

SFM Studies #85

Didier Ruedin

avec la collaboration de Dina Bader et Chloé Salathé

Panorama de la diversité au sein du personnel de l'administration de la Ville de La Chaux-de-Fonds

Septembre 2023

Mandant

Ville de La Chaux-de-Fonds

Responsable du projet

Didier Ruedin

Auteur·e·s

Didier Ruedin avec la collaboration de Dina Bader et Chloé Salathé

© 2023 SFM

DOI 10.35662/unine-sfmstudies-85

Table des matières

1	Introduction	6
1.1	Méthode : Une enquête en ligne	7
2	L'état de la diversité	9
2.1	Pays de naissance et diversité	9
2.2	Nationalité et diversité	10
2.3	Population issue de la migration	11
2.4	Langue principale	13
3	Conciliation vie professionnelle – vie familiale	14
3.1	Responsabilités familiales et de soutien à des personnes tierces	14
3.2	Recours à des mesures prévues par la Ville de La Chaux-de-Fonds	15
3.3	Satisfaction avec les mesures de la Ville de La Chaux-de-Fonds	17
4	Limites et discriminations vécues	19
4.1	Discrimination au travail	19
4.2	Discrimination en dehors du travail en tant qu'usager·ère de l'administration	20
5	Différences de discrimination	22
5.1	Par genre	22
5.2	Par groupes d'âge	22
5.3	Par classe salariale	22
5.4	Par ancienneté	23
5.5	Par niveau de formation	23
5.6	Par origine migratoire	23
5.7	Modèle de régression	24
6	Lutte contre les discriminations	25
7	Autres formes	26
7.1	Changer le taux d'activité	26
7.2	Stabilité de l'emploi	27
7.3	Compétences employées	27
8	Commentaires ouverts	29
9	Conclusions	30
10	Annexes	31
A.	Réponses	31
B.	Conciliation vie professionnelle – vie familiale	32
C.	Discrimination au travail et hors du travail	33
D.	Modèles de régression	35

Synthèse

Au moyen d'une **enquête anonyme** auprès des employé·e·s de la Ville de La Chaux-de-Fonds, l'Université de Neuchâtel présente le portrait de l'administration sous l'angle de la diversité. Si les résultats reflètent la culture d'ouverture de la Ville de La Chaux-de-Fonds, 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 52% – un taux de réponse de 33% 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 **34 pays de naissance**, 36 pays si on inclut les pays de naissance des parents des répondant·e·s. **88% des répondant·e·s ont la nationalité suisse** (dont 13% binationales·aux), et on retrouve des répondant·e·s venant de tous les continents sauf l'Australie. Au total 22 nationalités différentes sont représentées : Chaque nationalité avec une part de plus de 1% dans la population de la ville est présente. Si la ville compte 120 nationalités, les communautés les plus nombreuses dans la ville – à savoir les nationalités portugaise, italienne, française et espagnole – sont globalement bien représentées parmi les répondant·e·s. En même temps, on observe une absence des personnes d'origine érythréenne (1% de la population) et turque (0.8% de la population) dans l'enquête.

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

	Suisse	France	Portugal	Italie	Espagne
Répondant·e·s	75.7	7.1	4.8	4.4	3.3

Notes : En pourcentages. Les pays avec moins de 10 réponses ne sont pas présentés. N=531 répondant·e·s

En comparaison avec la population de la ville de La Chaux-de-Fonds, 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 la population locale. La distinction entre 1^e génération (personnes venues pour vivre en suisse) et 2^e génération (personnes nées en suisse mais de parents migrants) aide à identifier si des raisons justifiables existent pour 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·es corresponde largement à celle de la population suggère qu'une partie de la sous-représentation de certaines communautés peut être temporaire.

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% d'entre eux, parle le français à la maison**. Le niveau de français des répondant·e·s non francophones de naissance est majoritairement C1 ou C2, ce qui suggère que la langue peut être une raison expliquant la sous-représentation pour autant qu'elle existe.

Un peu plus de la moitié des répondant·e·s a des tierces personnes à charge, principalement des enfants. À cet égard, il n'est pas étonnant que le groupe des 30 à 54 ans soit le plus concerné par les responsabilités de soutien. La majorité n'a pas eu recours aux mesures prévues par la Ville de La Chaux-de-Fonds pour faciliter la conciliation entre vie professionnelle et familiale, notamment parce que les répondant·e·s n'en ont pas ressenti le besoin. Parmi les répondant·e·s qui ont eu recours à des mesures, 37% se disent satisfait·e·s des mesures

prises par la Ville, mais une part similaire ne peut pas se prononcer – des évaluations plus fines par prestation seraient nécessaire.

Les commentaires ouverts de l'enquête indiquent une ouverture à la diversité au sein de l'administration, mais évoquent aussi des difficultés vécues dans le quotidien. L'enquête révèle aussi que la **discrimination au travail est une réalité** pour une part importante des répondant·e·s. Il s'agit de discrimination vécue, à savoir l'expérience de la discrimination selon la perspective et la définition de la personne touchée, ce qui ne correspond pas forcément à une définition légale. Le motif principal de ces discriminations provient du genre (9% des répondant·e·s, principalement des femmes), suivi par l'âge (9% des répondant·e·s) et l'origine nationale (4% des répondant·e·s). Toutefois, ces chiffres sont à mettre en relation avec le nombre de personnes concernées. Par exemple, la proportion indiquant de la discrimination liée à la couleur de peau est basse, mais il s'agit de 10% des personnes potentiellement concernées. Autrement dit, 1 sur 10 répondant·e·s né·e·s dans un pays d'Afrique ou d'Asie indique avoir subi des discriminations en raison de sa couleur de peau.

La discrimination est plus fréquemment rapportée par les femmes et plus rarement parmi les répondant·e·s issu·e·s de la migration. Les femmes issues de la migration ne sont pas particulièrement susceptibles de vivre de la discrimination au travail. En revanche, on ne relève pas de variation selon les classes salariales. Par ailleurs, les discriminations rapportées indiquent aussi que les répondant·e·s ont connaissance du problème et peuvent le formuler – du moins dans le cadre d'une enquête anonyme. De manière générale, ces discriminations ne sont pas communiquées à la hiérarchie.

La majorité des répondant·e·s, quel que soit le genre ou l'origine migratoire, est **satisfaite de ses conditions de travail et de ses compétences mobilisées** au travail. À noter, cependant, que les personnes plus jeunes ressentent moins que leurs compétences générales – le type et le niveau de la formation formelle ainsi que les compétences acquises en cours d'emploi – sont utilisées et valorisées dans leur fonction actuelle. De même, on retrouve aussi une minorité de femmes dans l'enquête qui désire augmenter leur taux d'activité, sans y parvenir jusqu'à présent.

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

1 Introduction

La Ville de La Chaux-de-Fonds 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, le Conseil communal a choisi de mener une enquête pour appréhender la diversité de son personnel afin de développer un environnement de travail accueillant et inclusif. En appui à la mise en œuvre de la Feuille de route pour une administration égalitaire et ouverte à la diversité (2018), le *Forum suisse pour l'étude des migrations et de la population* (SFM) de l'Université de Neuchâtel a développé dans le cadre d'un partenariat avec les Villes et l'État, un questionnaire d'accompagnement à l'identification de la diversité parmi les employé·e·s. Le questionnaire est anonyme et couvre la situation de l'emploi (p. ex. pourcentage de travail, type de contrat), les caractéristiques des répondant·e·s (p. ex. identité de genre, âge, formation, lieu de naissance, nationalité), la discrimination au travail et en tant qu'usager·ère de l'administration, ainsi que de la conciliation vie professionnelle – vie familiale.

La Ville souhaite en savoir davantage sur l'inclusion et la diversité de ses employé·e·s. Pour le moment, il existe peu de connaissances sur ce sujet et une enquête en ligne a été utilisée auprès des employé·e·s pour mesurer la diversité des effectifs de manière globale. Afin d'assurer la confidentialité de ces données, il s'agit d'une enquête anonyme menée par l'Université de Neuchâtel. Cet instrument permet à la Ville de La Chaux-de-Fonds d'être parmi les pionnières dans le monitoring de la diversité. Le but est de présenter un portrait de la diversité sans nécessairement comparer le profil des employé·e·s de la Ville de La Chaux-de-Fonds 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 représenté·e·s. 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. – 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 de caractéristiques qui n'influencent pas la capacité d'effectuer le travail, on s'attend à ce que les différents groupes et caractéristiques du personnel reflètent ceux que l'on retrouve dans la population locale, avec les qualifications et motivations nécessaires.

Cependant, fin 2021, la ville comptait une population de 36'900 résident·e·s : 51.5 pourcents de femmes et 48.5 pourcents d'hommes. 30 pourcents de la population résidante est de nationalité étrangère. Parmi les nationalités sur son territoire, on compte 120 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 d'origine érythréenne (1% de la population) et turque (0.8% de la population). Alors, les employé·e·s de la Ville ne représentent seulement une partie de la diversité de la ville. Une partie de cette différence peut être un reflet des niveaux de formation, niveau de français, formation locale, connaissances qui désavantagent les personnes venues vivre en suisse. Ainsi, la sous-représentation de certaines communautés peut être temporaire, même si une politique ciblée peut redresser la situation actuelle plutôt qu'attendre que les enfants de migrants surmontent ces défis.

¹ Sources : Composition de la population, https://www.chaux-de-fonds.ch/statistiques/Documents/Composition_population_CDF_31122020.pdf; le statut migratoire selon définition de l'OFS n'est pas disponible pour la Ville de La Chaux-de-Fonds. Dans le canton de Neuchâtel, la grande majorité de la population étrangère (83%) est de la première génération selon la classification de l'OFS.

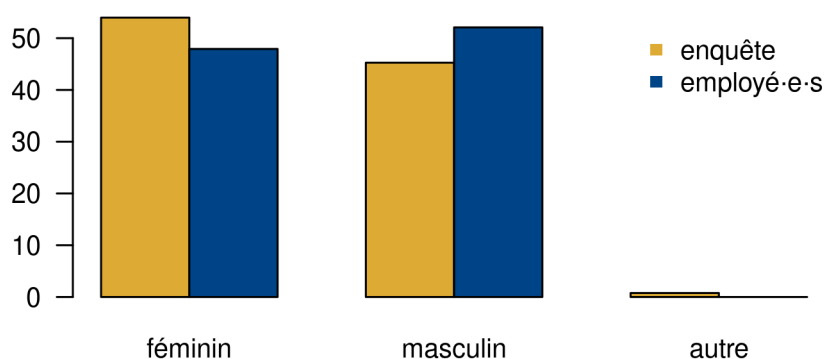
En l'absence d'indications contraires, on peut s'attendre à ce que à l'instar de la Suisse de manière générale, les personnes de nationalité étrangère dans la ville de La Chaux-de-Fonds soient surreprésentées parmi les emplois tantôt peu qualifiés tantôt hautement qualifiés. Il est à noter, toutefois, que le taux de salarié·e·s de formation tertiaire en situation de déqualification (exerçant une profession ne requérant pas un niveau de formation aussi élevé que le leur) est plus élevé parmi la population issue de la migration (22%, en comparaison des 10% pour la population non-issu de la migration).²

1.1 Méthode : Une enquête en ligne

Le 9 juin 2022, le Conseil communal a envoyé par courriel à tou·te·s les employé·e·s une invitation à participer à l'enquête au moyen d'un lien internet. Des versions papier du questionnaire ont été mises à disposition pour les employé·e·s qui ne disposent pas d'un accès direct à un poste de travail informatique dans l'exercice de leur fonction. À deux reprises les chef·fe·s de service ont été sollicité·e·s par courriel pour les inciter à motiver leurs collaborateur·trice·s à participer à l'enquête : à la veille du lancement et à la veille du 1^{er} rappel. De plus, les RH et le service de l'intégration étaient à disposition pour répondre aux questions. La déléguée à l'intégration est allée présenter la démarche à l'ensemble du personnel du SEP, ce qui a aussi incité à la participation.

Une version traduite automatiquement par le logiciel DeepL a été mise à disposition en anglais, italien, portugais et espagnol. 7 répondant·e·s ont utilisé les questionnaires traduits, dont 4 la version anglaise, et 1 pour les autres langues. Le 23 juin 2022 et le 5 juillet 2022, un rappel a été envoyé par courriel ou transmis via les supérieur·e·s hiérarchiques dans le cas de postes sans accès informatique. La participation au questionnaire était sur une base volontaire. Au total, 535 réponses complètes ont été reçues au 22 juillet 2022. 52 pourcents – un peu plus de la moitié du personnel – ont répondu à l'enquête.³ Pour mettre ce chiffre en perspective, pour une enquête de cette manière, un taux de réponse autours des 33 pourcents est typique.⁴ 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.

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



Notes : En pourcentages. N=535 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.

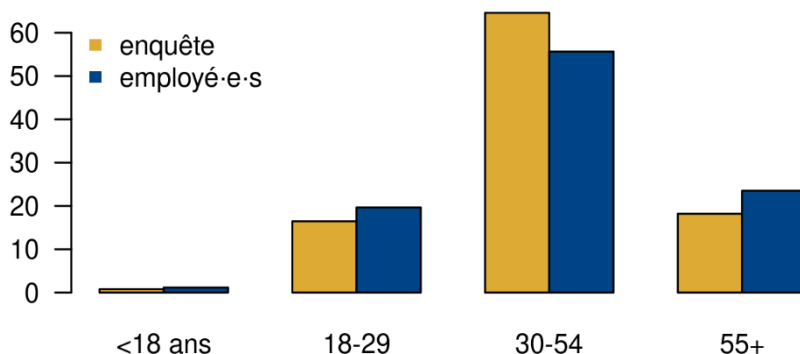
² Source : Enquête suisse sur la population active (ESPA), chiffres pour la région Espace Mittelland, la région la plus petite disponible, <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/population/migration-integration/selon-statut-migratoire.asset.detail.14347353.html>

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

⁴ Lindemann, Nigel. 2021. 'What's the Average Survey Response Rate? [2021 Benchmark]'. *Pointerpro*.

