



SFM

Swiss Forum for Migration
and Population Studies

SFM Studies #79

Didier Ruedin
et Joëlle Fehlmann

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

Février 2022



unine

UNIVERSITÉ DE
NEUCHÂTEL

 **ne.ch**

RÉPUBLIQUE ET CANTON DE NEUCHÂTEL

Mandant

État de Neuchâtel

Responsable de projet

Didier Ruedin

© 2022 SFM

ISBN

2-940379-82-3

978-2-940379-82-8

Abstract

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

Au total, 74 pays de naissance et 50 nationalités sont représentés parmi les répondant·e·s de l'enquête. Parmi les nationalités non suisses on trouve principalement des nationalités d'Europe de l'Ouest. La grande majorité des employé·e·s parle le français à la maison, soit 96 pourcents. Cependant, l'expérience de la discrimination est une réalité pour une minorité importante, soit environ 14 pourcents des employé·e·s de l'État. Parmi celles et ceux qui ont subi une forme de discrimination, les raisons mentionnées le plus fréquemment sont le genre et l'âge, suivis de l'origine nationale et l'apparence physique. La conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale reste un sujet important, surtout parmi les répondant·e·s avec des responsabilités de soutien de tierces personnes. De manière générale, davantage de flexibilité dans les offres et dans les horaires de travail est souhaitée afin de pouvoir répondre à des impératifs familiaux sans préteriter le travail.

Table des matières

1	Introduction	4
2	L'état de la diversité	6
2.1	Pays de naissance et diversité	6
2.2	Nationalité et diversité	7
2.3	Population issue de la migration	8
2.4	Langue principale	9
3	Conciliation vie professionnelle – vie familiale	10
3.1	Responsabilités du soutien ou d'encadrement de tierces personnes	10
3.2	Recours à des mesures prévues par l'État	12
3.3	Satisfaction avec les mesures de l'État	14
4	Limites et discriminations vécues	15
4.1	Discrimination au travail	15
4.2	Discrimination en-dehors du travail en tant qu'utilisateur de l'administration	16
5	Différences de discrimination	17
5.1	Par genre	17
5.2	Par groupes d'âge	18
5.3	Par classe salariale	18
5.4	Par ancienneté	18
5.5	Par niveau de formation	18
5.6	Par origine migratoire	19
6	Autres formes	19
6.1	Changer le taux d'activité	19
6.2	Stabilité de l'emploi	21
6.3	Compétences employées	21
7	Lutte contre les discriminations	23
8	Commentaires ouverts	24
9	Conclusions	25
10	Annexes	26

1 Introduction

Dans le cadre de la feuille de route pour une administration ouverte et égalitaire, le Conseil d'État du Canton de Neuchâtel s'engage pour une administration exemplaire et ouverte à la diversité, l'égalité de dignité et le bien-être de ses employé·e·s. Pour la première fois, il mène une enquête pour appréhender la diversité de son personnel afin de développer un environnement de travail accueillant et inclusif et d'assurer des prestations accessibles et de qualité. En appui à la mise en œuvre de la Feuille de route (2018), le *Forum suisse pour l'étude des migrations et de la population* (SFM) de l'Université de Neuchâtel a développé en partenariat avec l'État de Neuchâtel un questionnaire d'accompagnement à l'identification de la diversité parmi les employé·e·s.

Le Conseil d'État souhaite en savoir davantage sur l'inclusion et la diversité dans le secteur public du canton de Neuchâtel. Pour le moment, il existe peu de connaissances sur ce sujet, et sur la base des chiffres très limités à disposition, le Conseil d'État s'interrogeait quant à une certaine sous-représentation des personnes issues de la migration. Le SFM a ainsi développé une enquête en ligne auprès des employé·e·s pour mesurer la diversité des effectifs de manière globale, un instrument qui permettra au canton de Neuchâtel d'être pionnier dans le monitoring de la diversité. Cette enquête ne vise pas à comparer le profil des employé·e·s de l'État avec le bassin de population local et potentiellement employable.

Afin d'assurer la convivialité de ces données, le choix s'est arrêté sur une enquête anonyme menée en ligne par l'Université de Neuchâtel. Le présent rapport présente les résultats agrégés pour garantir l'anonymat des réponses. Le but est de présenter une « photo » de la situation sans identifier des services en particulier, ce qui pourrait s'avérer contreproductif dans l'effort de renforcer la diversité.

