la hiérarchie et les répondant·e·s n'osent pas demander. Plusieurs notent que les mesures ne sont bien connues.

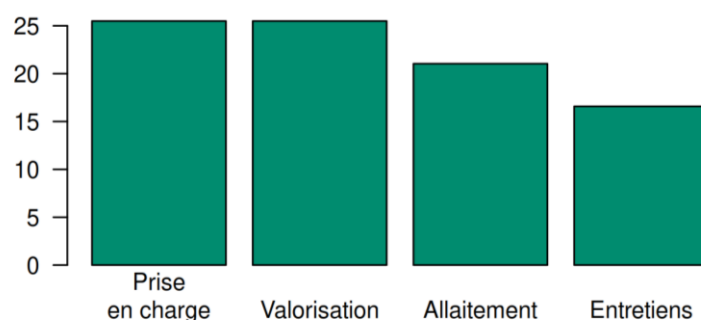
Tableau 9 : Opinions sur les mesures prises par la Ville en comparaison avec les recours aux prestations (en %)

		N'a pas eu de recours	A eu recours
La Ville prend suffisamment de mesures	Complètement d'accord	50.7	36.4
	D'accord	32.4	45.5
Ne pense pas que la Ville prend suffisamment de mesures	Pas D'accord	14.1	15.3
	Pas du tout d'accord	2.8	2.8

Notes : En pourcentages, N=404 répondant·e·s

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 (84 % des femmes sont complètement d'accord ou d'accord avec l'énoncé contre 79 % des hommes). Si on regarde les différents groupes d'âge, c'est le groupe des 30 à 54 ans qui est un peu moins satisfait avec les mesures (34 % sont complètement d'accord que les mesures suffisent, en comparaison avec 59 % des plus âgé·e·s). Cependant, l'opinion selon laquelle la Ville ne prend pas suffisamment de mesures ne montre aucune différence significative selon l'âge. En observant les classes salariales, on remarque que les répondant·e·s des classes 11 à 15 sont généralement plus satisfait·e·s avec les mesures de la Ville. Si on regarde le taux d'activité ou l'origine migratoire, aucune différence marquante n'est observable.

Le questionnaire a proposé quatre mesures potentielles pour améliorer la conciliation vie professionnelle – vie familiale. Comme le montre le Graphique 8, une bonne partie des répondant·e·s se montrent positifs·ves vis-à-vis de ces suggestions. Près d'un quart sont en faveur d'une prise en charge des enfants, parents ou personnes à charge hors du milieu familial. Similairement, une valorisation des compétences-clés développées dans le cadre de la gestion des personnes à charge est soutenue par un quart des répondant·e·s. La proposition de mettre à disposition d'espaces dédiés spécifiquement à l'allaitement a été reçue comme très concrète (21 % en faveur). Les entretiens systématiques pour les collaboratrices et collaborateurs lors de l'annonce de la naissance ou l'adoption d'un enfant sont favorisés par 17 pourcents des répondant·e·s.

Graphique 8 : Mesures à prendre selon les répondant·e·s (en %)

Notes : En pourcentages, N=404 répondant·e·s

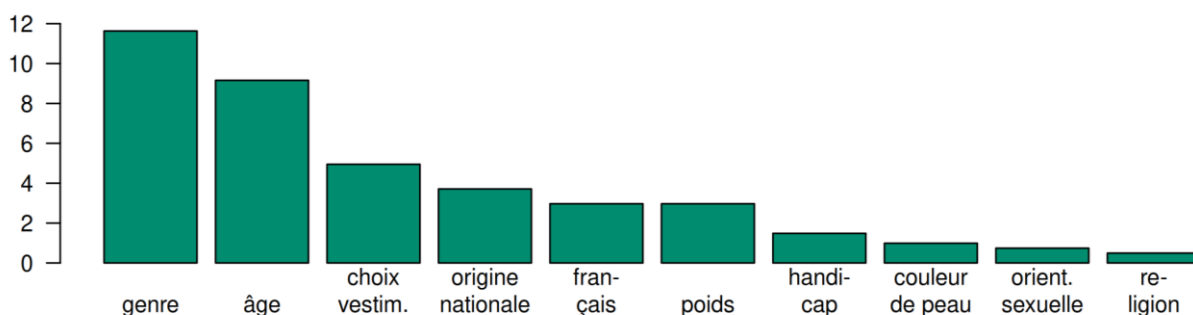
Les répondant·e·s qui sont d'avis que la Ville d'Yverdon-les-Bains ne prend pas suffisamment de mesures ont eu la possibilité de commenter leur choix. Presque 40 répondant·e·s ont saisi cette opportunité. Parmi les commentaires, autour de 15 pourcents ont souhaité plus de places dans les crèches publiques ou privées. Environ 10 pourcents soulignent des besoins relatifs aux animaux, comme la nécessité d'un congé pour aller chez le vétérinaire, ou l'absence d'un congé de deuil pour les animaux. Un groupe similaire a pris l'opportunité de souligner qu'à leur avis, suffisamment de mesures existent et que la Ville risque d'en offrir trop. Plusieurs répondant·e·s souhaitent plus de télétravail, ou un congé maternité/paternité plus long. D'autres besoins mentionnés sont : un soutien concret aux équipes dans le cas où une personne serait absente pour une longue durée, plus de flexibilité des horaires pour favoriser l'autonomie, ou la facilitation des engagements pour la collectivité (ex. sapeurs-pompiers, volontariat) qui apportent des connaissances dont la Ville, en tant qu'employeur, peut profiter.

4 Limites et discriminations vécues au travail

L'enquête concernait également la discrimination au travail. Grâce à la garantie d'anonymat, l'enquête offrait une plateforme pour communiquer des sujets sensibles tels que la discrimination. À préciser qu'il s'agit de la discrimination vécue, à savoir l'expérience de la discrimination selon la perspective et la définition de la personne touchée,¹⁰ ce qui ne correspond pas forcément à une définition légale (article 261^{bis} du code pénal). Globalement, 24 % des répondant·e·s déclarent avoir vécu au moins une forme de discrimination au travail. Pour mettre ce chiffre en contexte, 27 pourcents des répondant·e·s à l'enquête *Vivre Ensemble en Suisse* de l'OFS affirment avoir subi de la discrimination dans les 5 dernières années.¹¹ Pour assurer que le concept de « discrimination » est bien compris, une définition était disponible dans l'enquête. 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.

Parmi ceux·celles qui ont subi une forme de discrimination, les raisons mentionnées le plus souvent sont le genre et l'âge. Viennent ensuite le choix vestimentaire, l'origine nationale, le niveau de français ou l'accent, et le poids. Comparativement, peu de réponses évoquent une discrimination en raison d'un handicap, de la couleur de peau, de l'orientation sexuelle ou de la religion (Graphique 9). 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 basse, mais plus de 1 sur 10 répondant·e·s né·e·s dans un pays non-européen indique avoir subi des discriminations en raison de sa couleur de peau. Une détermination précise de la population potentiellement concernée – ou même une pondération – est difficile, comme le montre la discrimination à cause du niveau de français : parmi ceux·celles qui ont subi une telle discrimination se trouvent plusieurs personnes ayant le français comme langue principale ou langue maternelle. Néanmoins, la majorité des personnes ayant subi de la discrimination à cause de leur niveau de français ou de leur accent ne sont pas nées en Suisse (parmi les répondant·e·s nés en Suisse, le taux de discrimination lié à la langue est de 1 %, pour les ressortissant·e·s d'autres pays européens de 9 %, et pour les pays tiers de 21 %) ou ne parlent pas le français comme langue principale (12 % des répondant·e·s qui ne parlent pas le français comme leur langue principale indiquent une discrimination à cause de leur niveau de français ou accent).

Graphique 9 : Distribution des discriminations au travail (en %)



Notes : En pourcentages, N=404 répondant·e·s, réponses multiples permises. 4.5% « autre » pas inclus dans le graphique.

¹⁰ Formulation de la question : « Au cours des 24 derniers mois, estimez-vous avoir été victime de discrimination au travail ? »

¹¹ <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, position professionnelle, religion, âge, position politique/autre opinion, sexe/genre, langue/accent, nationalité

La majorité des répondant·e·s a indiqué une seule forme de discrimination (14 % parmi les répondant·e·s), plus rarement deux formes (9 %), trois formes (2 %), quatre ou cinq formes (1 %). Pour chaque motif de discrimination, autour de 4 pourcents des répondant·e·s ne se prononçaient pas sur le vécu de discrimination.