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 de La Chaux-de-Fonds.

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= 535 répondant·e·s à l'enquête. Données des ressources humaines pour la répartition des employé·e·s.

Une comparaison par classe salariale, incluse dans le Graphique A3 des annexes, montre une sous-représentation des classes salariales les plus basses (0 à 4). Pour garantir la généralisation de l'ensemble des employé·e·s, ce rapport utilise des modèles de régression multiple pour confirmer la validité des résultats. Cette approche est pertinente puisque toutes les classes salariales sont représentées parmi les répondant·e·s de l'enquête. Les analyses menées grâce à la méthode statistique des modèles de régression multiples, incluses dans les annexes, confirment la robustesse des données.

Contrairement aux données des ressources humaines, l'enquête permet d'indiquer une identité de genre (sexe) autre que « femme » et « homme ». Le questionnaire inclut les catégories « femme », « homme », « autre », « non-binaire », « femme transgenre » et « homme transgenre », ainsi qu'une option pour ne pas répondre. Le nombre de catégories est délibérément large pour signaler que le sujet est pris au sérieux. Effectivement, on a obtenu une seule réponse non pertinente (p. ex. « chat ») telle qu'on l'observe plus fréquemment dans des enquêtes qui offrent seulement l'option « autre, à savoir ». La proportion des répondant·e·s indiquant une identité de genre autre que féminine ou masculine est en dessous de 1 pourcent, correspondant aux valeurs indiquées par les études genre.⁵ Néanmoins, pour des raisons de confidentialité, ces réponses ne sont pas détaillées ici et utilisées de manière systématique dans le rapport parce que le croisement avec d'autres variables permettrait d'identifier ces personnes individuellement.

⁵ Spizzirri et al. 2021. 'Proportion of People Identified as Transgender and Non-Binary Gender'. *Scientific Reports* 11(1):2240.

2 L'état de la diversité

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

2.1 Pays de naissance et diversité

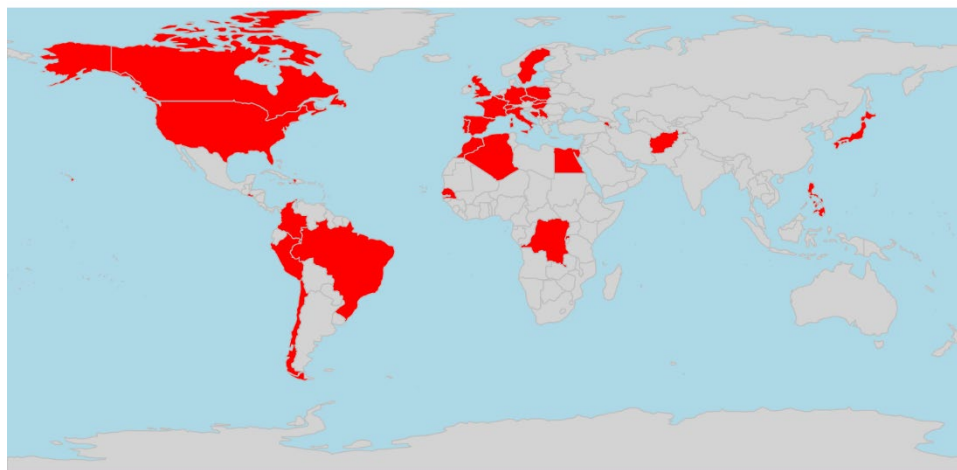
Premièrement, l'enquête souligne une diversité parmi les employé·e·s de la Ville qui ont répondu à l'enquête. Le Tableau 1 montre que la grande majorité des répondant·e·s est née en Suisse, suivie de la France, du Portugal et d'autres pays de l'Europe de l'Ouest. Au total, 34 pays de naissance sont représentés parmi les répondant·e·s (Graphique 3). 10.7 pourcents des répondant·e·s sont nés dans un pays d'Europe de l'Ouest, 2.3 pourcents dans un pays d'Europe de l'Est, 2.3 pourcents dans le continent américain, 1.9 pourcents dans un pays africain et 1.0 pourcent en Asie.⁶ Autrement dit, tous les continents sauf l'Australie sont représentés parmi les employé·e·s de la Ville. Des chiffres comparatifs pour la population de la ville de La Chaux-de-Fonds ne sont pas disponibles pour le pays de naissance.

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

	Suisse	France	Portugal	Espagne	Bosnie-Herzégovine
Répondant·e·s	81.0	5.4	2.7	1.2	1.0

Notes : En pourcentages. Les pays avec moins de 5 réponses ne sont pas présentés. N=531 répondant·e·s.

Graphique 3. Pays de naissance des répondant·e·s



Notes : le nombre des répondant·e·s par pays n'est pas indiqué pour des raisons de confidentialité.

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 (63%) et un père (61%) né·e·s en Suisse. En d'autres termes, 39 pourcents ont un père né à l'étranger, avec l'Italie, la France, le Portugal et l'Espagne en tête. Les personnes

⁶ La somme ne correspond pas à 100% à cause des répondant·e·s qui n'ont pas indiqué le pays de naissance.

avec des parents nés en Afrique, cependant, sont rares parmi les employé·e·s de la Ville. Le nombre total de pays de naissance de la mère (36 pays) et du père (35 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	Kosovo	BiH
Mère des répon- dant·e·s	63.2	9.2	6.5	4.5	3.9	1.4	1.2
Père des répon- dant·e·s	60.5	7.6	5.8	7.8	4.5	1.6	1.2

Notes : En pourcentages. Pays avec moins de 5 réponses ne sont pas présentés. BiH = Bosnie-Herzégovine. N=531 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.⁷ 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	0.34
Pays de naissance mère	0.58
Pays de naissance père	0.62

Notes : Index de diversité comme décrit dans la note de bas de page 5, N=531 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 résidante de la ville de La Chaux-de-Fonds. 75.7 pourcents des répondant·e·s sont de nationalité suisse uniquement, 12.5 pourcents sont des doubles nationaux et 11.8 pourcents ont uniquement une nationalité étrangère. Ces chiffres indiquent une sur-représentation des personnes de nationalité suisse, étant donné que 30 pourcents de la population de la ville de La Chaux-de-Fonds a uniquement une nationalité étrangère. Parmi les doubles nationaux, environ la moitié est née avec la nationalité suisse, l'autre moitié est devenue suisse par naturalisation. Les nationalités les plus fréquentes parmi les doubles nationaux sont française, portugaise, italienne et espagnole – les mêmes nationalités qui sont fréquentes parmi les répondant·e·s de nationalité étrangère. Cependant, parmi les répondant·e·s de l'enquête, on observe une absence des personnes d'origine d'Erythrée (1% de la population) et

⁷ 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.

de la Turquie (0.8% de la population). Cela dit, avec 535 réponses de l'enquête, on s'attend à environ 4 ou 5 individu·e·s d'origine érythréenne ou turque 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.

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 sont inclus dans la catégorie « Suisse ». Similairement, en proportion les personnes de nationalité française sont sur-représentées parmi les employé·e·s de la Ville alors que les personnes de nationalité portugaise sont sous-représentées. 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. Au total, 22 nationalités sont représentées parmi les répondant·e·s. Le chiffre correspondant pour la ville est de 120 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 de La Chaux-de-Fonds (en %)

	Suisse	France	Portugal	Italie	Espagne	Erythrée
Répondant·e·s	88.2	7.1	4.8	4.4	3.3	0
Résident·e·s de la ville	70.0	3.3	10.6	4.2	1.9	1.0

Notes : En pourcentages. Les double nationaux·ales sont inclus dans la catégorie « Suisse » pour permettre une comparaison avec les chiffres de la ville de La Chaux-de-Fonds. Les pays avec moins de 10 réponses ne sont pas présentés (sauf : Erythrée). Trié par fréquence parmi les répondant·e·s. N=531 répondant·e·s, N=36'900 résident·e·s de la ville.

La sur-représentativité 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.⁸

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)	0.38
Nationalité actuelle (résident·e·s de la ville)	0.50

Notes : N= 531 répondant·e·s, N=36'900 résident·e·s de la ville

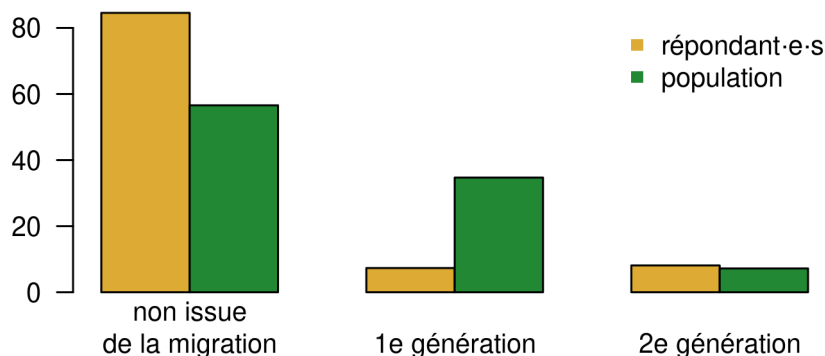
2.3 Population issue de la migration

L'Office fédéral de la statistique (OFS) offre une définition de la population issue de la migration qui prend en considération le pays de naissance, la nationalité à la naissance et le pays de naissance des parents. Une distinction est faite entre la population non issue de la migration, la population issue de la migration de 1^e génération et la population issue de la migration de 2^e génération. Parmi les répondant·e·s, 85 pourcents ne sont pas issu·e·s de la migration et 15 pourcents sont issu·e·s de la migration (7% de la 1^e génération et 8% de la 2^e génération).

⁸ Les fréquences de toutes les nationalités résidentes dans le canton de Neuchâtel ont été fournies par le service de la statistique du Canton de Neuchâtel. Les fréquences sans les pays avec moins de 3 résident·e·s sont disponibles sur leur [site web](#).

La seule comparaison possible est avec la population résidente dans le canton.⁹ Les données de l'OFS couvrent la période de 2012 à 2019 et indiquent que 57 pourcents de la population du canton de Neuchâtel ne sont pas issus de la migration, 42 pourcents sont issus de la migration, dont 35 pourcents de la 1^e génération et 7 pourcents de la 2^e génération. La plus grande différence entre les répondant·e·s à l'enquête employé·e·s à la Ville de La Chaux-de-Fonds et la population résidente du canton est à l'échelle de la 1^e génération (Graphique 4).

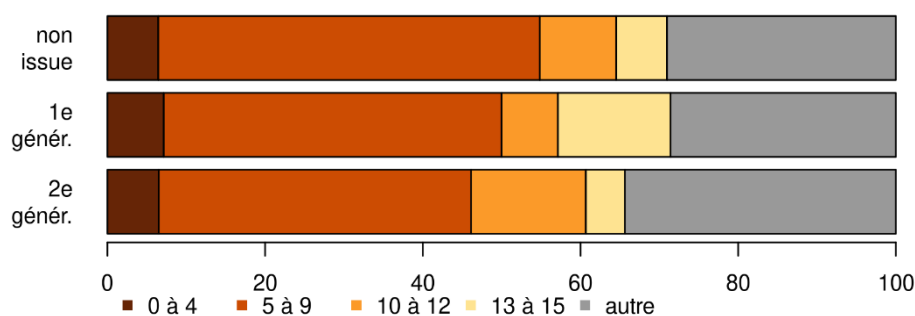
Graphique 4. Répondant·e·s par origine migratoire en comparaison avec la population du canton de Neuchâtel (en %)



Notes : En pourcentages, N=531 répondant·e·s, N=175'757 résident·e·s du canton

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 zone rouge à gauche représente la proportion avec une classe salariale 5 à 9 : 40 pourcents des répondant·e·s non issu·e·s de la migration sont dans cette catégorie. La deuxième barre horizontale représente les répondant·e·s de la 1^e génération ; la dernière barre horizontale montre les répondant·e·s de la 2^e génération. Les répondant·e·s issue de la migration sont moins représenté·e·s dans ces classes principales (5 à 9), mais globalement il est difficile d'identifier un désavantage systématique.

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=535 répondant·e·s. Les chiffres du graphique sont donnés dans le Tableau A1.

⁹ Le statut migratoire selon la définition de l'OFS n'est pas disponible dans les données du registre. Source: OFS, Ständige Wohnbevölkerung ab 15 Jahren nach Migrationsstatus, Kantonen und Grossregionen

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, et cette tendance à parler une deuxième langue à la maison est particulièrement prononcée parmi les ressortissant·e·s des pays d'Asie et de l'Europe de l'Est. Le chiffre correspondant pour la population du canton est de 91 pourcents parlant principalement le français à la maison – des chiffres uniquement pour la ville ne sont pas disponibles. Si le français est la langue dominante parmi les répondant·e·s, de nombreux·ses répondant·e·s parlent *aussi* une 2^e langue à la maison (soit nationale ou étrangère).¹⁰ Les 2^e langues les plus communes parmi les répondant·e·s sont : Italien, Portugais, Espagnol, Français, Anglais, Allemand, Suisse-allemand, et l'Arabe.¹¹ 74 pourcents des répondant·e·s parlent le français à un niveau natif, 19 pourcents à un niveau quasiment natif (C2 – peut comprendre avec facilité pratiquement tout ce que la personne entend ou lit), 4 pourcents à un niveau avancé (C1 – peut comprendre un large éventail de textes longs et exigeants et reconnaître les significations implicites) et les 3 pourcents restants principalement à un niveau professionnel (B2 – peut comprendre les idées principales d'un texte complexe sur des sujets concrets ou abstraits, y compris des discussions techniques dans le domaine de spécialisation). Des chiffres correspondants n'existent pas pour la population, mais la concentration des hauts niveaux de français parmi les non-natifs indique que la langue est un critère de sélection important pour les employé·e·s de la Ville – possiblement une réflexion du travail effectué par les employé·e·s.

¹⁰ De nombreux·ses répondant·e·s n'ont pas répondu à cette question particulière, de sorte que le nombre exact ne peut être déterminé avec une certitude raisonnable.