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

Fin 2020, le canton de Neuchâtel comptait une population de 175'757 résident·e·s: 51 pourcents de femmes et 49 pourcents d'hommes. 25 pourcents de la population résidante sont de nationalité étrangère. Les nationalités étrangères les plus importantes sont le Portugal, la France, l'Italie, l'Espagne, le Kosovo et l'Érythrée.¹ La grande majorité sont de la première génération selon la classification de l'OFS (83% dans le canton de Neuchâtel).² Les personnes de nationalité étrangère sont surreprésentées aussi parmi les occupations peu qualifiées, et parmi les occupations requérant un haut niveau de formation. Il est à noter, toutefois, que le taux des salarié·e·s de formation tertiaire en situation de déqualification (exerçant une profession ne requérant pas un tel niveau de formation) est plus élevé parmi la population issue de la migration (22%, en comparaison à 10% pour la population non-issu·e de la migration).³ La langue parlée à la maison est principalement le français

¹ Source : recensement annuel de la population, <https://www.ne.ch/autorites/DFS/STAT/population/Pages/RCP.aspx>

² Source : Enquête suisse sur la population active (ESPA), population résidante permanente âgée de 15 ans ou plus, <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/population/migration-integration/selon-statut-migratoire.assetdetail.14347372.html>

³ Source : Enquête suisse sur la population active (ESPA), chiffres pour la région Espace Mittelland, la région la plus fine disponible, <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/population/migration-integration/selon-statut-migratoire.assetdetail.14347353.html>

(91%), mais 19% indiquent parler une autre langue que les langues officielles ou l'anglais à la maison. La somme est plus grande que 100%, en raison des ménages parlant plusieurs langues.⁴

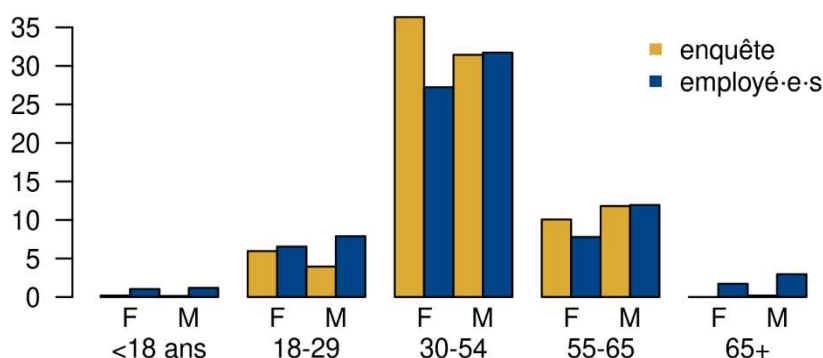
1.1 Méthode : Une enquête en ligne

Le 27 mai 2021, la chancellerie a envoyé 5314 courriels avec une invitation à participer à l'enquête au moyen d'un lien internet (administration, secondaire 2, conservatoire). Le 11 juin 2021, un rappel a été envoyé à toutes et à tous les employé·e·s. La participation était volontaire, et le questionnaire ne prenait qu'environ cinq minutes. Au total, 2467 réponses complètes ont été reçues jusqu'au 2 juillet 2021. Le taux de réponse de 46 pourcents – presque la moitié des employé·e·s ont répondu à l'enquête volontairement – est excellent pour ce type d'enquête.⁵ Dans le questionnaire aucune question n'était obligatoire, ce qui permettait aux participant·e·s de sauter des questions, ou d'indiquer leur préférence de ne pas répondre. On observe autour de 1 pourcent de réponses incomplètes ou refusées. Tout comme les employé·e·s qui n'ont pas à l'enquête, il est impossible de dire pourquoi les réponses ont été refusées.

Une comparaison avec les effectifs de l'administration permet de cerner la représentativité des données. Comme le montre la Figure 1, la distribution d'âge et de genre parmi les répondant·e·s correspond à la distribution des employé·e·s de l'État. Toutefois, il reste des différences à noter : l'enquête est peu représentative des employé·e·s les plus jeunes (< 18 ans) et les plus âgées (65+). Globalement, les femmes sont surreprésentées dans l'enquête (51.7% des répondantes, en comparaison de 44.3% des employées – et 51.0% de la population neuchâteloise). Nous constatons cette surreprésentation des femmes surtout dans le groupe d'âge de 30 à 54 ans. Parmi les employé·e·s entre 18 et 29 ans, les hommes sont sous-représentés.

Malgré ces quelques différences, les réponses à l'enquête restent des éléments d'observation valables pour l'ensemble des employé·e·s de l'État. Les analyses menées grâce à la méthode statistique des modèles de régression multiples confirment la robustesse des résultats rapportés (cf. annexes).

Figure 1. Répondant·e·s de l'enquête comparé avec les effectifs des employé·e·s par genre et groupe d'âge (en %)



Notes : En pourcentages. N=2467 répondant·e·s pour l'enquête, données des ressources humaines pour les employé·e·s.