Le questionnaire laissait aussi la possibilité de décrire d'autres motifs de discrimination. Les répondant·e·s ont évoqué la mode de vie végétarienne, piercings, tatouage, et la taille. Il arrive que la légitimité d'un poste soit publiquement questionné, ce qui est perçu comme de la discrimination, ainsi que le traitement différentiel à cause d'un taux de travail réduit. Plusieurs personnes ont indiqué de ne pas être victimes de discriminations, mais d'en être témoin, surtout des remarques sexistes et racistes.

Parmi ceux·celles qui ont subi une ou plusieurs formes de discrimination, seulement 20 pourcents estiment que la discrimination n'a eu aucun impact dans le cadre professionnel (Tableau 10). Autrement dit, pour les personnes ciblées par la discrimination, ces événements ne sont pas sans conséquence. Une question ouverte permettait aux répondant·e·s de décrire l'impact sur le quotidien professionnel. Plus d'un tiers des répondant·e·s qui estiment que la discrimination a eu un impact notent une baisse motivation. Près de 20 pourcents ont fait l'expérience d'isolement, souvent de manière continue. En plus d'être exclu·e·s des conversations et pauses, les répondant·e·s rapportent de ne plus pouvoir proposer des idées lors des séances en équipe. Environ 5 pourcents des réponses évoquent le sentiment de ne pas pouvoir utiliser leurs compétences au travail. Plusieurs décrivent un « mauvais climat de travail ». Près de 10 pourcents ont évoqué une réponse émotionnelle comme de l'agacement, de la colère, de la frustration, ou alors de la fatigue ou de la tristesse – des états qui peuvent durer longtemps selon les descriptions. Cela peut faire ressortir un sentiment de non-légitimité. Plusieurs répondant·e·s ont mentionné des absences, des vacances imprévues, ou du stress permanent lié à la discrimination. Il y avait plusieurs mentions de « burn-out » et « dépression », ainsi que des personnes qui ont demandé des transferts ou ont considéré démissionner.

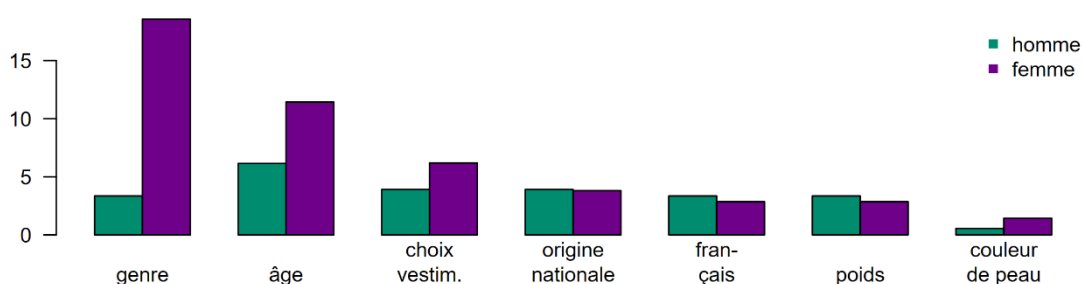
Tableau 10 : Comment mesurez-vous l'impact de cette discrimination dans le cadre professionnel ? (en %)

	0 « Aucun »	1	2	3 « Beaucoup d'impact »
Impact dans le cadre professionnel	19.6	41.3	27.2	12.0

Notes : N=92 répondant·e·s qui se disent victimes de discrimination.

4.1 Différences de discrimination par genre

Environ 18 pourcents des hommes répondants déclarent avoir subi au moins une forme de discrimination, contre 29 pourcents pour les femmes. Des différences importantes existent dans les formes de discrimination subies : la discrimination de genre touche principalement les femmes (19 % de femmes, 3 % d'hommes), tout comme la discrimination en raison de l'âge et dans un moindre degré le choix vestimentaire (Graphique 10). Pour la discrimination liée à un handicap, les hommes se disent plus touchés. Pour les autres formes de discrimination, on n'observe pas de différences de genre significatives.

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

Notes : En pourcentages, N=404 répondant·e·s ; Les chiffres pour la couleur de peau sont marginalement fiables, autres raisons non incluses pour des raisons de confidentialité.

4.2 Différences par groupes d'âge

On observe des différences importantes par groupes d'âge : dans le groupe d'âge des 30 à 54 ans, 24 pourcents ont subi de la discrimination, dans le groupe d'âge 55+, 11 pourcents se disent concerné·e·s. Le Graphique A4 dans les annexes montre des différences dans les formes spécifiques de discrimination par tranches d'âge. La discrimination liée au genre et à l'origine nationale est uniquement rapportée par le groupe d'âge des 30 à 54 ans. Cependant, la discrimination en raison de l'âge est vécue par les différents groupes d'âge qu'il s'agisse d'être perçu·e comme « trop jeune » ou « trop vieux·vieille ».

4.3 Différences par classe salariale

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 différentes classes salariales, avec des différences importantes des raisons déclarées. Le Graphique A5 dans les annexes montre des différences importantes entre classe salariale concernant certaines formes de discrimination. Dans le cas des classes 1 à 3, il s'agit surtout de discrimination basée sur l'âge, alors que la discrimination de genre est moins prononcée dans les classes salariales 1 à 6. Les différences en lien avec l'âge soulignent une nouvelle fois à quel point la discrimination peut toucher autant les personnes « trop jeunes » que « trop âgées ».

4.4 Différences par ancienneté

Si l'on examine l'ancienneté des employé·e·s qui ont travaillé pour la Ville, les employé·e·s les plus anciens déclarent moins de discrimination, alors que ceux·celles qui ont travaillé pour la Ville entre 5 et 15 ans en vivent le plus (Tableau 11). Si on observe les différentes formes de discrimination séparément, les différences correspondent largement à celles par groupe d'âge.

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

Durée de service	Discrimination (au moins une forme)
Moins de 5 ans	23.7
5 à 15 ans	30.3
Plus de 15 ans	11.6

Notes : En pourcentages, N=404 répondant·e·s.

4.5 Différences par niveau de formation

Le niveau de discrimination vécu est un peu plus élevé parmi les répondant·e·s avec une formation tertiaire (Tableau 12).¹² Ceci n'est pas complètement surprenant pour les enquêtes qui utilisent une auto-évaluation de la discrimination. Même si une définition de la discrimination a été fournie dans le présent cas, un taux relativement élevé de discrimination témoigne d'une bonne compréhension de ce qu'est la discrimination dans un contexte où elle est une réalité. La présence de la discrimination est une réalité comme le montrent des études telles que les tests « client mystère » en Suisse ainsi que dans d'autres pays. Autrement dit, en supposant que la discrimination est forcément présente, une déclaration de la discrimination peut indiquer une disponibilité à accepter et discuter de l'existence de celle-ci plutôt que l'accepter ou tolérer.¹³

Le Graphique A6 dans les annexes montre que ces différences découlent du fait que les répondant·e·s avec une formation tertiaire sont ceux·celles qui, dans l'enquête, déclarent plus de discriminations liées au genre, au niveau français ou au choix vestimentaire.

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

Niveau de formation	Discrimination (au moins une forme)
Primaire ou Secondaire	17.4
Tertiaire	28.7

Notes : En pourcentages, N=404 répondant·e·s.

4.6 Différences par origine migratoire

Les répondant·e·s d'origine migratoire sont plus susceptibles de subir de la discrimination que les personnes non issues de la migration. Lorsqu'il y a une expérience de discrimination, les répondant·e·s de la 1^e génération ne sont pas plus concerné·e·s (33 % déclarent au moins une forme de discrimination) que la 2^e génération (28 % déclarent au moins une forme de discrimination), comparé·e·s aux répondant·e·s sans origine migratoire (21 %). Le Graphique A7 dans les annexes montre que les discriminations en raison de l'origine nationale et le niveau de français sont dominante pour les répondant·e·s issu·e·s de la migration, notamment les personnes de la 1^e génération. Les discriminations en lien avec le genre et l'âge sont plus importantes parmi les répondant·e·s d'origine migratoire de 2^e génération.

¹² L'origine des diplômes est principalement la Suisse (90 %), suivie de la France (4 %).

¹³ ILO 2007. *Equality at Work: Tackling the Challenges*. Geneva : International Labour Office. Pour des études en suisse : 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*.