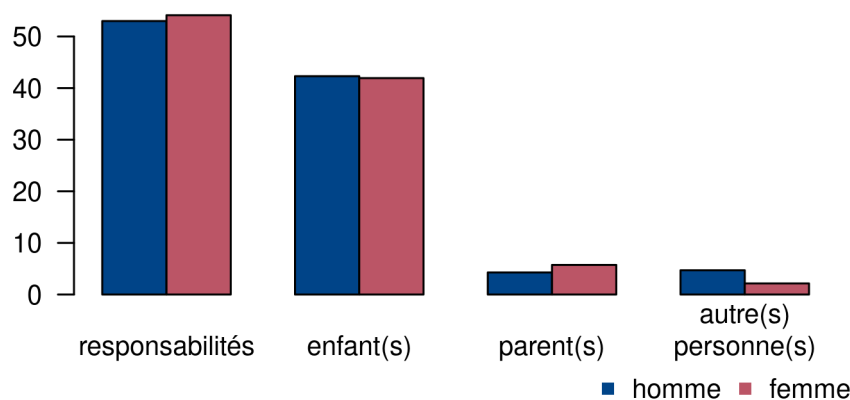
¹¹ Source : Relevé structurel (RS), population résidante permanente de 15 ans et plus, <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/catalogues-banques-donnees/tableaux.assetdetail.11607294.html>

3 Conciliation vie professionnelle – vie familiale

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 ; 52%, représentés par les deux barres les plus à gauche). Ces responsabilités sont principalement envers des enfants (41% des répondant·e·s, c'est-à-dire 16% envers des enfants en âge préscolaire, 28% en âge scolaire et 12% en âge postscolaire, avec multiples réponses possibles). Il est plus rare d'être responsable de parents ou d'autres personnes adultes, mais le nombre de personnes touchées n'est pas négligeable. Dans le graphique, les barres rouges indiquent le pourcentage de femmes avec des responsabilités familiales ou de soutien et les barres bleues celui des hommes. La distribution ne suggère pas de grandes différences de genre. De manière analogue, on n'observe pas de différences substantielles de genre pour des responsabilités multiples : 4 pourcents des hommes et 4 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=535 répondant·e·s, réponses multiples permises

Le Graphique A4 dans les annexes montre que les répondant·e·s issu·e·s de la migration ont une légère tendance à exercer moins de responsabilités en termes de soutien ou d'encadrement de personnes tierces – particulièrement dans le cas d'enfants. Ceci est expliqué par l'âge moyen des répondant·e·s issu·e·s de la migration, qui sont légèrement plus jeunes en moyenne. Les responsabilités envers les parents et d'autres personnes sont importantes pour les répondant·e·s avec une nationalité non européenne. Le Tableau 6 montre que les responsabilités de soutien ou d'encadrement de personnes tierces varient en fonction de l'âge. Parmi les plus jeunes, le groupe sans responsabilités est dominant. Dans le groupe d'âge de 30 à 54 ans, la majorité exerce des responsabilités, surtout envers des enfants. Le groupe d'âge 55+ se voit moins en charge d'enfants mais davantage de parents. Le

Tableau A2 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.

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

	Responsabilités	Enfant(s)	Parent(s)	Autre(s) personne(s)
Jusqu'à 29 ans	14.6	11.2	1.1	4.5
30 à 54 ans	68.0	58.1	5.1	3.0
55 ans +	37.2	12.8	8.5	3.2

Notes : En pourcentages, N=535 répondant·e·s, réponses multiples permises

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 entre 61 et 80 pourcents – en comparaison aux temps pleins ou aux temps partiels de moins de 60 pourcents. 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 particulièrement 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				
81% +	48.6	43.2	51.9	36.8	29.5	40.9	4.6	5.3	4.4	4.6	4.2	5.0
61% à 80%	64.7	64.8	69.0	52.1	52.3	55.2	6.7	8.0	3.4	2.5	2.3	3.4
≤60%	55.0	61.2	44.4	45.9	49.4	44.4	3.7	4.7	0.0	0.0	0.0	5.6

Notes : En pourcentages, F = seulement femmes, H = seulement hommes ; N=535 répondant·e·s, réponses multiples permises

3.2 Recours à des mesures prévues par la Ville de La Chaux-de-Fonds

La majorité des répondant·e·s a recours à des mesures prévues par la Ville pour faciliter la conciliation vie privée et vie professionnelle : 53 pourcents ont recours aux mesures prévues par la Ville. 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 ne pas avoir été informé·e·s de leur existence. Les mesures peu connues sont : l'accès facilité au temps partiel, le temps accordé lors de l'allaitement, le congé pour un proche malade et les congés non payés.

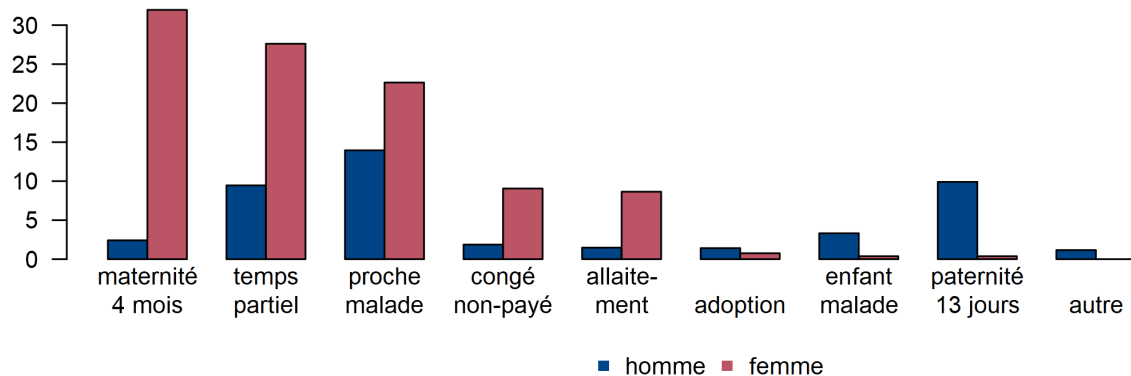
Tableau 8. Recours à des prestations prévues par la Ville de La Chaux-de-Fonds pour faciliter la conciliation vie professionnelle – vie familiale en comparaison avec les responsabilités (en %)

	Recours	Pas de recours
Pas en charge d'enfants, de parents ou d'autres personnes	39.4	60.6
En charge d'enfants, de parents ou d'autres personnes	65.2	34.8

Notes : En pourcentages, N=500 répondant·e·s.

Le recours à des prestations prévues par la Ville est similaire pour les femmes (53% ont eu recours à au moins une mesure) que pour les hommes (55% ont eu recours à au moins une mesure). Cela concerne principalement les personnes entre 30 et 55+ ans (62% entre 30 et 54 ans y ont recours, 43% des 55+) que les plus jeunes (seuls 37% des répondant·e·s de moins de 30 ans y ont recours). De même, les recours sont un peu plus prononcés parmi les répondant·e·s de classe salariale 5 à 9. Les recours par les répondant·e·s non issu·e·s de la migration (55%) ne sont pas plus élevés que pour les répondant·e·s issus de la migration (68% pour la 1^e génération, 45% pour la 2^e génération). Les prestations les plus fréquemment utilisées sont : accès facilité au temps partiel (19%), congé maternité de 4 mois (19%), congé pour un proche malade (18%). Les congés non payés (6%), le temps accordé lors de l'allaitement (5%) et le congé paternité de treize jours (5%) sont moins régulièrement utilisés. L'enquête ne permet pas d'identifier exactement la proportion des employé·e·s qui auraient besoin des prestations. De plus, les commentaires laissent entreprendre qu'une telle mesure serait difficile comme les besoins changent à travers le temps et comme le besoin est une notion vague qui peut comprendre tant une situation dans laquelle les employé·e·s n'ont pas d'alternative du tout qu'une situation où une alternative existe mais n'est pas satisfaisante pour la personne en charge – p. ex. une personne qui a arrangé une garde des enfants par 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 ne sont pas beaucoup plus susceptibles de recourir plusieurs fois à des prestations (21 pourcents des femmes contre 19 pourcents des hommes). La plus grande différence existe dans les congés paternité ou maternité qui vont au-delà du congé prévu par la loi. La barre correspondante montre que les réponses données aux questions le sont parfois dans une perspective de couple, des hommes indiquant le congé maternité de leur conjointe. Si on regarde la distribution des recours par classe salariale, il y a peu de différences importantes. Une différence existe pour l'accès facilité au temps partiel qui se retrouve surtout dans les classes 5 à 12 (plus que 20%, comparés aux 14% des classes 13 à 15 et 11% pour les classes 0 à 4). Les répondant·e·s travaillant à moins de 80 pourcents sont moins susceptibles d'avoir recours à toutes les prestations, p. ex. 10% ont recours au congé maternité de 4 mois (autour de 30% pour les autres catégories) et 14% au congé pour un enfant malade (autour de 25% pour les autres catégories, Tableau A3 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 prestations recourues par les répondant·e·s par genre (en %)

Notes : En pourcentages, N= 500 répondant·e·s

3.3 Satisfaction avec les mesures de la Ville de La Chaux-de-Fonds

Parmi les personnes qui ont eu recours à des prestations de la Ville de La Chaux-de-Fonds, le plus grand groupe est satisfait·e avec l'offre (37%). Une minorité importante des répondant·e·s n'est pas de l'avis que la Ville de La Chaux-de-Fonds prend suffisamment de mesures visant à faciliter la conciliation vie professionnelle – vie familiale (31%). Toutefois, on observe aussi une grande proportion de personnes qui ne veut ou ne peut pas se prononcer sur le sujet (32%). Par exemple, les répondant·e·s d'identité de genre non-binaire ne veulent souvent pas se prononcer sur si la Ville agit suffisamment. Les commentaires ouverts indiquent qu'une évaluation globale peut être difficile, et des évaluations par offre sont probablement nécessaire pour mieux comprendre la satisfaction. De plus, les besoins des employé·e·s peuvent changer à travers le temps.

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

	A eu recours	N'a pas eu de recours
La Ville prend suffisamment de mesures	36.9	52.8
Ne pense pas que la Ville prend suffisamment de mesures	30.8	18.7
Sans réponse	32.3	28.5

Notes : En pourcentages, N=500 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 (26% des femmes ne sont pas d'accord avec l'énoncé contre 24% des hommes). Si on regarde les différents groupes d'âge, c'est le groupe des 30 à 54 ans qui est le moins satisfait avec les mesures (30% sont d'avis que les mesures ne suffisent pas, en comparaison avec 25% des plus jeunes et 10% des plus âgé·e·s). En observant les classes salariales, on remarque que les répondant·e·s des classes 0 à 4 et 13 à 15 sont généralement plus satisfait·e·s avec les mesures de la Ville. Si on regarde le taux d'activité, les personnes travaillantes entre 61% et 80% sont les moins satisfaites avec l'offre de la Ville (40% sont d'avis que la Ville ne fait pas suffisamment). On n'observe pas de différences substantielles selon l'origine migratoire.

Les répondant·e·s qui sont d'avis que la Ville de La Chaux-de-Fonds ne prend pas suffisamment de mesures ont eu la possibilité de commenter leur choix. Presque 100 répondant·e·s ont saisi cette opportunité. Parmi les commentaires, autour de 20 pourcents ont souhaité plus de télétravail, bien que 2 pourcents d'entre eux·elles ont spécifié ne pas souhaiter de télétravail forcé. En général, les employé·e·s souhaitent plus de flexibilité (16 pourcents des commentaires). 4 pourcents souhaitent plus d'informations sur les prestations ou des informations plus simples ; cependant, environ 8 pourcents étaient de l'avis que l'accès aux prestations sont dépendantes de la « hiérarchie » qui peut bloquer des demandes (« tout dépend du·de la chef·fe »). L'accès à des services parascolaires reste un point difficile pour 8 pourcents des répondant·e·s qui ont laissé un commentaire, y compris des procédures jugées trop compliquées, ou le manque de places. Autour de 3 pourcents souhaitent des crèches avec des horaires plus flexibles pour répondre aux besoins de ceux·celles qui travaillent avec des horaires variables. Trois pourcents ont jugé les limites de jours de congé pour enfants malades par année insuffisantes ou inflexibles ; d'autres souhaitent des congés parentaux (5 pourcents des commentaires).

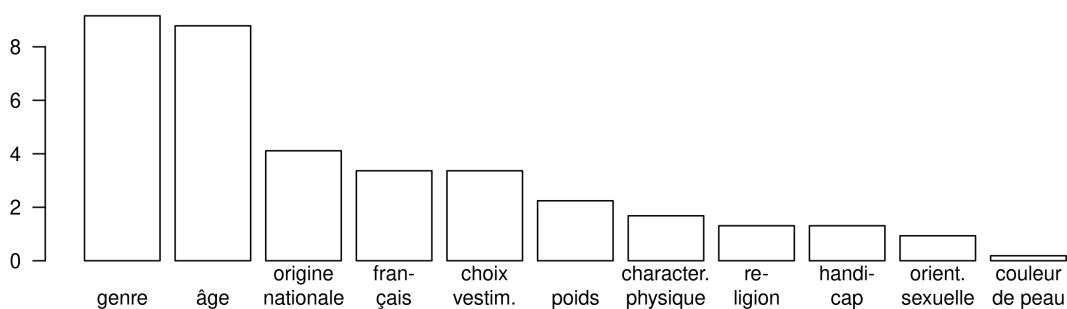
4 Limites et discriminations vécues

4.1 Discrimination au travail

L'enquête concernait également la discrimination au travail ainsi qu'en dehors du travail. Grâce à la garantie d'anonymat, l'enquête offrait une plateforme pour communiquer au sujet de problèmes délicats tels que la discrimination. Il s'agit de la discrimination vécue, à savoir l'expérience de la discrimination selon la perspective et la définition de la personne touchée,¹² ce qui ne correspond pas forcément à une définition légale (article 261^{bis} du code pénale). Parmi ceux·celles qui ont subi une forme de discrimination, les raisons mentionnées le plus souvent sont le genre et l'âge (voir chapitre suivant). Viennent ensuite l'origine nationale, le niveau de français ou l'accent, le choix vestimentaire et le poids. La discrimination liée au niveau de français ou à l'accent est rapportée par des ressortissant·e·s d'origine étrangère. À cet égard, on n'observe pas de différences importantes selon le niveau de formation ou le niveau de français rapporté par les répondant·e·s. Comparativement, peu de réponses évoquent une discrimination en raison de la religion, de l'orientation sexuelle ou d'autres caractéristiques physiques (Graphique 8).