Une comparaison par classe salariale, incluse dans la Figure A3 dans les annexes, montre des distributions similaires pour les classes salariales dans les données des ressources humaines et les classes salariales dans

⁴ 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>

⁵ La Figure A1 dans les annexes présente le nombre de réponses reçues à travers le temps, ainsi que les participant·e·s qui ont quitté le questionnaire avant la fin.

l'enquête. Il est à noter que la correspondance ne peut pas toujours être établie, mais la figure indique que l'enquête est largement représentative au niveau de la classe salariale. Dans l'enquête, les enseignant·e·s (classes A à M) sont sous-représentés. Pour garantir une généralisation vers l'ensemble des employé·e·s, ce rapport utilise des modèles de régression multiple pour confirmer les résultats présentés. Cette approche est pertinente puisque toutes les classes salariales sont représentées parmi les répondant·e·s de l'enquête.

Contrairement aux données des ressources humaines, l'enquête permet d'indiquer une identité de genre (sexe) autre que « femme » et « homme ». Le questionnaire inclut une rubrique « autre » avec un champ de texte à remplir. Malheureusement, comme on l'a aussi constaté dans d'autres enquêtes en Suisse, cette option favorise aussi des réponses non sérieuses de la part de la population qui ne reconnaît pas des identités de genre non-binaires (p.ex. « chat »). Dans le présent cas, seulement une petite minorité des 8 réponses « autre » était sérieuse. Pour des raisons de protection, ces réponses ne sont pas détaillées ici, et le rapport ne présente que les résultats pour les femmes et les hommes.

2 L'état de la diversité

Dans les pages qui suivent, la diversité est abordée sous l'angle du pays de naissance, de la nationalité, de l'origine migratoire et de la langue principale. Si des comparaisons avec la population résidente du Canton sont faites, il est important de garder à l'esprit qu'il n'est pas attendu que la diversité de la population soit exactement reflétée parmi les employé·e·s, étant donné que les profils des employé·e·s doivent correspondre aux exigences du travail (qualifié, avec un permis de travail). De plus on ne s'attend pas à ce que des parties de la population comme les retraité·e·s soient représentées parmi les employé·e·s de l'État. Dans le présent rapport, il s'agit bien d'une description des répondant·e·s de l'enquête et pas d'une étude sur la « représentation ».

2.1 Pays de naissance et diversité

Pour les pays de naissance des répondant·e·s et autres indicateurs d'origine, plusieurs indicateurs de la diversité sont disponibles. Dans tous les cas, l'enquête montre une grande diversité des employé·e·s de l'État 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 d'Europe de l'Ouest. Au total, 74 pays de naissance sont représentés parmi les répondant·e·s. 8.7 pourcents des répondant·e·s sont nés dans un pays d'Europe de l'Ouest, 1.4 pourcents dans un pays d'Europe de l'Est, 1.8 pourcents dans un pays africain, 1.5 pourcents en Amérique, et 1.1 pourcents en Asie. En comparaison avec les répondant·e·s nés en Suisse, les répondant·e·s nés dans un pays extra-européen, sont davantage de sexe féminin (85% pour l'Asie, 57% pour l'Amérique, et 52% pour l'Afrique).

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

	Suisse	France	Portugal	Italie	Espagne	Allemagne	Belgique
Répondant·e·s	85.3	4.2	1.8	0.8	0.5	0.5	0.5

Notes : En pourcentages. Pays avec moins de 10 réponses ne sont pas présentés. N=2357 répondant·e·s.

Le questionnaire a aussi couvert le pays de naissance des parents, avec des distributions similaires, mais on observe des fréquences plus élevées pour les parents nés en dehors de la Suisse (Tableau 2). 68 pourcents ont une mère née en Suisse (68% pour les pères – ce qui laisse 32% avec un père né à l'étranger, avec la France, l'Italie et le Portugal en tête des pays les plus fréquents). Le nombre total des pays de naissance de la mère (77 pays) et le nombre total des pays de naissance du père (72 pays), sont similaires au nombre des pays de

naissance des employé·e·s. Le fait que le pourcentage des personnes nées en Suisse soit plus large que le pourcentage de personnes avec des parents nés en Suisse est une indication que les enfants de migrant·e·s sont aussi représenté·e·s parmi les employé·e·s.

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

	Suisse	France	Portugal	Italie	Espagne	Allemagne	Belgique
Mère des répondant·e·s	67.9	8.4	3.7	5.9	2.5	1.2	0.8
Père des répondant·e·s	68.3	7.4	4.0	8.0	2.3	0.8	0.6

Notes : En pourcentages. Pays avec moins de 10 réponses ne sont pas présentés. Trié par l'ordre des pays dans le Tableau 1. N=2357 répondant·e·s.