4.7 Modèle de régression

Avec un modèle de régression multiple, il est possible de déterminer si un·e individu·e est plus susceptible d'avoir subi une forme de discrimination, en prenant en considération plusieurs facteurs simultanément (annexe D). Ces analyses confirment les résultats présentés ci-dessus. Si dans ce modèle on compare deux personnes aux caractéristiques équivalentes (c'est-à-dire : même âge, même niveau de formation, même origine migratoire, et même classe salariale), les femmes sont plus susceptibles d'avoir vécu de la discrimination au travail que les hommes. Les personnes d'origine migratoire de 1^e génération sont plus susceptibles d'avoir vécu de la discrimination que les personnes sans origine migratoire. Les autres différences ne sont pas aussi nettes à cause du nombre de réponses relativement faible. Cela dit, si l'on examine des personnes avec des caractéristiques équivalentes, les personnes plus âgées sont probablement moins touchées et les personnes avec formation tertiaire probablement plus. L'annexe inclut des modèles de régression par raison de discrimination.

5 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. 58 pourcents sont d'accord avec cet énoncé, 16 pourcents ne le sont pas et 25 pourcents ne se sont pas prononcé·e·s sur cette question. Cependant, si l'on considère les expériences vécues de la discrimination, les répondant·e·s qui ont subi une ou plusieurs formes de discrimination au travail sont ceux·celles qui contestent le plus l'avis que la Ville fournit suffisamment d'efforts dans ce domaine. Parmi ceux·celles qui ont subi de la discrimination, des parts équivalentes sont d'avis que la Ville prend suffisamment de mesures (33 %) et que la Ville n'en prend pas assez (33 %). 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.

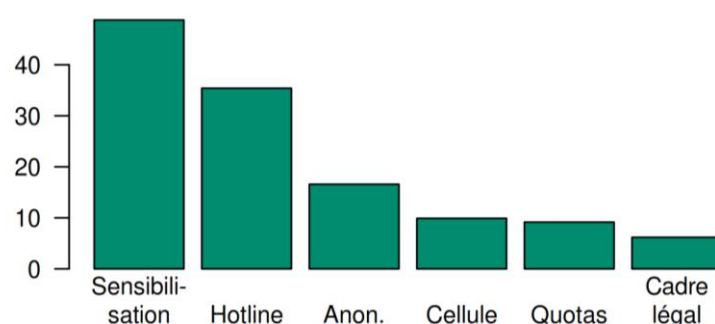
Tableau 13 : La Ville comme employeur prend suffisamment de mesures pour lutter contre les discriminations en comparaison avec l'expérience de la discrimination au travail (en %)

	Pas d'expérience de discrimination (au travail)	Expérience de discrimination (au travail)
Suffisamment de mesures	66.6	33.0
Pas suffisamment de mesures	10.8	33.0
Pas de réponse	22.6	34.0

Notes : En pourcentages. Question : « Pensez-vous que votre employeur « la Ville d'Yverdon-les-Bains » prend suffisamment de mesures pour lutter contre les discriminations ? », N=404 répondant·e·s.

Le questionnaire a proposé un nombre de mesures que la Ville d'Yverdon-les-Bains pourrait prendre pour renforcer la lutte contre la discrimination (Graphique 11). Les propos les plus favorisés par les répondant·e·s sont plus de formation et sensibilisation (49 % en faveur), suivi de la mise en place d'une hotline confidentielle pour des plaintes liées à la discrimination. (35 % en faveur). Des procédures d'embauche anonyme avec des dossiers de postulation anonyme sont soutenus par 17 % des répondant·e·s. Les moins favorisés sont : des cellules collectives de débriefing (10 %), l'instauration de quotas (9 %) et des changements du cadre légal (6 %). Cet ordre ne correspond pas forcément à l'efficacité de ces mesures pour réduire la discrimination.

Graphique 11 : Distribution des discriminations au travail, par genre (en %)



Notes : En pourcentages, N=404 répondant·e·s

Grâce aux commentaires laissés par les répondant·e·s qui trouvent que la Ville comme employeur ne prend pas suffisamment de mesures, on dispose de propositions d'amélioration pour lutter contre les discriminations. Plus de 50 répondant·e·s ont saisi l'opportunité de donner leur avis. Près de 10 pourcents de ces commentaires soulignent le manque perçu de diversité parmi les responsables, notamment par rapport à l'inclusion des femmes et des personnes d'origine migratoire. Un groupe similaire a souligné le besoin de sensibilisations

dans les propos tenus, et ont souvent souligné qu'il s'agit surtout de la hiérarchie qui devrait être sensibilisée et ensuite intervenir. Un problème évoqué à plusieurs reprises est la perception que les RH soutiennent la hiérarchie en cas de conflits. Plusieurs réponses ont souligné que les mesures prises par la Ville sont déjà suffisantes. D'un côté, certain·e·s employé·e·s craignent que la Ville en fasse bientôt trop, de l'autre, plusieurs réponses soulignent la nécessité d'appliquer les mesures existantes avant d'en ajouter d'autres. Des sanctions strictes ont été proposées sans détailler leur implémentation. Un autre sujet récurrent était l'égalité salarial entre hommes et femmes avec une demande de plus de transparence sur les classes de salaire.

6 Autres formes

6.1 Stabilité de l'emploi

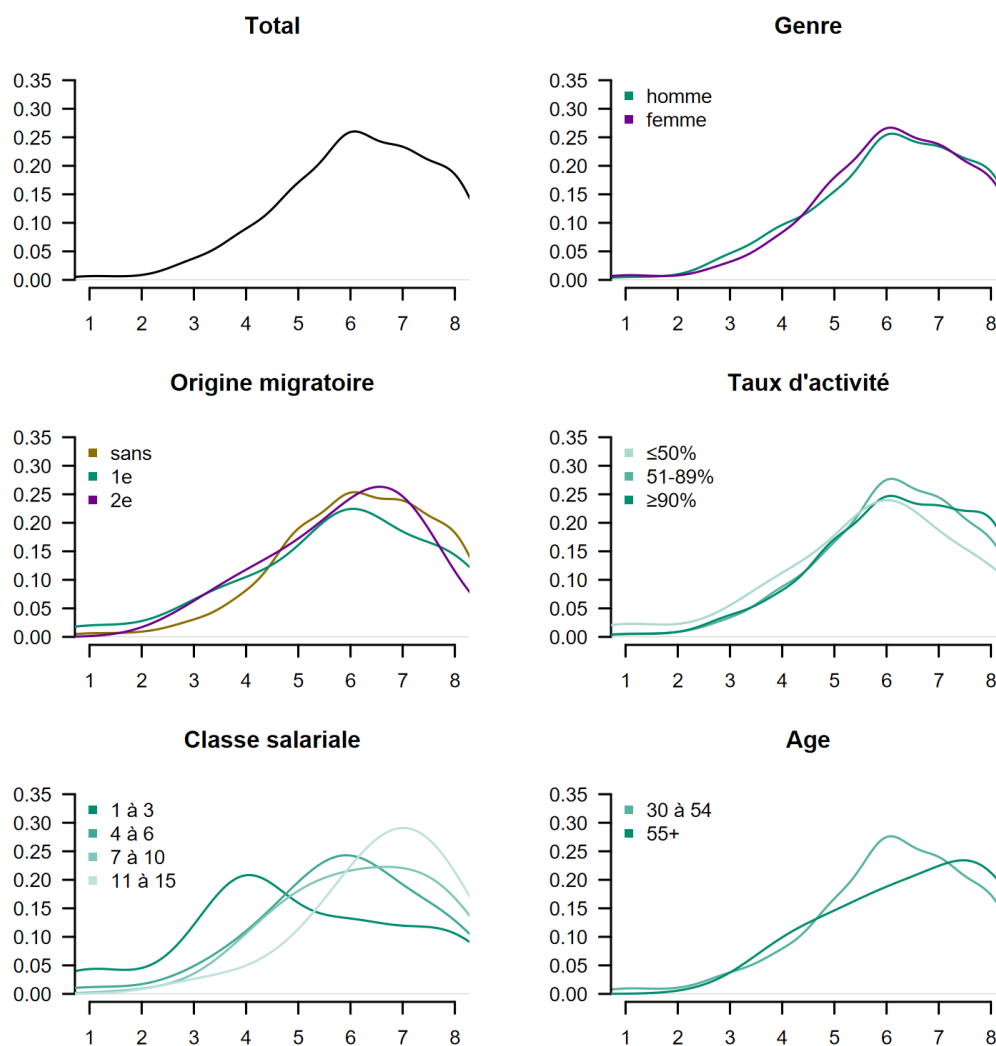
La majorité des répondant·e·s se trouve dans des situations stables – nomination ou contrat de droit privé à durée indéterminée (91 %). Parmi les répondant·e·s, la proportion d'hommes dans des positions stables (94 %) est un peu plus élevée que celle des femmes dans la même situation (88 %). Les personnes non issues de la migration sont plus susceptibles d'être en emploi stable (94 %) en comparaison aux personnes d'origine migratoire de 2^e génération (81 %) et de 1^e génération (79 %).