Toutefois, ces chiffres sont à mettre en relation avec le nombre de personnes concernées. Par exemple, la proportion indiquant de la discrimination liée à la couleur de peau est basse, mais il s'agit de 10% des personnes potentiellement concernées. Autrement dit, 1 sur 10 répondant·e·s né·e·s dans un pays d'Afrique ou d'Asie indique avoir subi des discriminations en raison de sa couleur de peau. Une considération 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 avec un niveau de français très élevé (niveau C2) et des personnes qui indiquent être des natifs. Apparemment cela n'empêche pas de la discrimination. La majorité des répondant·e·s a indiqué une seule forme de discrimination (16% parmi les répondant·e·s), plus rarement deux formes (6%), trois formes (1%), quatre ou cinq formes (2%). Pour chaque motif de discrimination, autour de 4 pourcents des répondant·e·s ne se prononçaient pas sur le vécu de discrimination.

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



Notes : En pourcentages, N=535 répondant·e·s, réponses multiples permises. 4.3% « autre » pas inclus dans le graphique.

Le questionnaire laissait aussi la possibilité de décrire d'autres motifs de discrimination. Ainsi, la maladie et la vaccination contre le Covid-19 ont été évoquées. D'autres réponses comprenaient le fait d'avoir un domicile hors du canton ou d'être syndicaliste. Les personnes

¹² Formulation de la question : « Au cours des 24 derniers mois, estimez-vous avoir été victime de discrimination au travail ? »

s'identifiant comme non-binaire ne rapportent pas plus de discrimination à cause du genre que d'autres personnes.

En somme, une part importante des répondant·e·s (25%) indique avoir été victime de discrimination au travail au cours des 24 derniers mois selon au moins une forme de discrimination. Pour mettre ce chiffre en contexte, 32 pourcents des répondant·e·s à l'enquête *Vivre Ensemble en Suisse* de l'OFS affirment avoir subi de la discrimination dans les 5 dernières années.¹³ Les pourcentages des employé·e·s pour les différentes formes individuellement sont plus bas que ce chiffre (Graphique 8), ce qui reste le cas si la population potentiellement concernée est considérée dans le degré que c'est possible. Toutefois, dans les enquêtes qui utilisent une auto-évaluation de la discrimination, un taux relativement élevé de discrimination est généralement considéré comme étant un « bon signe » parce qu'il témoigne d'une bonne compréhension de ce qu'est la discrimination dans un contexte où elle est une réalité – comme le montrent des études du style « client mystère » en Suisse ainsi que dans d'autres pays. Autrement dit, en supposant que la discrimination est forcément présente, un taux relativement élevé indique une disponibilité à accepter et discuter de l'existence de celle-ci.¹⁴

Parmi ceux·celles qui ont subi une ou plusieurs formes de discrimination, 13 pourcents l'ont systématiquement rapportée à la hiérarchie, 20 pourcents quelques fois et 67 pourcents jamais (Tableau 10). Lorsque la discrimination a été rapportée, 73 pourcents sont de l'avis que des mesures adéquates ont été prises pour que cela ne se reproduise plus, alors que la minorité (27%) ne partage pas cet avis. Le sentiment relatif à la mise en place ou non de mesures adéquates n'est pas différent entre ceux·celles qui ont rapporté la discrimination et ceux·celles qui ne l'ont pas fait.

Tableau 10. Fréquence de rapport de la discrimination à la hiérarchie (en %)

	%
Chaque fois	13.2
Quelques fois	19.8
Non (pas informé)	66.9

Notes : « Si vous avez été victime de discrimination, en avez-vous informé votre hiérarchie ? », en pourcentages, N=133 répondant·e·s qui se disent victimes de discrimination.

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

La discrimination n'est pas limitée au travail. Certain·e·s employé·e·s rapportent aussi des discriminations en dehors du travail en tant qu'usager·ère de l'administration, bien que la majorité affirme ne pas subir une telle discrimination (86%). Il n'est pas clair, toutefois, si tou·te·s les répondant·e·s ont compris la nuance de la question (« en tant qu'usager·ère ») parce qu'une proportion substantielle des commentaires suscités par cette question fait référence à

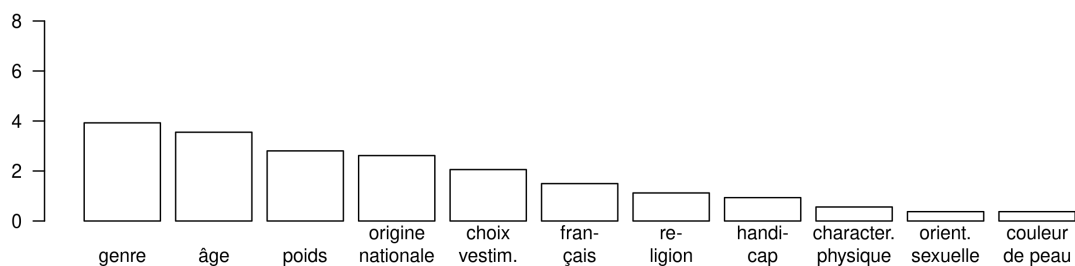
¹³ <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/population/migration-integration/vivre-ensemble-suisse/experience-discrimination.html> – avec une liste un peu différente des motifs de la discrimination : origine ethnique, niveau socio-économique, couleur de peau/signes corporels, position professionnelle, religion, âge, position politique/autre opinion, sexe/genre, langue/accent, nationalité

¹⁴ ILO 2007. *Equality at Work: Tackling the Challenges*. Geneva : International Labour Office. Pour des études en suisse : Auer, Daniel et al. 2019. "Ethnische Diskriminierung auf dem Schweizer Wohnungsmarkt." Grenchen: BWO; Fibbi, Rosita et al. 2021. "Hiring Discrimination on the Basis of Skin Colour? A Correspondence Test in Switzerland." *Journal of Ethnic and Migration Studies*; Zschirnt, Eva. 2019. "Evidence of Hiring Discrimination Against the Second Generation: Results from a Correspondence Test in the Swiss Labour Market." *Journal of International Migration and Integration*; Zschirnt, Eva, and Didier Ruedin. 2016. "Ethnic Discrimination in Hiring Decisions: A Meta-Analysis of Correspondence Tests 1990–2015." *Journal of Ethnic and Migration Studies* 42 (7): 1115–34; Oesch, Daniel. 2020. "Discrimination in the Hiring of Older Jobseekers: Combining a Survey Experiment with a Natural Experiment in Switzerland." *Research in Social Stratification and Mobility*.

la discrimination en dehors du travail de manière générale (p. ex. dans l'espace public). Un complément avec une étude des usager·ères de l'administration plus générale serait probablement nécessaire pour mieux situer les chiffres dans cette section – s'il est possible d'atteindre un échantillon des usager·ères et non pas seulement ceux·celles qui ne sont pas content avec un service particulier.

Le genre, l'âge et l'origine nationale sont les raisons principales de la discrimination en dehors du travail, bien que moins répandue qu'au travail (Graphique 9). À la question ouverte sur d'autres motifs de discrimination, les répondant·e·s évoquent la vaccination contre le Covid-19, une habitation à l'étranger interdite et le fait d'être fonctionnaire ou l'étiquette de fonctionnaire. La majorité des répondant·e·s a indiqué une seule forme de discrimination (10% des répondant·e·s) ou deux formes (2%), mais rarement plus.

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



Notes : En pourcentages, même échelle que dans le Graphique 8, N=535 répondant·e·s, réponses multiples permises. 2.4% « autre » pas inclus dans le graphique.

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

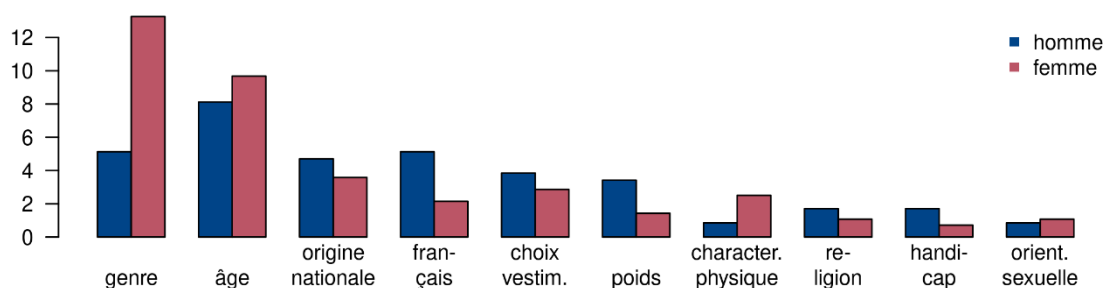
5 Différences de discrimination

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

5.1 Par genre

Si 25 pourcents des hommes répondants déclarent au moins une forme de discrimination, cela concerne 26 pourcents des femmes. Des différences importantes existent dans les formes de discrimination subies : la discrimination de genre touche principalement les femmes (13% des femmes, 5% des hommes), tout comme la discrimination en raison de l'âge (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. Les répondant·e·s d'identité de genre non-binaire ne rapportent pas plus de discrimination à cause du genre ou de l'orientation sexuelle que d'autres répondant·e·s; cependant les femmes sont plus susceptibles de vivre une discrimination à cause de leur orientation sexuelle, mais les différences sont relativement petites.

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



Notes : En pourcentages, N=535 répondant·e·s; la couleur de peau non incluse pour des raisons de confidentialité.

5.2 Par groupes d'âge

Globalement, on n'observe pas de différences importantes par groupes d'âge. Dans le groupe d'âge des moins de 30 ans, 35 pourcents ont subi de la discrimination ; dans le groupe d'âge des 30 à 54 ans, on atteint 25 pourcents ; dans le groupe d'âge 55+, 18 pourcents se disent concerné·e·s. Cependant, le Graphique A6 dans les annexes montre des différences dans les formes spécifiques de discrimination par groupes d'âge. Les répondant·e·s les plus âgé·e·s rapportent le moins de discriminations en raison du genre. La discrimination en raison de l'âge est davantage vécue par les plus jeunes (<30 ans) et les plus âgé·e·s (55+). Les plus jeunes déclarent également plus fréquemment une discrimination liée à leur choix vestimentaire, la religion, ou le handicap.

5.3 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. Partout, on trouve des employé·e·s qui ont subi de la discrimination au travail, sans tendance notable : le taux de discriminations est similaire dans les classes salariales plus basses et plus élevées.

Cependant, le Graphique A7 dans les annexes montre des différences importantes entre classe salariale concernant certaines formes de discrimination. Dans le cas des classes 4 à 3, il s'agit surtout de discrimination basée sur le genre et moins à cause de l'origine nationale, alors que les classes 2 à 1 se disent moins souvent discriminées par le genre et l'âge. Ces différences doivent toutefois être considérées avec précaution à cause du nombre limité d'observations faites dans certaines classes salariales.

5.4 Par ancienneté

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

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 1 an	18.0
1 à 5 ans	35.1
6 à 10 ans	25.8
11 à 15 ans	21.3
Plus de 15 ans	18.8

Notes : En pourcentages, N=526 répondant·e·s.

5.5 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).¹⁵ Le Graphique A8 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 peut-être un peu plus de discrimination liée au genre, à l'âge, à l'origine nationale ou au choix vestimentaire. Les personnes avec une formation élevée sont plus susceptibles d'indiquer une discrimination à cause du niveau de français et du poids.

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

Niveau de formation	Discrimination (au moins une forme)
Primaire ou Secondaire	24.5
Tertiaire	26.4

Notes : En pourcentages, N=502 répondant·e·s.

5.6 Par origine migratoire

Les répondant·e·s issu·e·s de la migration ne sont pas plus susceptibles de subir de la discrimination que les personnes non issues de la migration. Lorsqu'il y a expérience de discrimination, les répondant·e·s de la 1^e génération ne sont pas plus concerné·e·s (25% déclarent au moins une forme de discrimination) que la 2^e génération (23% déclarent au moins une forme de discrimination), comparé·e·s aux répondant·e·s sans origine migratoire (24%). Le Graphique A9 dans les annexes montre que la discrimination en raison de l'origine nationale est dominante pour les répondant·e·s issu·e·s de la migration, suivie par le choix vestimentaire et la couleur de peau. Les différences de discrimination par niveau de français sont liées à

¹⁵ L'origine des diplômes est principalement la Suisse (88%), suivie de la France (3%) et le Portugal (2%).

l'origine migratoire, tout comme l'est la discrimination à cause du choix vestimentaire et de la religion. Dans le cas de la religion, ce sont surtout les personnes issues de la migration de 2^e génération qui rapportent de la discrimination.

5.7 Modèle de régression

Avec un modèle de régression multiple, il est possible de déterminer si un individu est plus susceptible d'avoir subi une forme de discrimination, en prenant en considération plusieurs facteurs simultanément (annexe 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 genre, même niveau de formation et même origine migratoire), les personnes les plus jeunes sont plus susceptibles d'avoir vécu de la discrimination au travail que les personnes âgées de 30 ans et plus. Les autres différences ne sont pas aussi nettes à cause du nombre de réponses relativement petit. Cela dit, si l'on examine des personnes avec des caractéristiques équivalentes, les femmes et les plus éduquées sont probablement celles qui sont les plus susceptibles d'indiquer de la discrimination dans l'enquête. Parmi les personnes issues de la migration, il semble que la 1^e génération soit la plus touchée. L'annexe inclut des modèles de régression par raison de discrimination.