Une autre manière – plus technique – d'exprimer la diversité des employé·e·s est l'utilisation d'un index de la diversité.⁶ Cet index est plus élevé si le nombre de pays représentés est plus grand, tout comme le nombre de personnes de chaque pays. Si tout le monde a le même pays de naissance, l'index est de 0 – et signifie l'absence de diversité. La présence de petits groupes minoritaires augmente l'index, mais c'est seulement quand les groupes minoritaires sont plus larges que l'index augmente plus. Le Tableau 3 présente la diversité exprimée par l'index pour le pays de naissance des répondant·e·s et le pays de naissance de leurs parents. On constate que la diversité parmi les parents est plus substantielle, ce qui indique la présence de descendant·e·s de migrant·e·s parmi les employé·e·s de l'État.

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

Origine	Index de la diversité
Pays de naissance	0.27
Pays de naissance mère	0.53
Pays de naissance père	0.52

Notes : Index de diversité comme décrit dans la note de bas 6, N=2357 répondant·e·s.

2.2 Nationalité et diversité

La nationalité est une autre manière de mesurer l'origine, ce qui permet aussi une comparaison avec la population résidente du canton. 81 pourcents des répondant·e·s sont de nationalité suisse uniquement, 11 pourcents sont des double-nationaux, et 7 pourcents ont uniquement une nationalité étrangère. Parmi les double-nationaux, environ la moitié est née avec la nationalité suisse, l'autre moitié est devenue suisse par naturalisation. Les nationalités les plus fréquentes parmi les double-nationaux sont la française, l'italienne, la portugaise, et l'espagnole – les mêmes nationalités qui sont fréquentes parmi les personnes de nationalité étrangère.

Parmi les nationalités non suisses on trouve principalement des nationalités d'Europe de l'Ouest (86%), suivi d'Amérique (6%), d'Europe de l'Est (3%), d'Afrique (3%), et d'Asie (2%). Au total, 50 nationalités sont représentées parmi les répondant·e·s.

⁶ Il s'agit notamment de l'index de Herfindahl : $H = \sum_{i=1}^k p_i^2$. H est la mesure de la diversité, k représente le nombre des 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 égale, et le nombre des groupes est large. Les valeurs les plus élevées démontrent une diversité plus importante.

Contrairement au pays de naissance, la nationalité permet une comparaison avec la population résidente du canton. La comparaison des nationalités des répondant·e·s avec la distribution des nationalités dans le canton de Neuchâtel dans la dernière ligne du Tableau 4, montre une surreprésentation de la nationalité suisse parmi les répondant·e·s ainsi que des différences importantes pour certaines nationalités. Dans le tableau, les double-nationaux sont inclus dans la catégorie « Suisse ». À noter que les chiffres pour la population résidente ne sont pas limités à l'âge actif, ni à une formation spécifique ou un permis de travail.

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

	Suisse	France	Italie	Portugal	Espagne	Belgique	Allemagne
Répondant·e·s	92.7	6.0	4.7	2.4	1.7	0.7	0.3
Résident·e·s du canton	74.9	4.7	3.8	7.0	1.4	0.3	0.3

Notes : En pourcentages. Pays avec moins de 10 réponses ne sont pas présentés. Trié par fréquence parmi les répondant·e·s. N=2306 répondant·e·s, N=175'757 résident·e·s du canton.

Cette différence est aussi visible si on regarde l'index de la diversité basé sur la nationalité actuelle dans le Tableau 5 : la diversité est plus prononcée au sein de la population résidente que parmi les répondant·e·s de l'enquête.⁷

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)	0.31
Nationalité actuelle (résident·e·s du canton)	0.43

Notes : N=2306 répondant·e·s, N=175'757 résident·e·s du canton.

2.3 Population issue de la migration

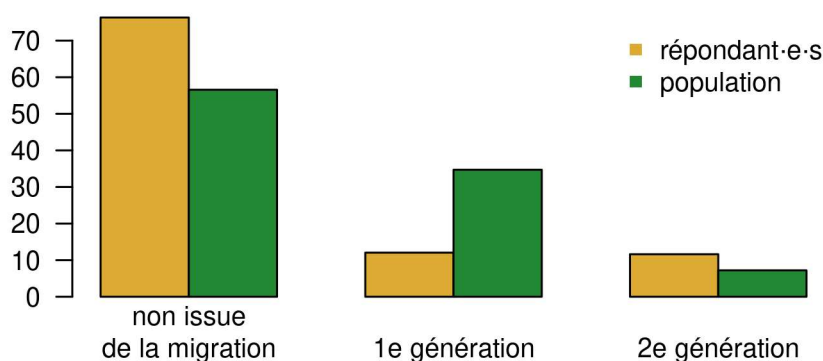
L'office fédéral de la statistique (OFS) offre une définition de la population issue de la migration qui prend en considération le pays de naissance, la nationalité à la naissance, et le pays de naissance des parents. Une distinction est faite entre la population non issue de la migration, la population issue de la migration de 1^e génération, et la population issue de la migration de 2^e génération. Parmi les répondant·e·s, 76 pourcents ne sont pas issus de la migration et 24 pourcents sont issus de la migration (12% de la première génération et 12% de la deuxième génération).