Avec un modèle de régression, nous avons examiné qui parmi les employé·e·s a un emploi stable. La stabilité d'emploi n'est pas forcément caractéristique des répondant·e·s plus âgé·e·s. Cependant, le modèle de régression confirme les associations décrites : les femmes sont statistiquement moins susceptibles d'avoir un emploi stable, tout comme les personnes d'origine migratoire de 1^e génération. La formation est un facteur de stabilité de l'emploi (Annexe D).

6.2 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 12 (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. De plus, la situation selon l'origine migratoire n'indique pas de différences substantielles : une origine migratoire n'est pas associée avec un sentiment de déqualification parmi les employé·e·s de la Ville. Cela dit, les répondant·e·s d'origine migratoire de 2^e génération sont moins susceptibles de choisir la réponse 8 (*dans une très large mesure*). Quant aux différences par taux d'activité, elles ne sont pas très prononcées. Les répondant·e·s travaillant en temps partiel sont légèrement moins satisfait·e·s de l'utilisation de leurs compétences générales. Les réponses les plus positives sont plus répandues parmi les répondant·e·s travaillant à 90 % ou plus. Dans le cas des classes salariales (avant-dernier panneau du graphique), on constate qu'il y a une association claire entre les répondant·e·s avec une classe salariale plus haute (classe 11 à 15) et le sentiment de satisfaction plus élevé, les répondant·e·s avec une classe salariale plus basse (classe 1 à 3) étant moins satisfait·e·s. De manière analogue, les répondant·e·s de moins de 30 ans sont plus susceptibles d'indiquer moins de satisfaction des compétences employées.

Graphique 12 : 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=404 répondant·e·s.

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. En revanche, si on prend en considération les différences d'âge et classes salariales, la formation tertiaire est associée avec moins de satisfaction. L'origine migratoire est possiblement associée avec un sentiment plus mitigé sur la bonne utilisation des compétences, mais les différences ne sont pas nettes.

7 Commentaires ouverts

À la fin de l'enquête, les répondant·e·s ont eu la possibilité d'écrire des commentaires additionnels. Plus de 70 répondant·e·s ont saisi l'occasion de le faire. Autour de 15 pourcents des commentaires sont des remerciements des employé·e·s qui sont contents que la Ville d'Yverdon-les-Bains ait pris l'initiative d'écouter. Une partie similaire exprime une conviction que la Ville est un employeur exemplaire, avec une personne appelant la Ville à « ne pas relâcher » les efforts. En revanche, un petit nombre de répondant·e·s expriment sa crainte que la Ville risque d'en faire trop et oublie que les compétences sont essentielles. Dans cette optique, la diversité est au mieux un atout et il existe d'autres problèmes – cependant ces commentaires ne donnent pas les détails de ces problèmes et cela reste un sentiment vague.

Une partie plus large voit le manque de diversité comme un problème fondamental, surtout parmi les responsables qui sont vu·e·s comme principalement des hommes blancs et âgés. Selon ces propos, cette constellation peut favoriser des ambiances sexistes dans certaines équipes ce qui baisse la motivation. Certaines voix sont plus réflexives à ce point, faisant référence à des problèmes structurels, y compris de racisme. Selon ces propos, la Ville n'est pas à blâmer pour des problèmes sociaux. Plusieurs ont suggéré des formations de sensibilisation et d'autres ont souligné les microagressions comme étant un problème répandu mais difficile à suivre pour les responsables.

Autour de 10 pourcents-soulignent que la Ville dispose déjà de chartes en la matière.: ce qui manque est la bonne mise en œuvre de celles-ci. Cependant, les répondant·e·s qui ont cet avis ne précisent pas comment sa mise en œuvre pourrait être améliorée (en contraste avec la section 5). Dans le même sens, une grande partie des commentaires ouverts soulignent des limitations dans ce qui est faisable selon les répondant·e·s – peut-être une prise de conscience. Par exemples, quelques propos soulignent qu'au quotidien le temps manque pour mettre en place des mesures de fonds, ce qui peut donner l'impression que la hiérarchie ne fait rien dans les cas de discrimination. Une petite partie craint que des mesures trop fortes incitent à l'abus. Certains propos montrent que le soutien manque dans des situations particulières.

Des thèmes moins répandus mais récurrents touchent les besoins liés aux animaux domestiques, le manque d'information des mesures et des soutiens disponibles, l'absence de transparence sur les différences (classes) de salaires pour des postes qui semblent équivalents et les heures supplémentaires qui s'accumulent.

8 Conclusions

L'enquête révèle une diversité parmi les employé·e·s de la Ville d'Yverdon-les-Bains, en termes notamment de genre, de pays de naissance et d'origine migratoire. On retrouve 31 pays de naissance différents, les répondant·e·s ne venant pas seulement de Suisse et de France mais de tous les continents sauf l'Océanie. Cependant, les employé·e·s de la Ville ont des profils spécifiques et une représentativité de la population n'est pas forcément un but poursuivi. En particulier, on ne s'attend pas à ce que les employé·e·s soient un miroir de l'âge ou de la formation de la population générale de la ville. Le niveau élevé de français parmi les répondant·e·s est preuve de ces profils spécifiques.

Avec un autre regard, on peut constater que certaines nationalités importantes dans la population ne sont pas présentes parmi les répondant·e·s. C'est le cas notamment des personnes originaires de Bosnie-Herzégovine, du Kosovo, et d'Érythrée (1^e ou 2^e génération). Plus généralement, la population non issue de la migration est surreprésentée parmi les répondant·e·s, tandis que la population ayant une origine migratoire de 1^e génération est sous-représentée. Il est légitime de se demander si la représentativité des groupes sous-représentés pourrait être augmentée afin de profiter des compétences de toute la population active.

Comme c'est le cas ailleurs sur le marché du travail,¹⁴ l'expérience de la discrimination est une réalité pour une part importante des employé·e·s de la Ville : 25 pourcents des répondant·e·s indiquent avoir été victimes 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 qui ressortent comme les formes les plus fréquentes, suivi du choix vestimentaire et l'origine nationale. Globalement, on observe plus d'expériences de discrimination chez les femmes que parmi les personnes d'origine migratoire de 1^e génération. Si une certaine discrimination liée au genre (dans le cas des femmes), à l'origine nationale, à la religion et au choix vestimentaire (dans le cas de l'origine migratoire) semble peu surprenante, d'autres motifs de discrimination existent aussi.

En même temps, en lien avec les motifs de discrimination, on constate que les répondant·e·s ayant une formation plus élevée sont davantage susceptibles d'indiquer une discrimination dans les enquêtes d'auto-évaluation comme c'est le cas ici. Il s'agit d'un phénomène bien connu dans la recherche sur les discriminations qui s'explique par une conscience affûtée du problème que représente la discrimination et le fait d'avoir moins de tolérance pour les traitements discriminatoires.

Des différences similaires peuvent être constatées concernant la stabilité d'emploi et surtout le sentiment que les compétences professionnelles sont bien utilisées au travail. Dans ce cas, il existe des différences importantes selon le groupe d'âge, l'origine migratoire, et particulièrement la classe salariale. Dans ce dernier cas, il est permis de se demander si la Ville d'Yverdon-les-Bains permet une progression adéquate pour les jeunes employé·e·s hautement qualifié·e·s.