6 Lutte contre les discriminations

La majorité des répondant·e·s est d'avis que la Ville comme employeur prend suffisamment de mesures pour lutter contre les discriminations. 60 pourcents sont d'accord avec cet énoncé, 15 pourcents ne le sont pas et 25 pourcents ne se sont pas prononcé·e·s sur cette question. Cependant, si l'on considère l'expérience d'avoir vécu 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. Une part équivalente parmi ceux·celles qui ont subi de la discrimination est d'avis que la Ville prend suffisamment de mesures (36%) et que la Ville ne le fait pas (38%). 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	54.3	36.1
Pas suffisamment de mesures	15.1	37.6
Pas de réponse	30.5	26.3

Notes : En pourcentages. Question : « Pensez-vous que votre employeur « la Ville de La Chaux-de-Fonds » prend suffisamment de mesures pour lutter contre les discriminations ? », N=516 répondant·e·s.

Grâce aux commentaires laissés par les répondant·e·s qui ne trouvent pas que la Ville comme employeur prend suffisamment de mesures, 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. Plus d'informations sur les mesures existantes et un encouragement à parler de la discrimination sont les suggestions les plus populaires (15 pourcents des réponses). Plusieurs répondant·e·s ont mentionné que le sexisme semble toléré dans leur environnement de travail ; les salaires des femmes ont été évoqués par certain·e·s répondant·e·s qui ont l'impression que les femmes sont désavantagées. Une personne a noté qu'elle avait des supérieur·e·s ouvertement opposé·e·s à toute forme de discrimination, alors qu'un nombre plus important de ceux·celles qui se sont prononcé·e·s étaient d'avis que les supérieur·e·s ne font pas suffisamment pour lutter contre les discriminations. Certain·e·s ont l'impression que les cadres qui causent de la discrimination se protègent mutuellement. Les suggestions concrètes incluent également l'utilisation du français facile, des campagnes de sensibilisations, une formation au sujet des discriminations, des habits de travail prévus pour les femmes au sein du service des espaces publics et des mesures contre la discrimination par les client·e·s pour ceux·celles en contact avec le public.

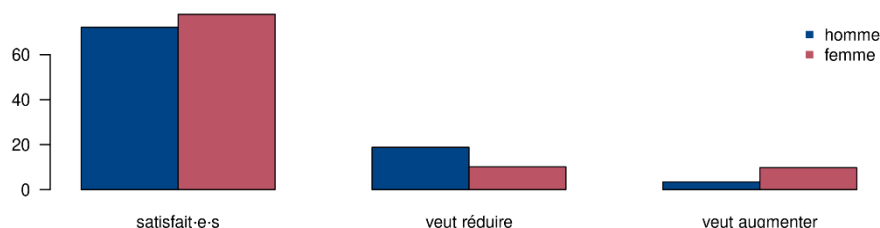
7 Autres formes

7.1 Changer le taux d'activité

L'expérience de la discrimination n'est pas le seul indicateur de pratiques éventuellement problématiques. Par exemple, des différences entre le taux d'activité réel et celui souhaité peuvent être une indication que les compétences des employé·e·s ne sont pas bien utilisé·e·s mais ces différences en soi ne suffisent pas pour constater un problème. Le travail à plein temps reste la forme la plus commune dans la Ville de La Chaux-de-Fonds (54% des répondant·e·s travaillent à 80% ou plus, 17% travaillent entre 70% et 80%, 16% travaillent entre 60% et 70%). Il existe de grandes différences de genre dans le taux d'activité : 78 pourcents des hommes travaillent à 81% ou plus, contre 34 pourcents des femmes. La plupart des femmes occupent donc un travail à temps partiel, à l'instar de la situation générale en Suisse.

Des différences dans le taux d'activité peuvent être le fruit de différents souhaits, ce qui pose la question de savoir si les employé·e·s veulent changer leur taux d'activité. La majorité des répondant·e·s est satisfaite avec son taux d'activité actuel, néanmoins une minorité préférerait changer. Au total, 21 pourcents des répondant·e·s indiquent une préférence pour un taux d'activité plus élevé ou plus bas. Le Graphique 11 illustre la distribution des répondant·e·s qui (ne) veulent (pas) changer de taux d'activité. À gauche du graphique, on observe une grande satisfaction, alors qu'à droite, on constate que les femmes sont plus susceptibles de vouloir augmenter leur taux d'activité.

Graphique 11. Répondant·e·s qui souhaitent changer de taux d'activité, par genre (en %)



Notes : En pourcentages, N=535 répondant·e·s

Comme le montre le Tableau 14, les répondant·e·s qui expriment le plus le souhait de changer de taux d'activité ont les salaires les plus bas.

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

	0 à 4	5 à 9	10 à 12	13 à 15	Autre
Satisfait	69.7	77.0	75.7	72.4	82.7
Veut réduire	(*)	19.4	12.2	17.2	11.3
Veut augmenter	21.2	3.6	12.2	(*)	6.0

Notes : En pourcentages. (*) Trop peu d'observations (N<5) dans les cellules marquées par un astérisque. N=523 répondant·e·s.

Modèle de régression

Grâce au modèle de régression expliqué plus haut (voir aussi annexe D), on n'observe pas de différences nettes pour identifier qui veut davantage changer de taux d'activité. Lorsqu'on analyse la volonté d'augmenter et de diminuer le taux d'activité séparément, on constate d'une part que les femmes veulent surtout augmenter leur taux d'activité et d'autre part, qu'elles sont

moins susceptibles que les hommes de vouloir diminuer leur taux d'activité. De manière analogue, on voit que les répondant·e·s avec un niveau de formation élevé et les répondant·e·s entre 30 et 54 ans cherchent plutôt à augmenter leur taux d'activité. En revanche, les personnes ayant subi de la discrimination au travail sont moins susceptibles de vouloir changer leur taux d'activité (analyse supplémentaire dans le Graphique A23 dans les annexes).

7.2 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 (82%). Parmi les répondant·e·s, la proportion d'hommes dans des positions stables (81%) est semblable à celle des femmes dans la même situation (83%). Il n'y a pas de différence de distribution entre les emplois stables et instables selon le statut migratoire (non issu·e·s de la migration et issu·e·s de la migration de 1^e et 2^e générations selon la définition de l'OFS).

Modèle de régression

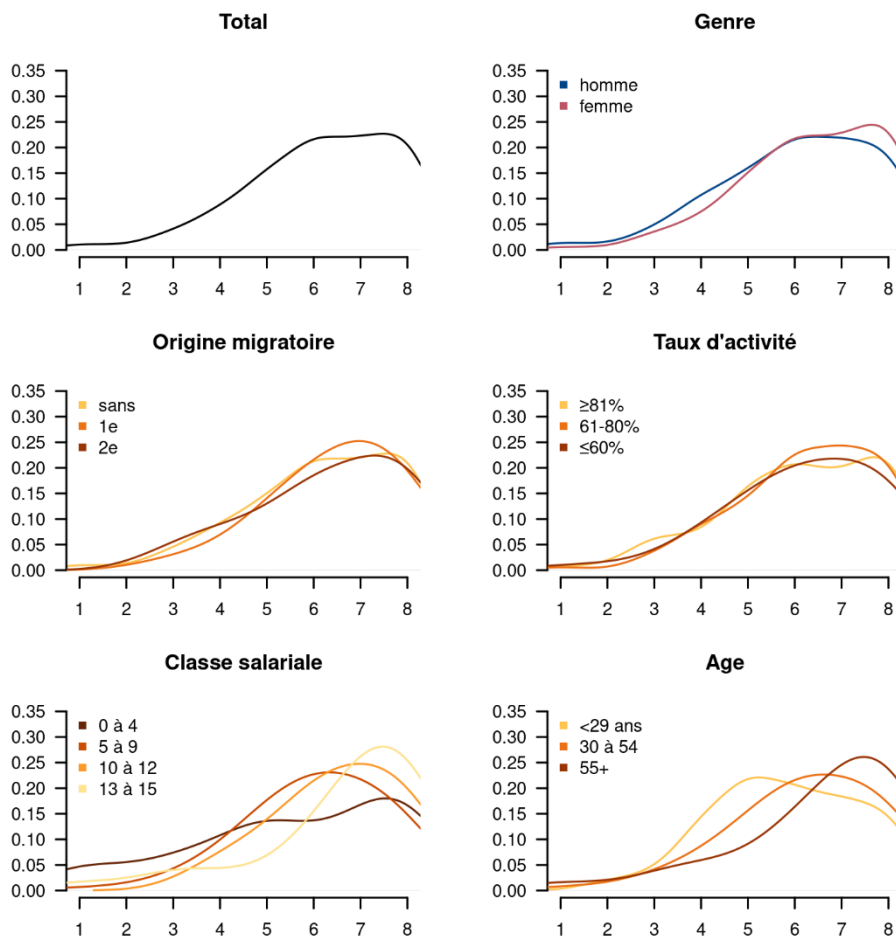
Avec un modèle de régression, nous avons examiné qui parmi les employé·e·s a un emploi stable. La stabilité d'emploi est caractéristique des répondant·e·s plus âgé·e·s. Par contre, le modèle de régression ne montre pas de différence notable en termes de stabilité de l'emploi selon le genre ou l'origine migratoire : Les femmes et les personnes issues de la migration ne sont pas susceptibles d'avoir un emploi moins stable, une fois que l'âge, le niveau de formation et la classe salariale ont été pris en considération.

7.3 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. S'il existe une différence, ce sont les femmes qui sont possiblement surreprésentées parmi les plus satisfaites. 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. Quant aux différences par taux d'activité, elles ne sont pas très prononcées. 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 13 à 15) et le sentiment de satisfaction plus élevé, les répondant·e·s avec une classe salariale plus basse (p. ex. classe 0 à 4) étant moins satisfait·e·s. De manière analogue, les répondant·e·s de moins de 30 ans sont plus susceptibles d'indiquer une insatisfaction 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=535 répondant·e·s.

Modèle de régression

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

8 Commentaires ouverts

À la fin de l'enquête, les répondant·e·s ont eu la possibilité d'écrire des commentaires additionnels. Environ 40 répondant·e·s ont saisi l'occasion de le faire, dont un quart pour donner plus de détails sur certaines réponses données ou pour expliquer leur situation particulière. Un peu plus de 10 pourcents ont indiqué qu'à leurs avis, il y a des choses plus importantes que la diversité et les questions d'identité de genre, comme le salaire ou les retraites. Une personne a noté que le Conseil communal de La Chaux-de-Fonds n'a pas de femmes, ce qui, selon elle, n'est pas une bonne publicité pour la cause de la diversité. Dans le même sens, une personne a proposé que les « grand·e·s chef·fe·s » passent du temps aux services pour mieux comprendre comment ça se passe. Si quelques personnes ont l'impression que la Ville de La Chaux-de-Fonds ne fait que le minimum légal, une proportion plus large a énoncé que la situation dans la Ville est meilleure que dans le secteur privé. Autour de 5 pourcents des commentaires ouverts relataient des situations où la hiérarchie a été d'un grand soutien dans des cas difficiles. Deux personnes souhaitent des mesures contre le stress au travail. Autour de 10 pourcents ont exprimé leur gratitude pour les actions entreprises par la Ville en faveur de la diversité.

9 Conclusions

L'enquête révèle une diversité parmi les employé·e·s de la Ville, en termes notamment de genre, de pays de naissance et d'origine migratoire. On retrouve 34 pays de naissance différents, les répondant·e·s ne venant pas seulement de la Suisse et de la France, mais des quatre coins du monde. Cependant, si les nationalités les plus nombreuses de la ville sont présentes parmi les répondant·e·s de l'enquête, on observe une absence des personnes d'origine érythréenne (1% de la population) et turque (0.8% de la population). 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.

Cela dit, comme c'est le cas ailleurs sur le marché du travail,¹⁶ 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. Même si un chiffre élevé de discriminations dans une enquête auto-évaluée est aussi une indication que les répondant·e·s ont conscience du problème que représente la discrimination, globalement on observe néanmoins plus d'expériences de discrimination chez les femmes, mais pas parmi les personnes issues de la migration. Si plus de discrimination à cause du genre (dans le cas des femmes), de l'origine nationale, de la religion et du choix vestimentaire (dans le cas de l'origine migratoire) semble peu surprenant, on note aussi plus de discrimination à cause de l'âge et l'orientation sexuelle dans le cas des femmes.

Les employé·e·s de la Ville ne représentent pas complètement la population, comme il s'agit d'une population active (p. ex., pas de retraité·e·s). Toutefois, la représentativité peut être améliorée en augmentant le nombre d'employé·e·s avec un profil sociodémographique donné (p. ex. personnes issues de la migration – 1^e et 2^e génération – dans les classes salariales 5 à 9) afin de profiter de l'entièreté du talent de la population active. La conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale est également un sujet important, surtout parmi les répondant·e·s avec des responsabilités familiales. C'est pourquoi, les répondant·e·s souhaitent généralement plus de flexibilité dans les prestations proposées par la Ville sans que cela ne prétérite le travail. Les commentaires montrent aussi que les actions des responsables – souvent mentionnés comme les « supérieur·e·s » – ont une influence importante sur la conciliation entre la vie professionnelle et familiale, en bref sur la qualité de vie des employé·e·s. En même temps, les réponses et surtout les commentaires montrent une ouverture et une volonté de discuter et de soutenir la diversité au sein du travail de la Ville de La Chaux-de-Fonds.