Parmi la population résidente du canton, la distribution est différente (Figure 2).⁸ Les données de l'OFS couvrent la période de 2012 à 2019 et indiquent 57 pourcents de la population du canton de Neuchâtel comme non issue de la migration, 42 pourcents est issue de la migration, dont 35 pourcents de la première génération et 7 pourcents de la deuxième génération. La plus grande différence entre les répondant·e·s de l'État et la population résidente se trouve au niveau de la première génération.

⁷ Les fréquences de toutes les nationalités résidentes dans le canton de Neuchâtel ont été fournies par le service de la statistique. Les fréquences sans les pays avec moins de 3 résident·e·s sont disponibles sur leur [site web](#).

⁸ Source: OFS, Ständige Wohnbevölkerung ab 15 Jahren nach Migrationsstatus, Kantonen und Grossregionen.

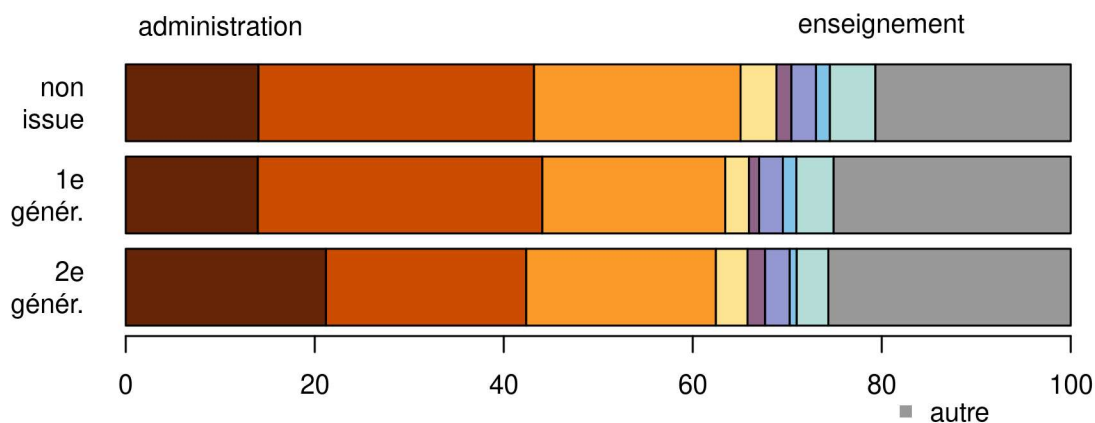
Figure 2. Répondant·e·s par origine migratoire comparé avec la population (en %)



Notes : En pourcentages, N=2306 répondant·e·s, N=175'757 résident·e·s du canton.

La Figure 3 présente la classe salariale des répondant·e·s par origine migratoire. La figure présente la proportion des 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 tous les répondant·e·s non issu·e·s de la migration ; la zone brun foncé à gauche représente la proportion avec une classe salariale 1 à 4 : 14 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 première génération ; la dernière barre horizontale les répondant·e·s de la deuxième génération. Dans le cas de la deuxième génération, on retrouve 21 pourcents dans les classes salariales 1 à 4. Les plus grandes différences en proportion se retrouvent dans les classes salariales 1 à 4 et 5 à 8 pour l'administration, et A à D pour l'enseignement, ainsi que dans la catégorie « autre ».

Figure 3. Répondant·e·s par classe salariale et origine migratoire (en %)



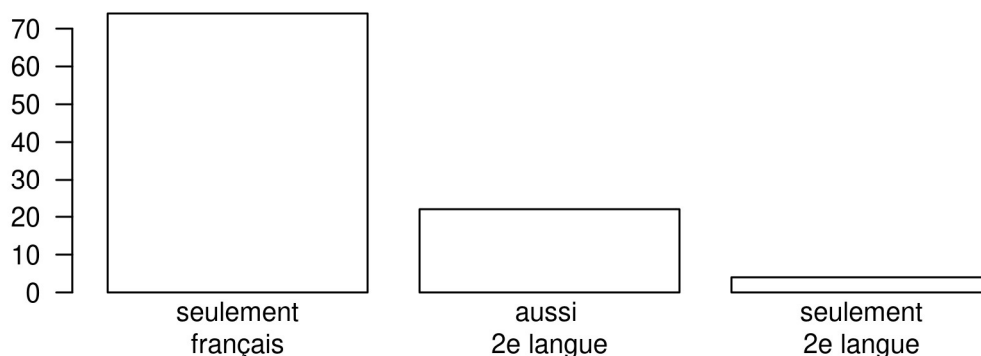
Notes : En pourcentages par origine migratoire (non issue de la migration, 1^e génération, 2^e génération). Les classes salariales sont de gauche à droite : 1 à 4 (en brun foncé), 5 à 8, 9 à 12, 13 à 16 (en jaune) pour l'administration, et A à D (en violet foncé), E à H, I à L, M (en bleu sarcelle) pour l'enseignement. La dernière catégorie en gris représente « autre ». N = 2306 répondant·e·s. Les chiffres du graphique sont donnés dans le Tableau A1.