Par ailleurs, les répondant·e·s soulignent qu'ils et elles sont largement satisfait·e·s avec la Ville comme employeur dans les mesures proposées pour concilier la vie professionnelle et la vie familiale et dans la lutte contre la discrimination. Les réponses de l'enquête – y compris les retours qualitatifs dans des questions ouvertes – démontrent que les employé·e·s sont ouvert·e·s à lutter davantage contre les discriminations et à améliorer la conciliation entre vie professionnelle et vie privée. Parallèlement une attitude pragmatique et nuancée privilégie des améliorations concrètes pour l'ensemble des employé·e·s plutôt que des réformes ambitieuses ou radicales. Plus de sensibilisation et une hotline anonyme sont des propositions faites par les répondant·e·s qui espèrent des étapes concrètes. Si un petit groupe de répondant·e·s craint qu'au final rien

¹⁴ Enquête Vivre Ensemble en Suisse de l'OFS

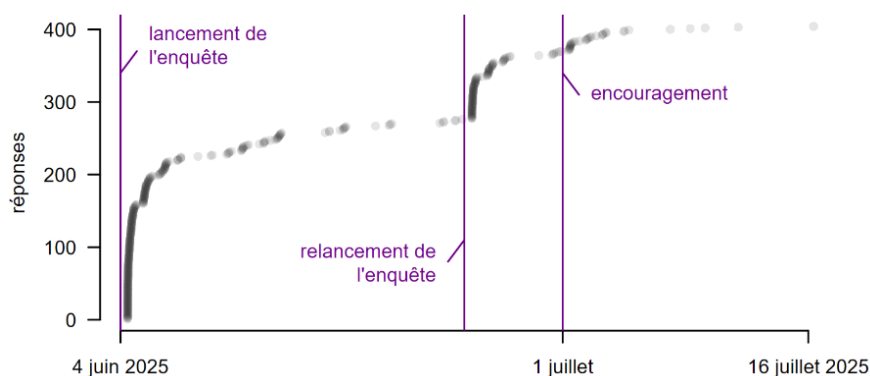
ne change au terme de cette enquête, la Ville d'Yverdon-les-Bains dispose à présent d'une base empirique offrant des données plus riches qui devrait lui permettre de discuter d'éventuelles mesures supplémentaires à prendre.

9 Annexes

A. Réponses

Au total, 404 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. Chaque point indique une réponse ; la hauteur du point indique la somme des réponses recueillies jusqu'à ce moment.

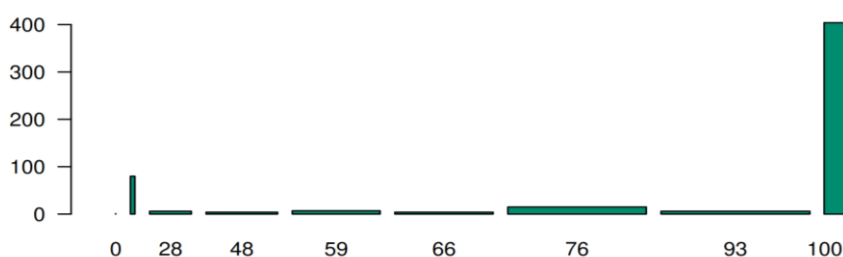
Graphique A1 : Nombre de réponses à travers le temps



Notes : effectifs de l'enquête, N=535 réponses complètes. Les réponses sur papier sont datées au 22 juillet 2022 dans ce graphique.

Au total, 527 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 sur 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 prises en compte.

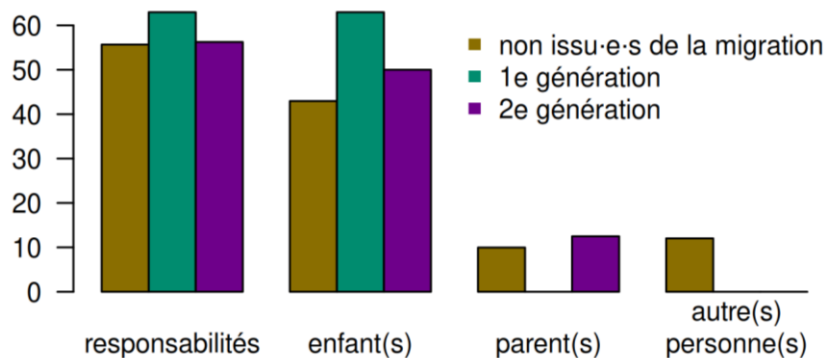
Graphique A2 : Progrès dans le questionnaire



Notes : effectifs de l'enquête, en pourcentages, N=404 réponses complètes.

B. Conciliation vie professionnelle – vie familiale

Graphique A3 : Distribution des répondant-e-s par origine migratoire selon leurs responsabilités principales (en %)



Notes : En pourcentages, N=404 répondant-e-s, réponses multiples permises.

Tableau A1 : Distribution des répondant-e-s selon les responsabilités principales par classe salariale (en %)

	Responsabilités	Enfant(s)	Parent(s)	Autre(s) personne(s)
1 à 3	41.7	41.7	8.3	8.3
4 à 6	57.6	48.9	7.6	9.8
7 à 10	57.7	49.0	8.7	9.6
11 à 15	70.0	52.2	17.8	11.1
Autre	46.2	34.9	9.4	10.4

Notes : En pourcentages, N=404 répondant-e-s, réponses multiples permises.

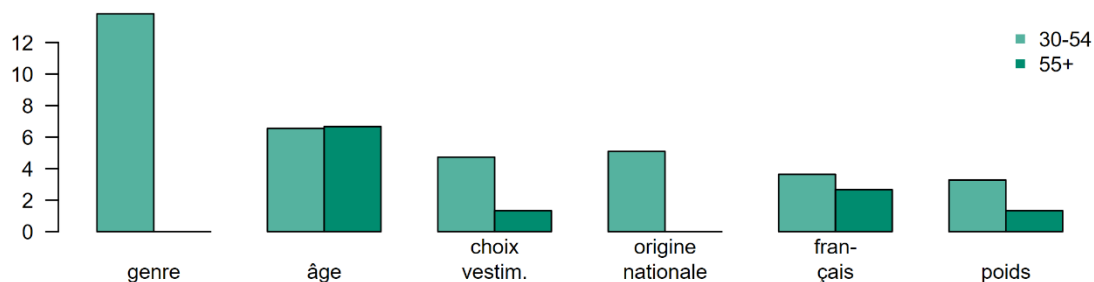
Tableau A2 : Distribution des prestations auxquelles les répondant-e-s ont recouru par taux d'activité (en %)

	Télétravail	Job sharing	Temps parental	Temps privé	30 jours parental	Paternité	Proche aidant
90 % +	43.6	2.7	3.7	6.9	5.3	3.7	11.7
50 % à 89 %	58.2	4.2	12.7	17.0	3.0	3.7	11.7
<50 %	4.2	--	--	--	--	--	--

Notes : En pourcentages, N=404 répondant-e-s, réponses multiples permises ; -- pas suffisamment d'observations.

C. Discrimination au travail

Graphique A4 : Distribution des discriminations, par groupe d'âge (en %)



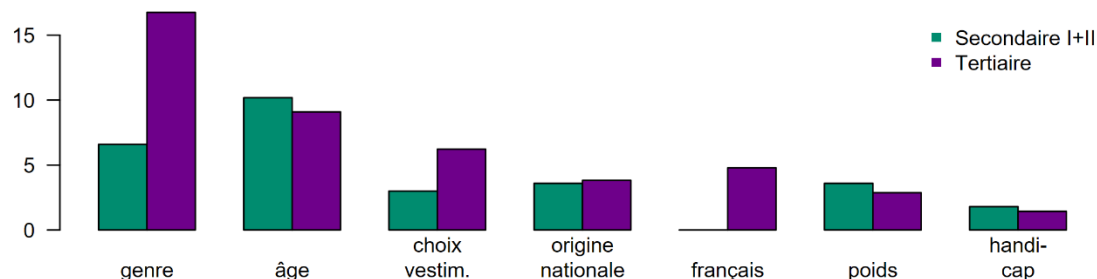
Notes : En pourcentages, N=404 répondant-e-s ; plusieurs raisons non incluses pour des raisons de confidentialité.

Graphique A5 : Distribution des discriminations, par classe salariale (en %)



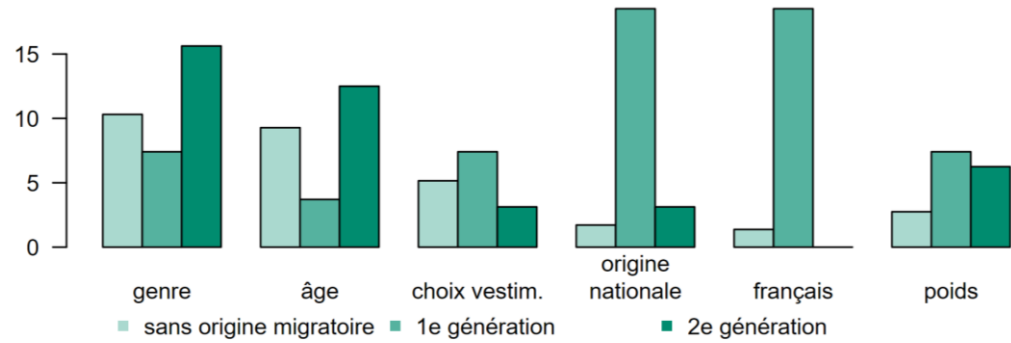
Notes : En pourcentages. Les différences qu'exprime ce graphique doivent être considérées avec précaution parce que le nombre de classes salariales est relativement large en comparaison avec le nombre de répondant-e-s qui ont déclaré de la discrimination. N=404 répondant-e-s ; plusieurs raisons non incluses pour des raisons de confidentialité.