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

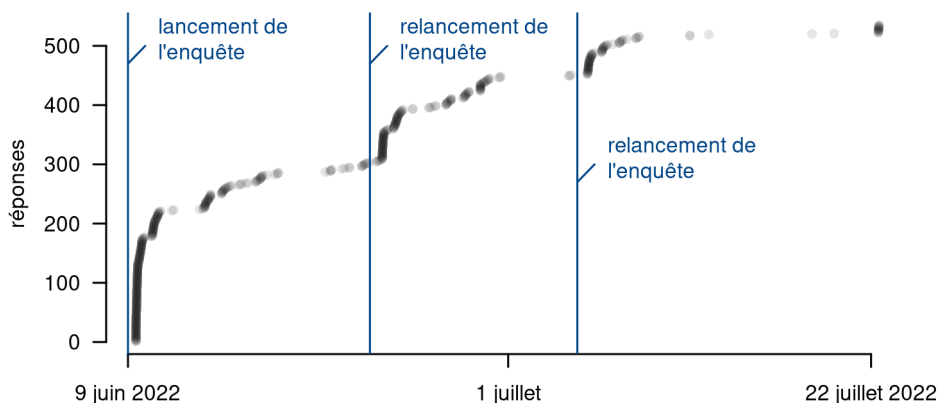
¹⁶ Enquête Vivre Ensemble en Suisse de l'OFS

10 Annexes

A. Réponses

Au total, 535 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.

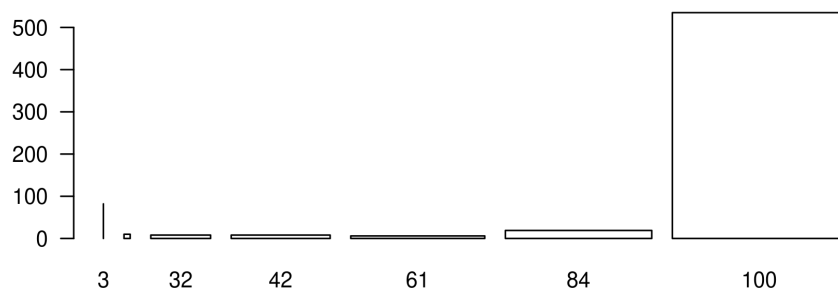
Graphique A1. Nombre de réponses à travers le temps



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

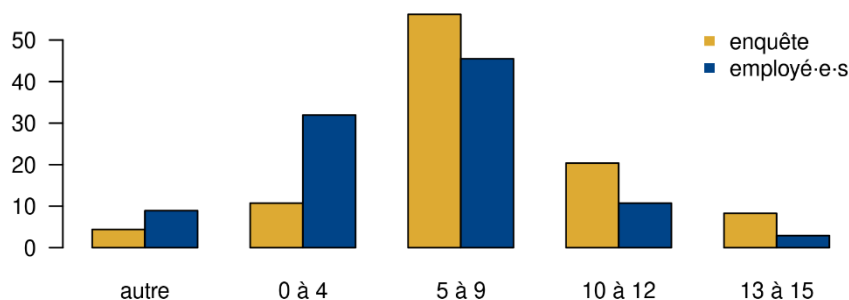
Au total, 668 personnes ont ouvert le questionnaire et la grande majorité l'a complété. La hauteur des barres du Graphique A2 indique le nombre de personnes qui a complété le questionnaire jusqu'au pourcentage indiqué sur l'axe horizontal (0 à 100 pourcents). Parmi les personnes qui n'ont pas complété 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=535 réponses complètes.

Graphique A3. Classe salariale dans l'enquête et parmi les employé·e·s



Notes : en pourcentages des répondant·e·s pour l'enquête et les employé·e·s. La catégorie « autre » couvre le personnel en formation (apprenti/stagiaire) et des contrats spécifiques. N= 535 répondant·e·s.

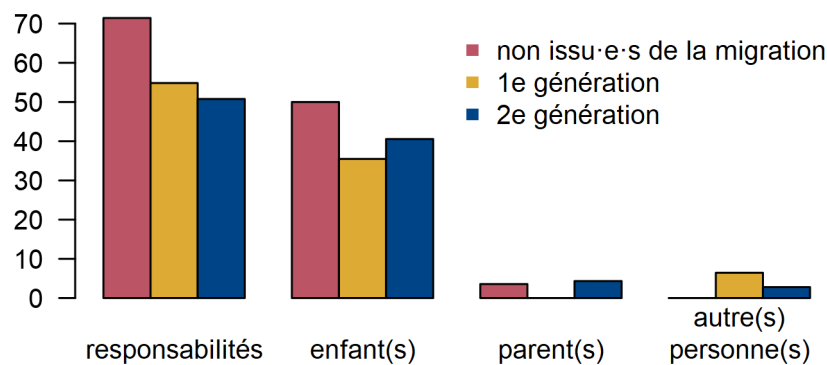
Tableau A1. Répondant·e·s par classe salariale et origine migratoire (en %)

	Non issu·e·s de la migration	1 ^e génération	2 ^e génération
0 à 4	6.5	7.1	6.5
5 à 9	39.6	42.9	48.4
10 à 12	14.6	7.1	9.7
13 à 15	5.0	14.3	6.5
Autre	34.4	28.6	29.0

Notes : En pourcentages par origine migratoire. N = 535 répondant·e·s.

B. Conciliation vie professionnelle – vie familiale

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



Notes : En pourcentages, N= 535 répondant·e·s, réponses multiples permises.

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

	Responsabilités	Enfant(s)	Parent(s)	Autre(s) personne(s)
0 à 4	30.8	28.2	2.6	0.0
5 à 9	55.9	43.1	4.9	4.9
10 à 12	64.9	54.1	8.1	2.7
13 à 15	86.7	70.0	10.0	3.3
Autre	40.4	30.3	3.2	2.1

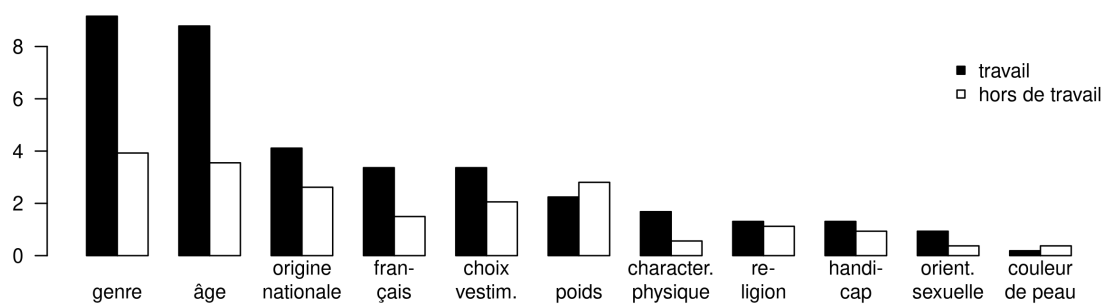
Notes : En pourcentages, N= 535 répondant·e·s, réponses multiples permises.

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

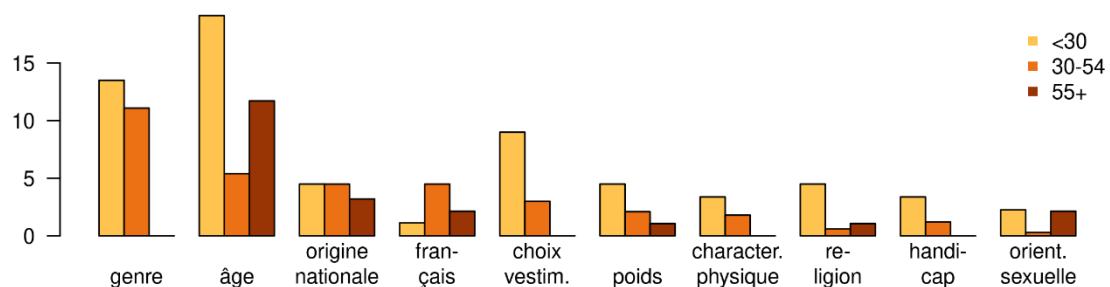
	Maternité 4 mois	Temps partiel	Proche malade	Congé non payé	Allaitement	Adoption	Enfant malade	Paternité 13 jours
81% +	9.5	9.6	14.3	3.5	2.8	1.2	2.8	6.3
61% à 80%	28.3	31.6	23.7	3.5	7.1	0.9	--	2.6
≤60%	32.7	32.1	25.0	15.4	10.5	1.0	1.0	2.9

Notes : En pourcentages, N=500 répondant·e·s, réponses multiples permises ; -- pas suffisamment d'observations.

C. Discrimination au travail et hors du travail

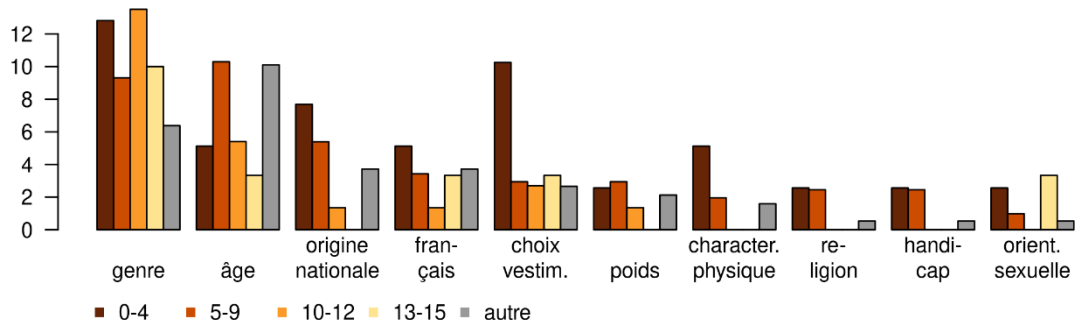
Graphique A5. Distribution des discriminations, comparaison entre travail et hors du travail (en %)

Notes : En pourcentages, N=535 répondant·e·s

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

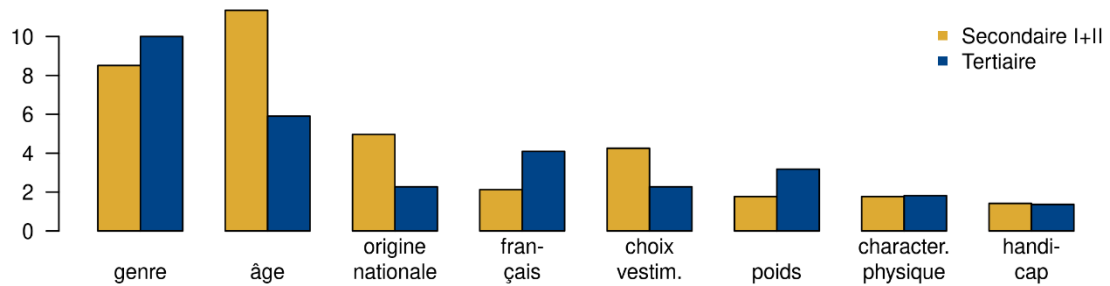
Notes : En pourcentages, N=535 répondant·e·s ; couleur de peau non incluse pour des raisons de confidentialité.

Graphique A7. Distribution des discriminations, par classe salariale (en %)



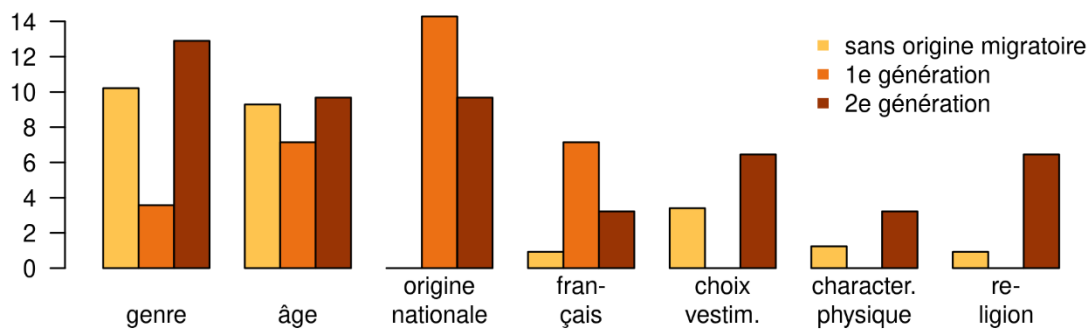
Notes : En pourcentages. Les différences qu'exprime ce graphique doivent être considérées avec précaution parce que le nombre de classes salariales est relativement large en comparaison avec le nombre de répondant-e-s qui ont déclaré de la discrimination. N=535 répondant-e-s ; couleur de peau non incluse pour raisons de confidentialité.

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



Notes : En pourcentages, N=502 répondant-e-s ; couleur de peau, religion, orientation sexuelle non incluses pour des raisons de confidentialité.

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



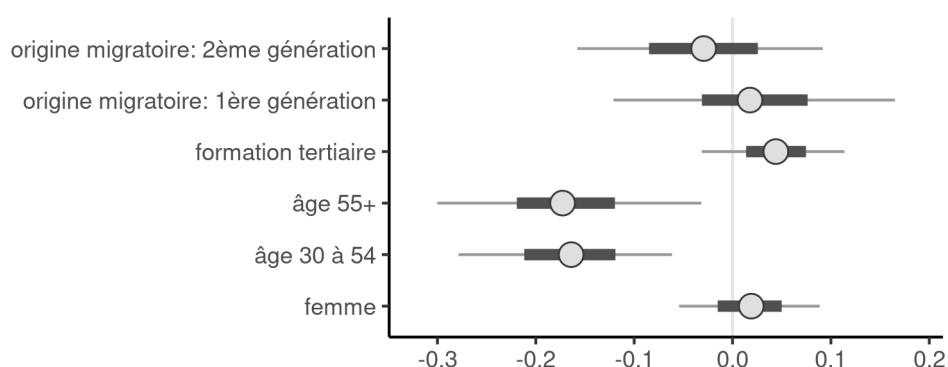
Notes : En pourcentages, N=531 répondant-e-s ; plusieurs catégories non incluses pour des raisons de confidentialité.

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 30 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 *rstanarm*. La variable dépendante est différente à chaque fois.