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 à la maison, soit 96 pourcents. 4 pourcents parlent donc principalement une autre langue à la maison. Le chiffre correspondant pour la population du canton est de 91 pourcents parlant

principalement le français à la maison. Si le français est la langue principale dominante parmi les répondant·e·s, 22 pourcents des répondant·e·s parlent *aussi* une 2^{ème} langue à la maison (soit nationale ou étrangère). Le chiffre correspondant pour la population du canton est de 30 pourcents parlant (aussi) une langue autre que le français à la maison (Figure 4).⁹

Figure 4. Distribution des langues parlées à la maison des répondant·e·s (en %)



Notes : En pourcentages. N= 2352 répondant·e·s.

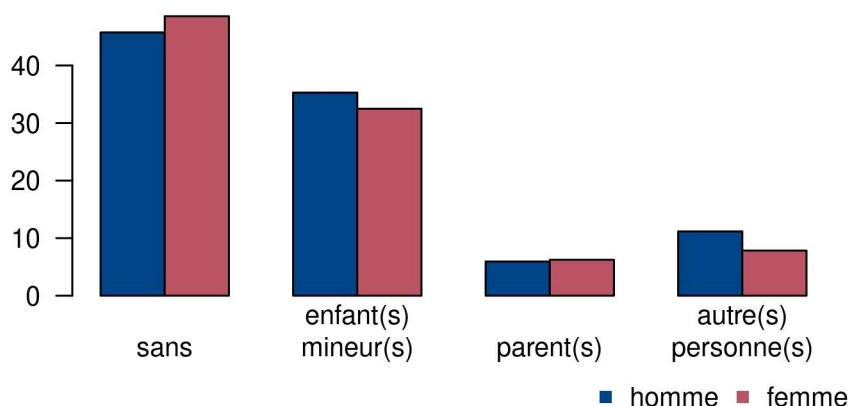
3 Conciliation vie professionnelle – vie familiale

3.1 Responsabilités du soutien ou d’encadrement de tierces personnes

Une diversité des employé·e·s implique une variété de besoins en termes de conciliation de la 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. La Figure 5 montre qu’il est commun pour les répondant·e·s d’être les principaux responsables du soutien ou d’encadrement de tierces personnes. La plus grande catégorie est représentée par les personnes sans responsabilité principale (46%, représentés par les deux barres les plus à gauche), suivie par les personnes ayant des responsabilités envers des enfants mineurs (33%). Il est plus rare d’être responsable principal·e des parents ou d’autres personnes, mais le nombre de personnes concernées n’est pas négligeable. Dans la figure, les barres rouges indiquent le pourcentage des femmes avec responsabilités, et les barres bleues le pourcentage des hommes. La distribution ne suggère pas de grandes différences de genre, ce qui est aussi le cas pour des responsabilités multiples : 6 pourcents des hommes et 5 pourcents des femmes indiquent des responsabilités envers plusieurs tiers. Ces chiffres ne permettent pas de faire des observations quant à la qualité ou le temps investi pour ces responsabilités.

⁹ 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>

Figure 5. Distribution des répondant·e·s selon responsabilités principales par genre (en %)



Notes : En pourcentages, N= 2420 répondant·e·s, réponses multiples permises.

La Figure A4 dans les annexes montre que les répondant·e·s issus de la migration ont une légère tendance à exercer moins de responsabilités en termes de soutien ou d’encadrement de tierces personnes – particulièrement pour les enfants mineur·e·s. Les responsabilités envers les parents ou d’autres personnes sont, plus prononcées pour les répondant·e·s avec une nationalité d’Asie, d’Amérique et d’Afrique ; s’agissant des responsabilités envers les parents, ce sont les nationalités d’Afrique, et pour d’autres personnes, les nationalités d’Asie et d’Afrique qui dominent.

Le Tableau 6 montre que les responsabilités de soutien ou d’encadrement de tierces personnes des répondant·e·s varient en fonction de l’âge. Parmi les plus jeunes, le groupe sans responsabilités est dominant. Dans le groupe d’âge de 30 à 54 ans, la majorité exerce des responsabilités, surtout envers des enfants mineur·e·s. Le groupe d’âge 55+ a moins la charge d’enfants mineur·e·s, mais davantage de parents et d’autres personnes. 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 selon responsabilités principales par groupes d’âge (en %)

	Sans	Enfant(s) mineur(s)	Parent(s)	Autre(s) personne(s)
Jusqu’à 29 ans	84.9	5.3	0.4	1.2
30 à 54 ans	38.0	45.5	5.0	9.6
55 ans +	57.7	12.0	12.3	12.9

Notes : En pourcentages, N= 2420 répondant·e·s, réponses multiples permises.