Graphique A6 : Distribution des discriminations, par niveau de formation (en %)



Notes : En pourcentages, N=404 répondant-e-s ; plusieurs raisons non incluses pour des raisons de confidentialité.

Graphique A7 : Distribution des discriminations, par origine migratoire (en %)



Notes : En pourcentages, N=404 répondant·e·s ; plusieurs raisons non incluses pour des raisons de confidentialité.

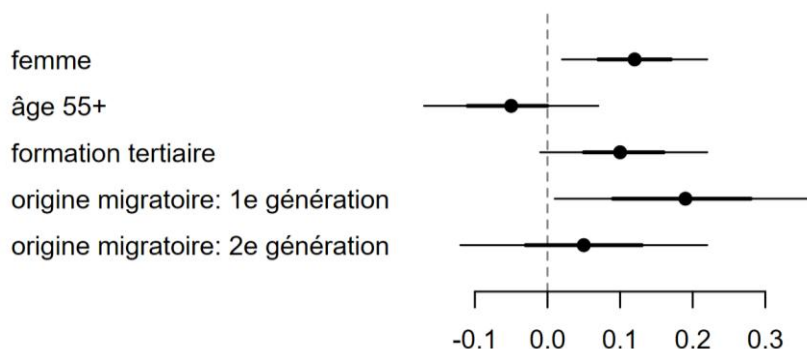
D. Modèles de régression

Les modèles de régression ont été construits avec les mêmes variables indépendantes : femme (catégorie de référence statistique : homme), groupe d'âge (référence : âge moins de 55 ans), formation tertiaire (référence : formation primaire ou secondaire), origine migratoire (référence : sans origine migratoire). La classe salariale est incluse 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 MCMCpack. La variable dépendante est différente à chaque fois.

Discrimination au travail

Concernant la discrimination, on observe davantage de discrimination pour les femmes, les personnes d'origine migratoire de 1^e génération, et ayant une formation tertiaire, et probablement moins de discrimination concernant les personnes plus âgées.

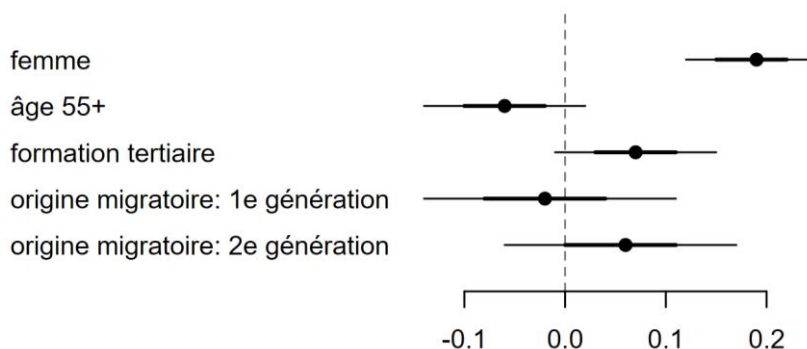
Graphique A8 : Coefficients du modèle de régression multiple : discrimination au travail



Notes : Variable dépendante : index de la discrimination vécue au travail au cours des 24 derniers mois. N=404 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 la classe salariale ne sont pas montrés, comme il s'agit d'une variable de contrôle.

Concernant la discrimination liée au genre, ce sont surtout les femmes qui sont concernées. Les personnes âgées de 55 ans rapportent moins de discrimination liée au genre et les personnes ayant une formation tertiaire en rapportent davantage.

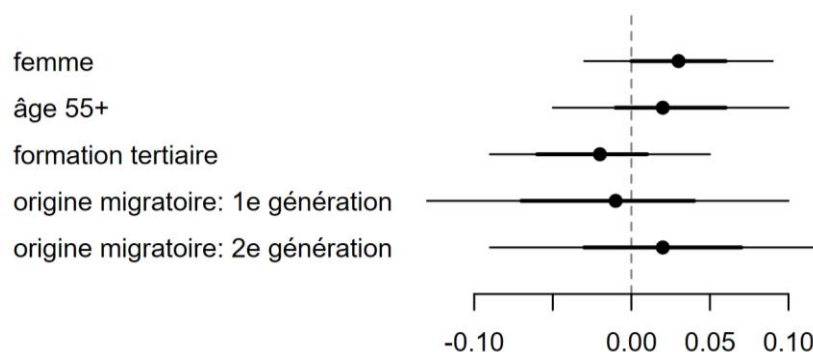
Graphique A9 : Coefficients du modèle de régression multiple : discrimination au travail pour raison de genre



Notes : Variable dépendante : discrimination au travail pour raison de genre au cours des 24 derniers mois. N=404 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 la classe salariale ne sont pas montrés, comme il s'agit d'une variable de contrôle.

Une fois pris en considération les autres facteurs, les personnes les plus âgées possiblement se disent discriminées à cause de leur âge. Les femmes sont plus à risque de rapporter une discrimination liée à l'âge.

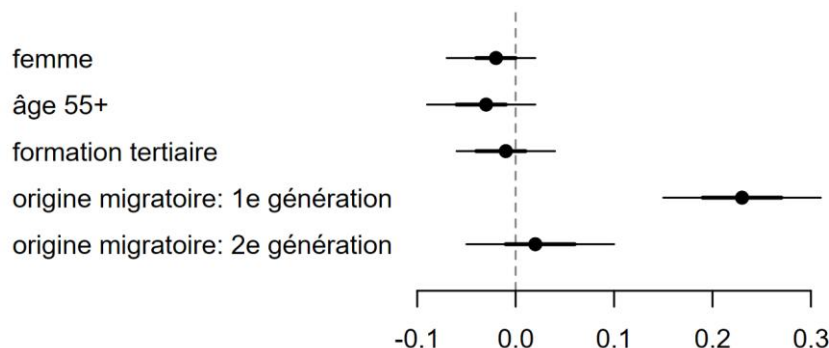
Graphique A10 : Coefficients du modèle de régression multiple : discrimination au travail pour raison d'âge



Notes : Variable dépendante : discrimination au travail pour raison d'âge au cours des 24 derniers mois. N=404 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 la classe salariale ne sont pas montrés, comme il s'agit d'une variable de contrôle.

La discrimination liée à l'origine nationale est indiquée surtout par les répondant·e·s d'origine migratoire de 1^e génération, et, à un moindre degré, par ceux et celles de la 2^e génération.

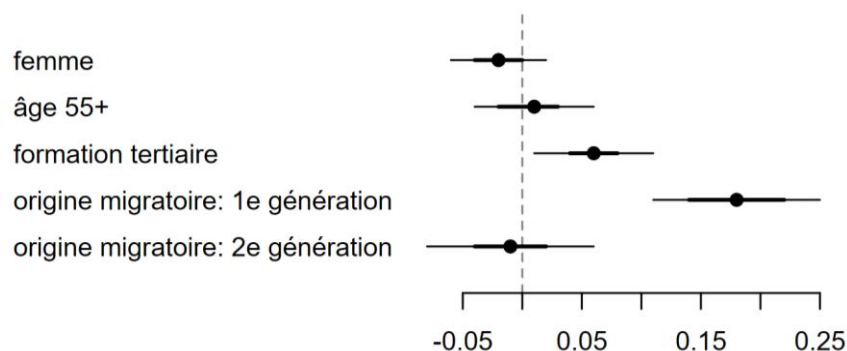
Graphique A11 : Coefficients du modèle de régression multiple : discrimination au travail pour raison d'origine nationale



Notes : Variable dépendante : discrimination au travail pour raison d'origine nationale au cours des 24 derniers mois. N=404 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 la classe salariale ne sont pas montrés, comme il s'agit d'une variable de contrôle.

Concernant le niveau de français, la discrimination au travail touche surtout les personnes d'origine migratoire de 1^e génération et les personnes avec une formation tertiaire. Les femmes semblent moins touchées.