Discrimination au travail

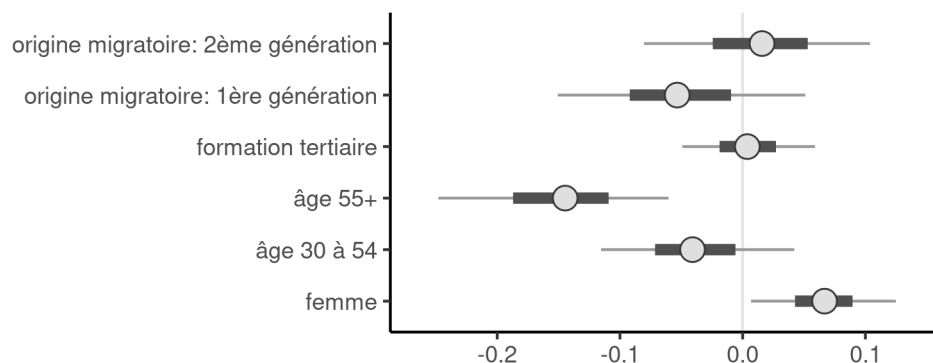
Graphique A10. Coefficients du modèle de régression multiple : discrimination au travail



Notes : Variable dépendante : index de la discrimination vécue au travail au cours des 24 derniers mois. N=535 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.

Pour la discrimination à cause du genre, ce sont surtout les femmes qui sont concernées. Les personnes âgées de 55+ rapportent moins de discrimination à cause du genre.

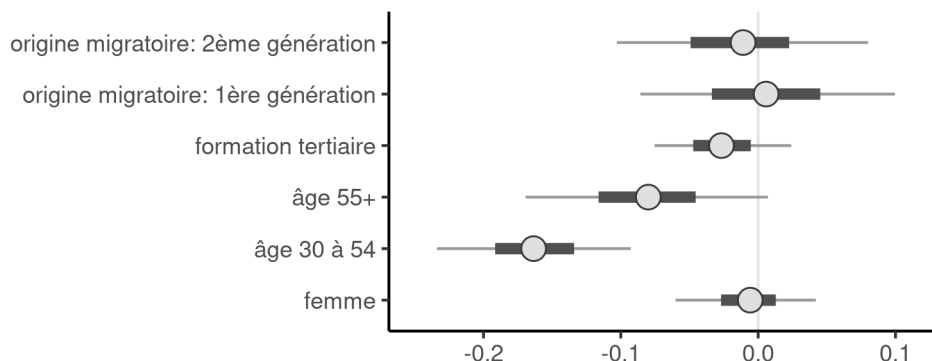
Graphique A11. Coefficients du modèle de régression multiple : discrimination au travail pour raison de genre



Notes : Variable dépendante : discrimination au travail pour raison de genre au cours des 24 derniers mois. N=535 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 jeunes se disent discriminé à cause de l'âge le plus, suivi des personnes âgées 55+.

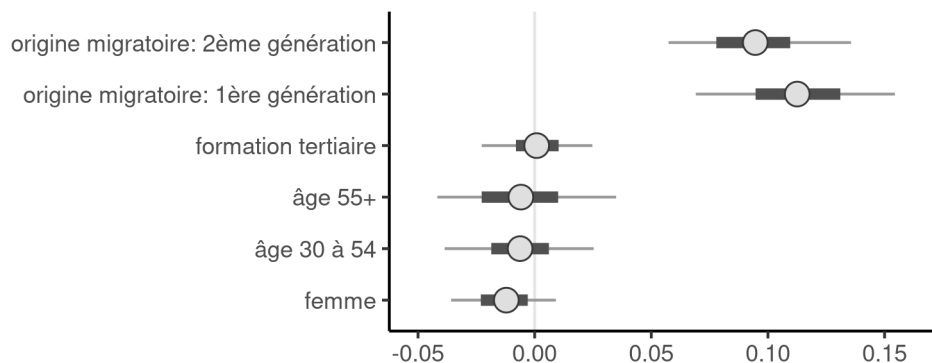
Graphique A12. Coefficients du modèle de régression multiple : discrimination au travail pour raison d'âge



Notes : Variable dépendante : discrimination au travail pour raison d'âge au cours des 24 derniers mois. N=535 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 à cause de l'origine nationale est indiquée surtout par les répondant-e-s issues de la migration.

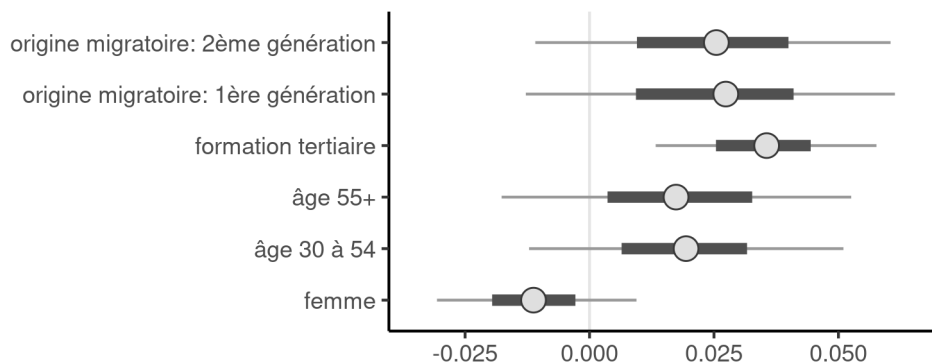
Graphique A13. Coefficients du modèle de régression multiple : discrimination au travail pour raison d'origine nationale



Notes : Variable dépendante : discrimination au travail pour raison d'origine nationale au cours des 24 derniers mois. N=535 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, les différences sont beaucoup moins prononcées, et c'est la formation tertiaire et l'origine migratoire qui semblent le plus important pour expliquer une discrimination. Les femmes semblent moins touchées.

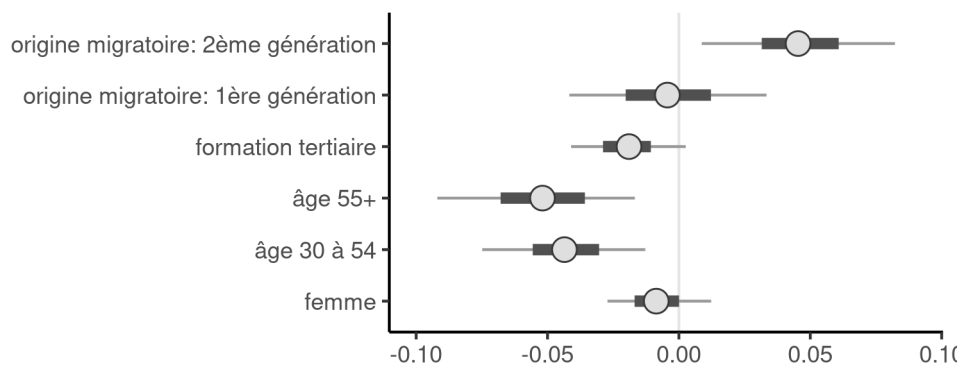
Graphique A14. Coefficients du modèle de régression multiple : discrimination au travail pour raison de niveau de français



Notes : Variable dépendante : discrimination au travail pour raison de niveau de français au cours des 24 derniers mois. N=535 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.

Par rapport à la discrimination à cause de la religion, c'est associé avec une origine migratoire de 2^e génération, et plus prononcée parmi les plus jeunes des répondant-e-s.

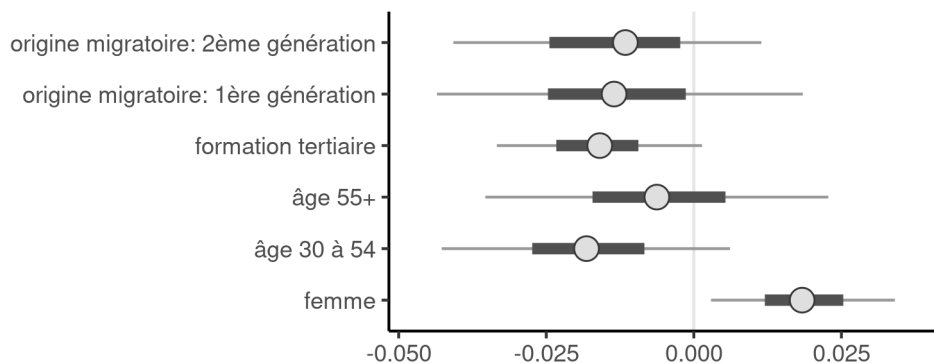
Graphique A15. Coefficients du modèle de régression multiple : discrimination au travail pour raison de religion



Notes : Variable dépendante : discrimination au travail pour raison de religion au cours des 24 derniers mois. N=535 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.

Les femmes se disent plus discriminées à cause de leur orientation sexuelle, mais les différences sont moins prononcées.

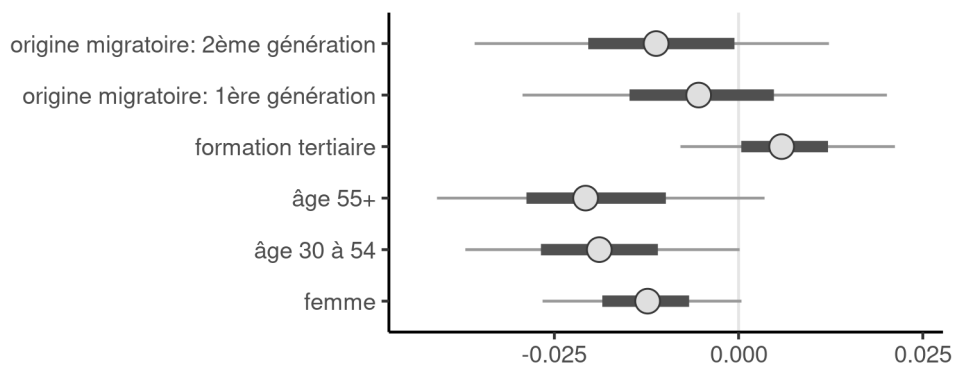
Graphique A16. Coefficients du modèle de régression multiple : discrimination au travail pour raison d'orientation sexuelle



Notes : Variable dépendante : discrimination au travail pour raison d'orientation sexuelle au cours des 24 derniers mois. N=535 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.

Pour le handicap aussi, les différences sont moins prononcées : les hommes et les jeunes sont plus touchés.

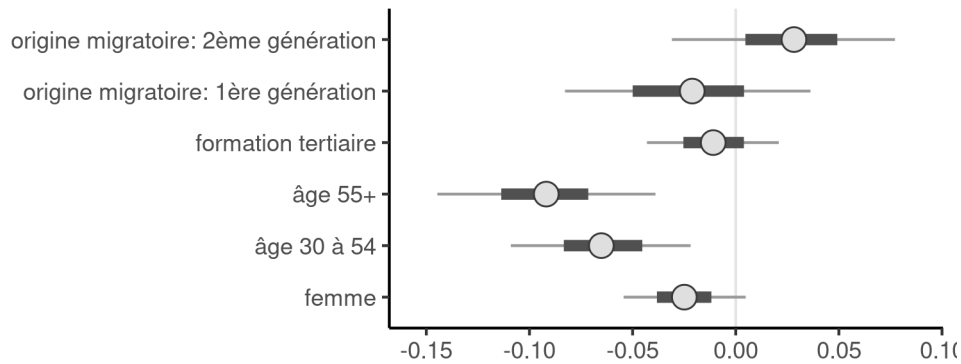
Graphique A17. Coefficients du modèle de régression multiple : discrimination au travail pour raison de handicap



Notes : Variable dépendante : i discrimination au travail pour raison de handicap au cours des 24 derniers mois. N=535 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 à cause du choix vestimentaire concerne surtout les jeunes, et les personnes issues de la migration de 2^e génération.

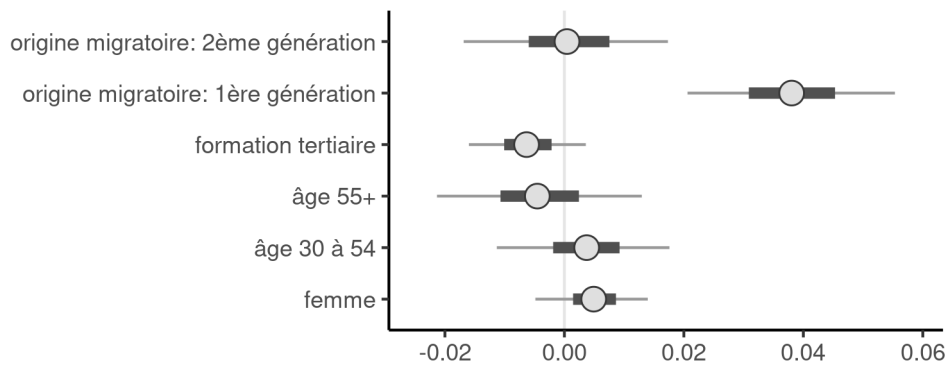
Graphique A18. Coefficients du modèle de régression multiple : discrimination au travail pour raison de choix vestimentaire



Notes : Variable dépendante : discrimination au travail pour raison de choix vestimentaire au cours des 24 derniers mois. N=535 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 le plus prononcé parmi les personnes issues de la migration de 1^e génération.

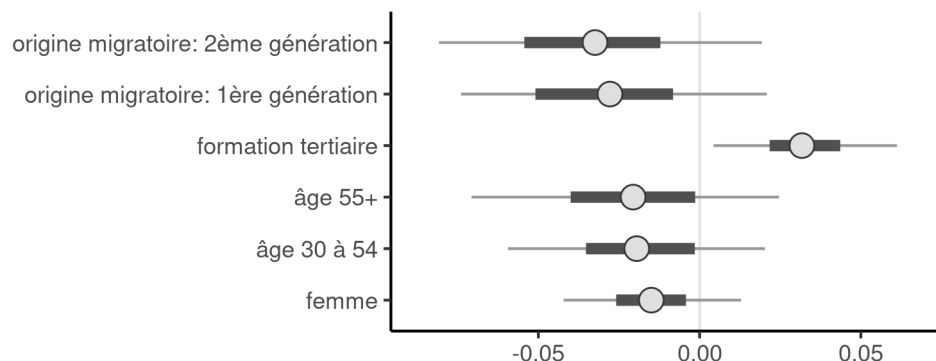
Graphique A19. Coefficients du modèle de régression multiple : discrimination au travail pour raison de couleur de peau



Notes : Variable dépendante : discrimination au travail pour raison de couleur de peau au cours des 24 derniers mois. N=535 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, finalement, est associée avec le vécu d'une discrimination à cause du poids.