Le Tableau 7 montre que les responsabilités de soutien ou d’encadrement de tierces personnes sont plus prononcées parmi les répondant·e·s qui travaillent entre 50 pourcents et 89 pourcents – en comparaison avec un travail à plein temps ou moins de 50 pourcents. Ce sont surtout les responsabilités d’enfants mineur·e·s qui sont associées avec un taux d’activité réduit.

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

	Sans	Enfant(s) mineur(s)	Parent(s)	Autre(s) personne(s)
90% +	51.2	30.4	5.9	10.8
50% à 89%	39.6	41.1	6.6	8.1
<50%	51.6	28.3	6.3	7.5

Notes : En pourcentages, N= 2420 répondant·e·s, réponses multiples permises.

3.2 Recours à des mesures prévues par l'État

La grande majorité des répondant·e·s n'a pas recours à des mesures prévues par l'État pour faciliter la conciliation vie professionnelle – vie familiale, comme le congé pour la garde d'un enfant malade, le congé paternité, ou l'adaptation des plages de travail obligatoires : 68 pourcents n'ont pas recours à des mesures prévues par l'État. La comparaison des responsabilités avec les recours, détaillés dans le Tableau 8 révèle qu'une grande partie des personnes avec responsabilités principales n'a pas recours à des mesures – plus bas on verra que c'est principalement parce qu'ils n'ont pas besoin de ces offres en particulier.

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

	Recours	Pas de recours
Pas de responsabilité principale	17.8	81.4
Responsabilité principale	56.3	43.2

Notes : En pourcentages, N= 2420 répondant·e·s.

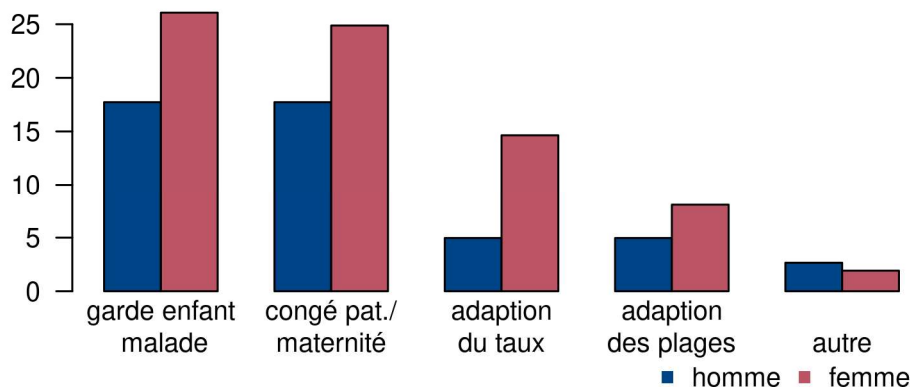
Le recours à des prestations prévues par l'État est plus élevé pour les femmes (34% y ont recours) que pour les hommes (28% y ont recours). Ce sont principalement les personnes entre 30 et 54 ans (40% y ont recours) plutôt que les plus jeunes (11% des répondant·e·s de moins de 30 ans y ont recours) et que les plus âgé·e·s (12% des répondant·e·s 55+ y ont recours). De même, les recours sont plus prononcés parmi les répondant·e·s de classe salariale 9 à 12, mais les différences parmi les enseignant·e·s ne sont pas tellement prononcées – la proportion avec recours la plus élevée concerne les classes salariales I à L. Les recours pour les répondant·e·s non issus de la migration (31%) sont similaires aux répondant·e·s issus de la migration (34% pour la 1^e génération, 29% pour la 2^e génération).

Les prestations les plus fréquemment utilisées sont : le congé pour la garde d'un enfant malade (22%) et le congé paternité ou maternité (21%). Les adaptations du taux d'activité (10%) et des plages de travail obligatoires (6%) sont régulièrement utilisées aussi. Environ 40 répondant·e·s ont spécifié à quelles autres prestations ils ou elles ont recours : Il s'agit surtout du télétravail, mais aussi de l'annualisation du temps de travail, le congé sabbatique et le congé non-payé, et enfin un horaire souple pour l'allaitement.