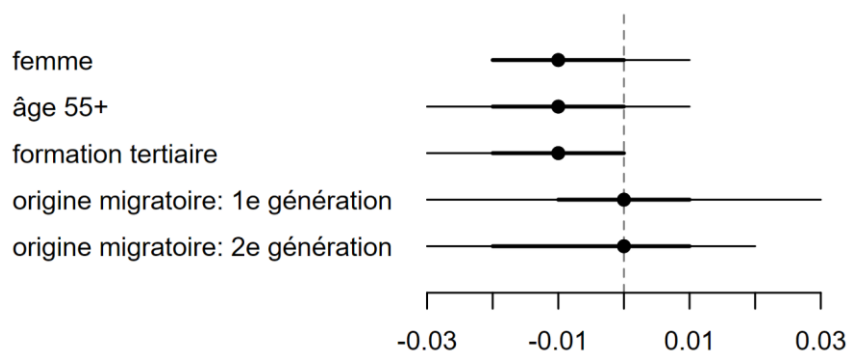
Graphique A12 : Coefficients du modèle de régression multiple : discrimination au travail pour raison de niveau de français



Notes : Variable dépendante : discrimination au travail pour raison de niveau de français au cours des 24 derniers mois. N=404 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 la classe salariale ne sont pas montrés, comme il s'agit d'une variable de contrôle.

Concernant la discrimination liée à la religion, elle est associée à l'absence d'une formation tertiaire.

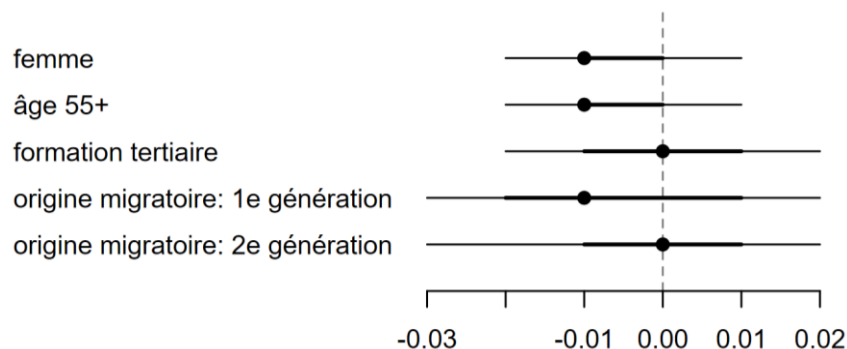
Graphique A13 : Coefficients du modèle de régression multiple : discrimination au travail pour raison de religion



Notes : Variable dépendante : discrimination au travail pour raison de religion au cours des 24 derniers mois. N=404 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 la classe salariale ne sont pas montrés, comme il s'agit d'une variable de contrôle.

Concernant la discrimination liée à l'orientation sexuelle, aucune tendance peut être établie.

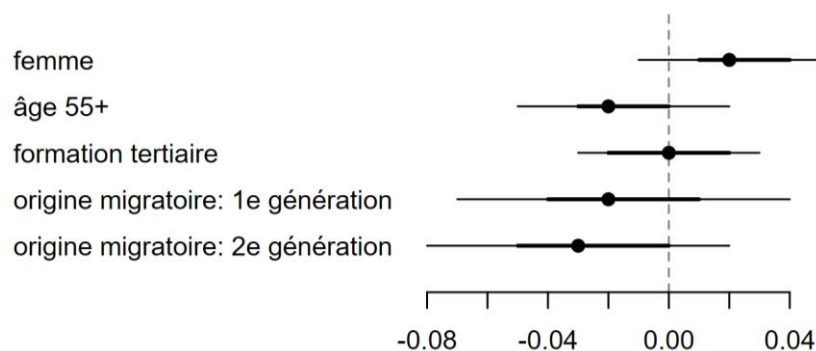
Graphique A14 : Coefficients du modèle de régression multiple : discrimination au travail pour raison d'orientation sexuelle



Notes : Variable dépendante : discrimination au travail pour raison d'orientation sexuelle au cours des 24 derniers mois. N=404 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 la classe salariale ne sont pas montrés, comme il s'agit d'une variable de contrôle.

Concernant le handicap, les femmes et les jeunes sont potentiellement plus touché·e·s.

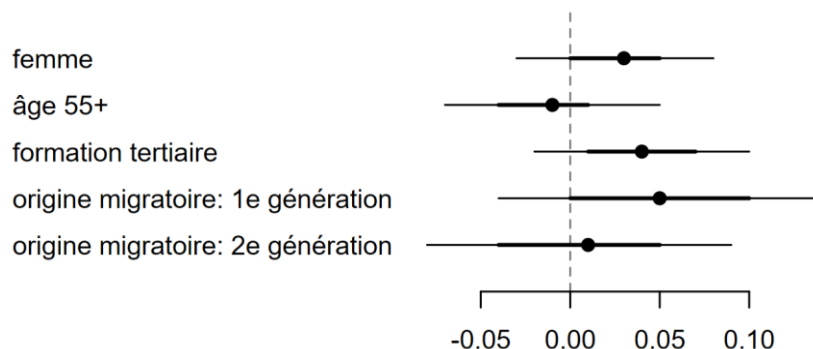
Graphique A15 : Coefficients du modèle de régression multiple : discrimination au travail pour raison de handicap



Notes : Variable dépendante : i discrimination au travail pour raison de handicap au cours des 24 derniers mois. N=404 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 la classe salariale ne sont pas montrés, comme il s'agit d'une variable de contrôle.

La discrimination liée au choix vestimentaire concerne potentiellement plus les femmes, les personnes avec une formation tertiaire, et celles d'origine migratoire de 1^e génération.

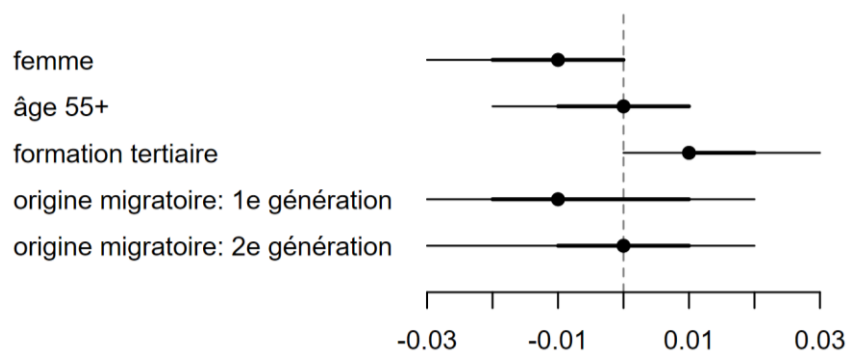
Graphique A16 : Coefficients du modèle de régression multiple : discrimination au travail pour raison de choix vestimentaire



Notes : Variable dépendante : discrimination au travail pour raison de choix vestimentaire au cours des 24 derniers mois. N=404 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 la classe salariale ne sont pas montrés, comme il s'agit d'une variable de contrôle.

La discrimination liée à la couleur de peau est celle qui est la plus prononcée parmi les personnes avec formation tertiaire et potentiellement les hommes.

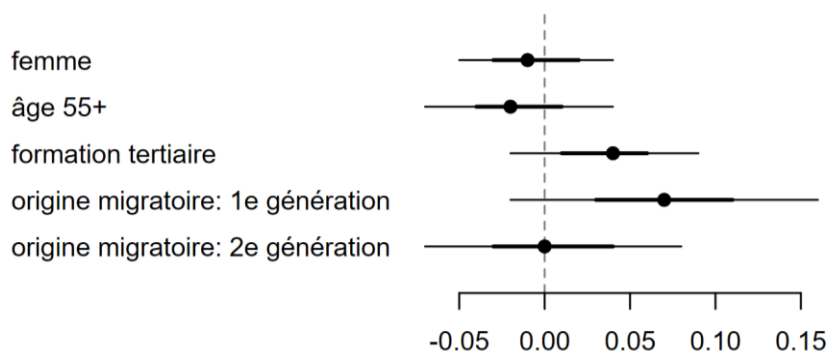
Graphique A17 : Coefficients du modèle de régression multiple : discrimination au travail pour raison de couleur de peau



Notes : Variable dépendante : discrimination au travail pour raison de couleur de peau au cours des 24 derniers mois. N=404 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 la classe salariale ne sont pas montrés, comme il s'agit d'une variable de contrôle.

La formation tertiaire peut être associée avec le vécu d'une discrimination liée au poids, comme l'est l'origine migratoire de 1^e génération.