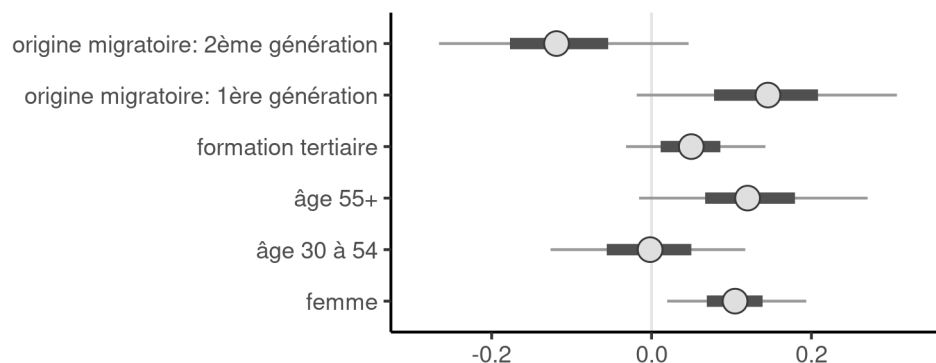
Graphique A20. Coefficients du modèle de régression multiple : discrimination au travail pour raison de poids



Notes : Variable dépendante : discrimination au travail pour raison de poids au cours des 24 derniers mois. N=535 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.

Discrimination en dehors du travail

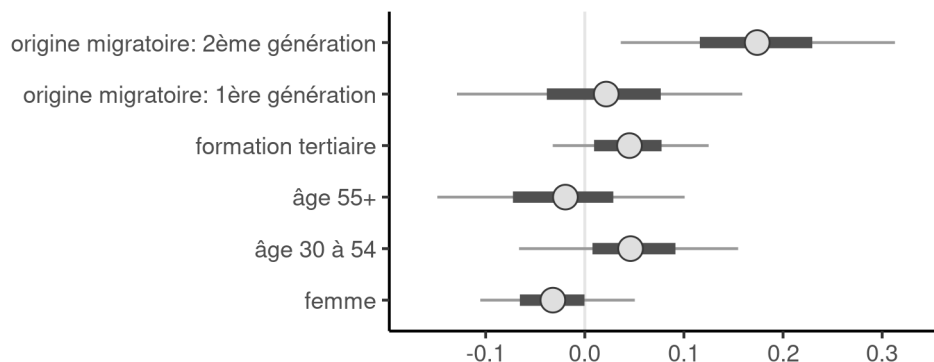
Graphique A21. Coefficients du modèle de régression multiple : discrimination en dehors du travail



Notes : Variable dépendante : index de la discrimination vécue hors du travail au cours des 24 derniers mois. N=535 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.

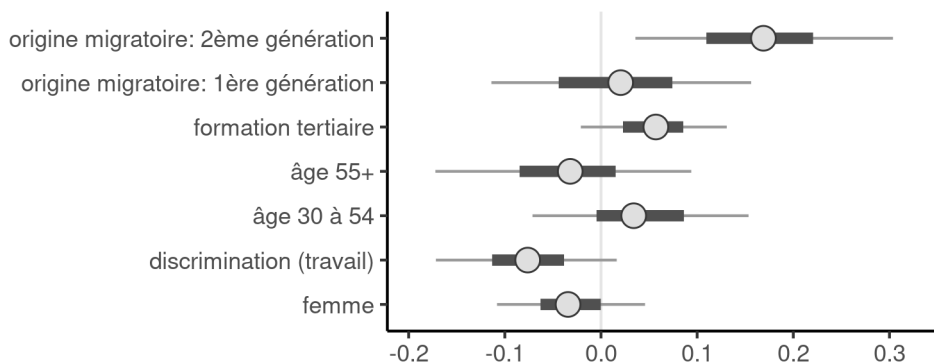
Changer de taux d'activité

Graphique A22. Coefficients du modèle de régression multiple : veut changer de taux d'activité



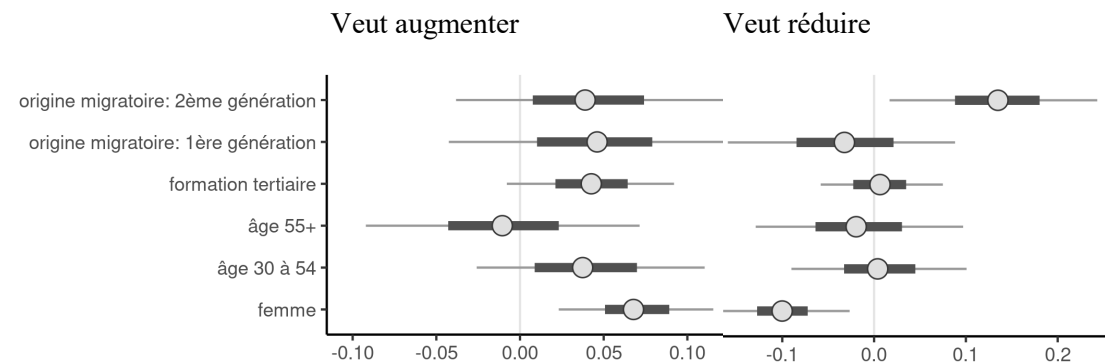
Notes : Variable dépendante : souhait de changer de taux d'activité (augmenter ou diminuer). N=535 répondant-e-s.

Graphique A23. Coefficients du modèle de régression multiple : veut changer de taux d'activité, en fonction de la discrimination (au travail)



Notes : Variable dépendante : souhait de changer de taux d'activité (augmenter ou diminuer). En comparaison du modèle présenté dans le Graphique A22, le modèle ici inclut la variable indépendante d'avoir subi au moins une forme de discrimination (au travail), en plus des variables présentes dans le modèle du Graphique A22. N=535 répondant-e-s.

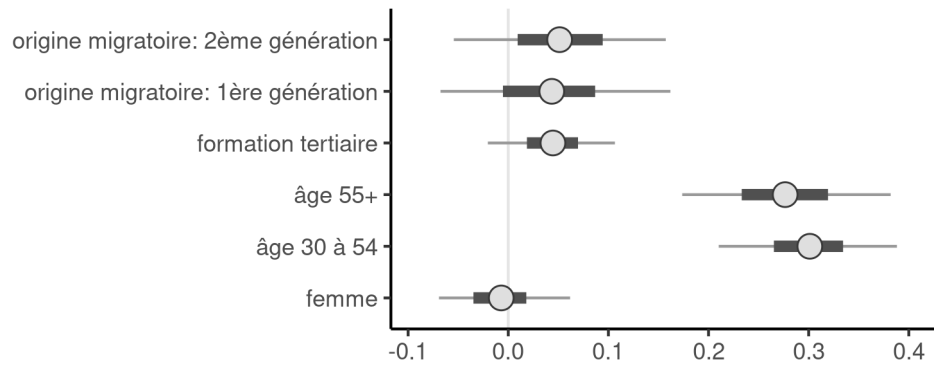
Graphique A24. Coefficients du modèle de régression multiple : veut augmenter (gauche)/réduire (droite) le taux d'activité



Notes : Variable dépendante : veut augmenter (gauche), veut réduire (droite). N=535 répondant-e-s.

Stabilité du travail

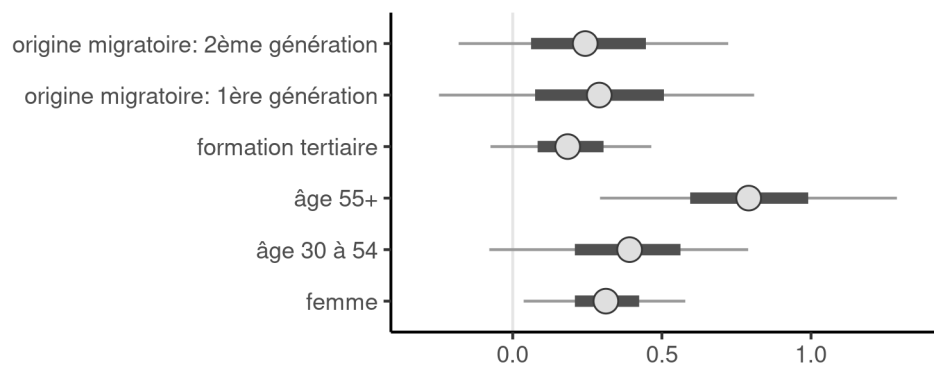
Graphique A25. Coefficients du modèle de régression multiple : position stable



Notes : Variable dépendante : stabilité du travail (contrat à durée indéterminée, nomination). N=535 répondant-e-s.

Utilisation des compétences

Graphique A26. Coefficients du modèle de régression multiple : sentiment que les compétences sont bien utilisées



Notes : Variable dépendante : sentiment que les compétences sont bien utilisées. N=535 répondant-e-s.

Dernières études du SFM

84 : Daniel Auer, Denise Efionayi-Mäder, Joëlle Fehlmann, Mirjam Suri, Dina Bader, Giuliano Bonoli, Michael Morlok, Johanna Probst (2023). Suivi et évaluation du programme pilote « Encouragement précoce de la langue ».

83 : Rosita Fibbi, Leonie Mugglin, Andrea Bregoli, Lisa Ianello, Philippe Wanner, Didier Ruedin, Denise Efionayi-Mäder (2023). « Que des locataires ! » Participation politique des résident·e·s espagnols et portugais à Genève et Neuchâtel.

82 : Didier Ruedin, Dina Bader (2022). Panorama de la diversité au sein du personnel de l'administration de la Ville de Neuchâtel.

81d : Leonie Mugglin, Denise Efionayi-Mäder, Didier Ruedin, Gianni D'Amato (2022). Grundlagenstudie zu strukturellem Rassismus in der Schweiz.

81f : Leonie Mugglin, Denise Efionayi-Mäder, Didier Ruedin, Gianni D'Amato (2022). Racisme structurel en Suisse : un état des lieux de la recherche et de ses résultats.

81i : Leonie Mugglin, Denise Efionayi-Mäder, Didier Ruedin, Gianni D'Amato (2022). Razzismo strutturale in Svizzera: studio sulle basi teoriche e concettuali e sui fondamenti empirici.

80d : Dina Bader, Denise Efionayi-Mäder (2022). Förderprogramm «ici. gemeinsam hier.»: Wissenschaftliche und empirische Möglichkeiten.

80f : Dina Bader, Denise Efionayi-Mäder (2022). Programme de financement «ici.ensemble» : pistes scientifiques et empiriques.

79 : Didier Ruedin, Joëlle Fehlmann (2022). Panorama de la diversité au sein du personnel de l'administration du Canton de Neuchâtel.

78 : Johanna Probst, Didier Ruedin, Patrick Bodenmann, Denise Efionayi-Mäder, Philippe Wanner (2021). Littérature en santé relative au covid-19 : focus sur la population migrante.

77 : Denise Efionayi-Mäder, Joëlle Fehlmann, Johanna Probst, Didier Ruedin, (alphabetisch) und Gianni D'Amato (2020). Mit- und Nebeneinander in Schweizer Gemeinden. Wie Migration von der ansässigen Bevölkerung wahrgenommen wird (Langfassung).

76 : Joëlle Fehlmann, Denise Efionayi-Mäder (2020). Evaluation des Pilotprojekts «Lern- und Werkzentrum» tipiti.

75d : Didier Ruedin, Denise Efionayi-Mäder, Sanda Üllen, Veronika Bilger und Martin Hofmann (2020). Wirkungszusammenhänge Migration, Integration und Rückkehr. Eine Literaturanalyse im Auftrag des SEM in Erfüllung des Postulats 16.3790 «Migration. Langfristige Folgen der Integration».

75f : Didier Ruedin, Denise Efionayi-Mäder, Sanda Üllen, Veronika Bilger et Martin Hofmann (2020). Corrélations entre migration, intégration et retour. Analyse de la littérature sur mandat du SEM en réponse au postulat 16.3790 « Migration. Conséquences à long terme de l'intégration ».

Pour plus d'informations sur les publications du SFM, vous pouvez consulter le site Web <http://www.unine.ch/sfm/fr/home.html>

Les études peuvent être téléchargées gratuitement ou commandées au SFM.



Swiss Forum for Migration and Population Studies

La Ville de La Chaux-de-Fonds s'engage à donner l'exemple et à veiller au respect d'une administration exemplaire et ouverte à la diversité, respectueuse de la dignité et du bien-être de ses employé·e·s. En menant une enquête auprès de ses employé·e·s, la Ville de La Chaux-de-Fonds a fait preuve d'une démarche innovatrice en Suisse dans le traitement des questions de diversité et de discrimination au sein de l'environnement professionnel. L'enquête a révélé une diversité parmi les employé·e·s, comprenant le genre, le pays de naissance et l'origine migratoire. Si les nationalités les plus nombreuses de la ville sont présentes parmi les répondant·e·s de l'enquête, on observe une absence des personnes d'origine érythréenne (1% de la population) et turque (0.8% de la population). 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.

Au total, 34 pays de naissance et 22 nationalités sont représentés parmi les répondant·e·s de l'enquête. Parmi les nationalités étrangères, on trouve principalement des nationalités d'Europe de l'Ouest. La grande majorité des employé·e·s parle le français à la maison, soit 94%. Cependant, l'expérience de la discrimination est une réalité pour une part importante des employé·e·s de la Ville. Parmi ceux·celles qui ont subi une forme de discrimination, les raisons mentionnées le plus fréquemment sont le genre et l'âge, suivis de l'origine nationale. La conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale reste un sujet important, surtout parmi les répondant·e·s avec des responsabilités de soutien envers des personnes tierces. De manière générale, davantage de flexibilité dans les offres et dans les horaires de travail est souhaité afin de pouvoir répondre à des impératifs familiaux sans préteriter le travail.

Auteur·e·s

Didier Ruedin, sociologue, chef de projet au SFM

avec la collaboration de

Dina Bader, sociologue, responsable de projet au SFM

Chloé Salathé, sociologue, stagiaire au SFM

DOI 10.35662/unine-sfmstudies-85

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