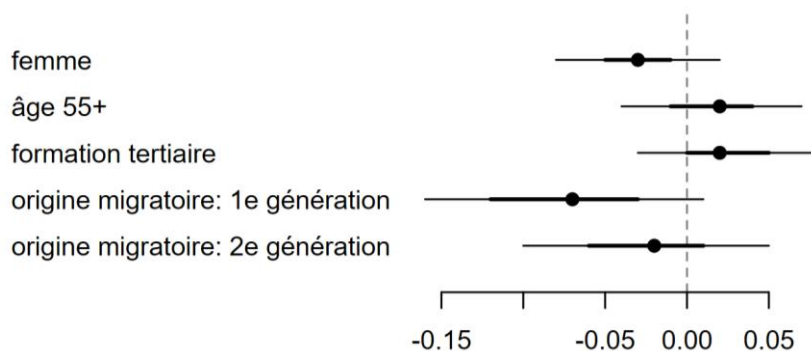
Graphique A18 : Coefficients du modèle de régression multiple : discrimination au travail pour raison de poids



Notes : Variable dépendante : discrimination au travail pour raison de poids au cours des 24 derniers mois. N=404 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 la classe salariale ne sont pas montrés, comme il s'agit d'une variable de contrôle.

Stabilité du travail

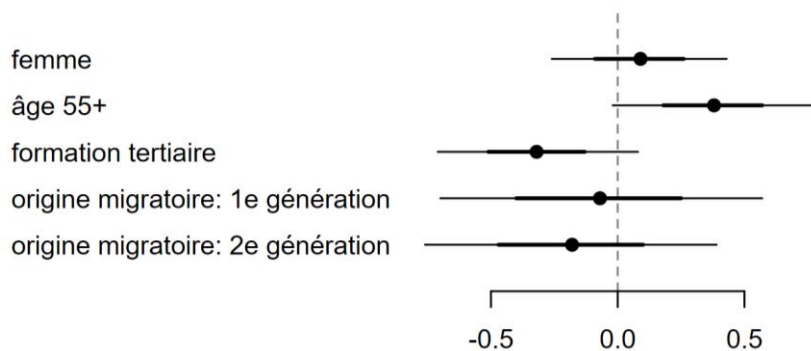
Graphique A19 : Coefficients du modèle de régression multiple : position stable



Notes : Variable dépendante : stabilité du travail (contrat à durée indéterminée, nomination). N=404 répondant·e·s.

Utilisation des compétences

Graphique A20 : Coefficients du modèle de régression multiple : sentiment que les compétences sont bien utilisées



Notes : Variable dépendante : sentiment que les compétences sont bien utilisées. N=404 répondant·e·s.

10 Bibliographie

- Fibbi, Rosita, Didier Ruedin, Robin Stünzi, et Eva Zschirnt. 2022. « Hiring Discrimination on the Basis of Skin Colour? A Correspondence Test in Switzerland ». *Journal of Ethnic and Migration Studies* 48 (7): 1515-35. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2021.1999795>.
- ILO, éd. 2007. *Equality at Work: Tackling the Challenges: Global Report under the Follow up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*. International Labour Office.
- 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*, Experimental Methods in Social Stratification Research, vol. 65 (février): 100441. <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2019.100441>.
- Spizzirri, Giancarlo, Raí Eufrásio, Maria Cristina Pereira Lima, et al. 2021. « Proportion of People Identified as Transgender and Non-Binary Gender in Brazil ». *Scientific Reports* 11 (1): 2240. <https://doi.org/10.1038/s41598-021-81411-4>.
- 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*, publication en ligne anticipée, mars 28. <https://doi.org/10.1007/s12134-019-00664-1>.
- Zschirnt, Eva, et 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. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2015.1133279>.

Dernières études du SFM

96 : Riadh Ben Kalifa, Jamila Berkaoui, Kéfing Condé, Balkissa Daouda Diallo, Denise Efionayi-Mäder, Fatima Zahrae Ghatous, Orlane Jadeau, Harouna Mounkaila, Didier Ruedin, Mariame Sidibé, Abdoul Sogodogo, Lisa Stalder (2025). Systèmes d'inclusion pour les enfants et jeunes en mobilité en Afrique de l'Ouest et du Nord : Dans les secteurs de la protection, de l'éducation et de l'insertion socio-économique.

95 : Didier Ruedin, Orlane Jadeau, Denise Efionayi-Mäder (2025). Analyse de la littérature sur les enfants et jeunes en mobilité en Afrique de l'Ouest et du Nord : une revue narrative avec une analyse de la portée de la littérature axée sur la protection, l'éducation et l'insertion socio-économique.

94 : Kéfing Condé (2025). Étude des systèmes de protection, d'accès à l'éducation et d'insertion socioéconomique des enfants et des jeunes en mobilité en Guinée.

93 : Jamila Berkaoui, Fatima Zahrae Ghatous (2025). Étude des systèmes de protection, d'accès à l'éducation et d'insertion socioéconomique des enfants et des jeunes en mobilité au Maroc.

92 : Harouna Mounkaila, Balkissa Daouda Diallo (2025). Étude des systèmes de protection, d'accès à l'éducation et d'insertion socioéconomique des enfants et des jeunes en mobilité au Niger.

91 : Riadh Ben Khalifa (2025). Étude des systèmes de protection, d'accès à l'éducation et d'insertion socioéconomique des enfants et des jeunes en mobilité en Tunisie.

90 : Mariame Sidibé, Abdoul Sogodogo (2025). Étude des systèmes de protection, d'accès à l'éducation et d'insertion socioéconomique des enfants et des jeunes en mobilité au Mali.

89 : Lisa Stalder, Denise Efionayi-Mäder, Gianni D'Amato (2025). Une carte citoyenne pour La Chaux-de-Fonds : opportunités et difficultés de mise en œuvre.

88 : Andrea Bregoli, Denise Efionayi-Mäder, Joëlle Fehlmann (2024). «Unterschiedlich unterwegs»: Mapping der (Aus)Bildung für junge Geflüchtete mit Fokus auf spezifische Integrationsförderung (IAS/KIP).

87 : Lisa Stalder, Denise Efionayi-Mäder, Didier Ruedin (2024). Evaluation des Pilotprojekts STEPS der isa – Fachstelle Migration.

86d : Dina Bader, Leonie Mugglin (2024). Wissenschaftliche Begleitung von Projekten interkultureller Begegnungen.

86f : Dina Bader, Leonie Mugglin (2024). Accompagnement scientifique de projets de rencontres interculturelles.

85 : Didier Ruedin, Dina Bader, Chloé Salathé (2023). Panorama de la diversité au sein du personnel de l'administration de la Ville de La Chaux-de-Fonds.



**Swiss Forum for Migration
and Population Studies**

Au moyen d'une enquête en ligne menée auprès de son personnel, la Ville d'Yverdon-les-Bains se dote d'un portrait détaillé de son administration sous l'angle de la diversité, le bien-être et l'expérience de la discrimination. Cette démarche proactive reflète la volonté de la Ville d'identifier des pistes d'amélioration pour s'assurer de l'épanouissement professionnel et personnel de ses employé·e·s.

L'administration yverdonnoise se révèle être riche en profils, avec 31 pays de naissance et 34 nationalités parmi les répondant·e·s de l'enquête. Si la grande majorité possède la nationalité suisse, la présence d'employé·e·s issu·e·s de la migration illustre une diversité d'origines et de parcours, bien que les personnes issues d'une origine migratoire demeurent moins représentées que dans la population globale d'Yverdon-les-Bains. Cette situation s'explique en partie par les exigences linguistiques et de formation propres aux postes de l'administration publique. La conciliation entre vie professionnelle et vie familiale constitue un point important de l'analyse. Plus de la moitié des répondant·e·s assument des responsabilités familiales, telles que la garde d'enfants ou le soutien à des parents âgés. Les mesures mises en place par la Ville pour aider en ce sens sont appréciées et jugées efficaces, bien que certaines difficultés d'accès soient encore relevées. Par ailleurs, la satisfaction générale quant à l'utilisation et la valorisation des compétences est élevée, mais moins marquée chez les employé·e·s travaillant à taux partiel et appartenant à des classes salariales plus basses. Enfin, l'enquête indique qu'une proportion non négligeable d'employé·e·s a été confrontée à au moins une forme de discrimination au travail au cours des deux dernières années, principalement en lien avec le genre et l'âge. Les femmes et les personnes issues de la migration sont les plus touchées. Ces expériences rappellent l'importance de poursuivre les efforts et les réflexions pour y faire face.

Auteurs

Didier Ruedin, chef de projet au SFM

Veton Meta-Neziri, collaborateur scientifique au SFM

© 2025 SFM

DOI : 10.35662/unine-sfmstudies-97

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