La Figure 6 montre des différences de genre importantes dans la distribution des recours : les femmes recourent plus souvent aux prestations que les hommes. Les femmes parmi les répondant·e·s sont aussi les plus susceptibles de recourir plusieurs fois à des prestations – 23 pourcents des femmes et 15 pourcents des hommes. Si on regarde la distribution des recours par classe salariale, il est notable que les répondant·e·s de l'administration ont plus fréquemment accès au congé pour la garde d'un enfant malade que les enseignant·e·s, mais aussi aux adaptations du taux et des plages de travail. Les répondant·e·s travaillant entre 50 pourcents et 89 pourcents sont plus susceptibles d'avoir recours à toutes les prestations (p.ex. 33% ont recours au congé pour la garde d'un enfant, en comparaison avec 17% pour ceux qui travaillent à 90%+, ou ceux qui travaillent

à 49% ou moins, Tableau A3 dans les annexes). Il n’y a pas de différences notables entre les répondant·e·s non issus de la migration et ceux issus de la migration, ou entre la première et la deuxième génération.

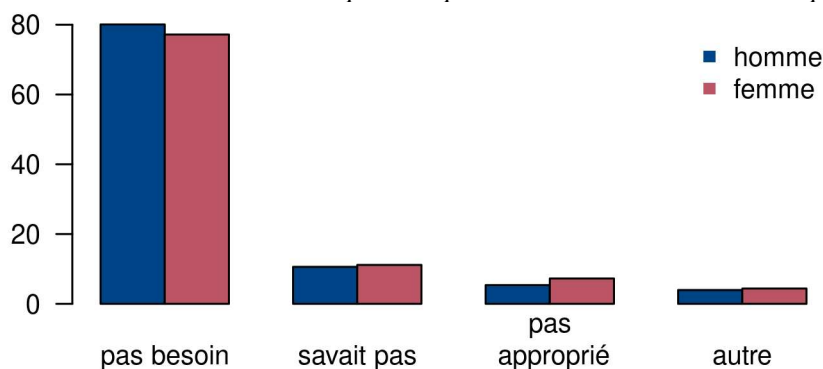
Figure 6. Distribution des recours des répondant·e·s par genre (en %)



Notes : En pourcentages, N= 2420 répondant·e·s.

Les répondant·e·s qui n’ont pas eu recours à des prestations, n’en ont principalement pas besoin – pas la nécessité ou des offres non pertinentes au vu de leur situation (Figure 7). En comparaison, peu de répondant·e·s ne trouvaient de mesure appropriée à leur situation (6%), ou n’avaient connaissance de ces mesures (11%). La figure montre peu de différences entre les femmes et les hommes quant aux raisons de ne pas accéder aux recours.

Figure 7. Distribution des raisons pour ne pas accéder aux recours des répondant·e·s par genre (en %)



Notes : En pourcentages, N= 1641 répondant·e·s.

Parmi les réponses « autre » se trouvent principalement des explications quant aux raisons pour lesquelles les répondant·e·s n’ont pas recours aux prestations. Un petit nombre souhaite davantage de flexibilité pour des raisons qui ne sont pas liées à la responsabilité principale. Plusieurs notaient aussi que les prestations n’étaient pas en vigueur dans le passé, ou que des demandes de télétravail leur avaient été refusées. Un petit nombre favorise explicitement des arrangements avec les grands-parents ou autres membres de la famille. Au moins une personne craint qu’un recours aux prestations pour le soin d’un·e membre de sa famille entraîne des conséquences négatives si ses responsables directs l’apprennaient. Un petit nombre de répondant·e·s mentionne des pressions des responsables pour chercher des solutions en famille, particulièrement en cas d’enfants malades. Ces expériences individuelles – même si moindres en nombre – et le nombre des répondant·e·s qui n’étaient pas au courant de l’offre, suggèrent qu’il existe un manque d’information. La Figure 7 n’indique pas

de différences de genre importantes concernant celles et ceux qui ne connaissaient pas les offres. Une analyse par classe salariale suggère que les répondant·e·s de l'administration dans les classes salariales les plus élevées sont bien informé·e·s des offres. Les enseignant·e·s sont généralement plus susceptibles d'avoir indiqué ne pas avoir eu connaissance des offres disponibles. Il n'y a pas de différences importantes entre les répondant·e·s selon le taux d'activité. Les répondant·e·s issus de la migration de la première génération sont plus fréquents à indiquer ne pas avoir eu connaissance de l'offre (18%, en comparaison avec 10% des répondant·e·s non issus de la migration et 8% des répondant·e·s de la 2^e génération).

3.3 Satisfaction avec les mesures de l'État

La majorité des répondant·e·s est de l'avis que l'État prend suffisamment de mesures pour faciliter la conciliation vie professionnelle – vie familiale (55%). Toutefois, on observe aussi une très grande proportion qui ne veut ou ne peut pas se prononcer sur le sujet (24%). Si l'on compare ces réponses avec celles des personnes qui ont effectivement eu recours à des prestations, on note une majorité satisfaite avec les offres. Parmi celles qui n'en ont pas eu recours, près d'un tiers n'a pas d'opinion (Tableau 9).

Tableau 9. L'État prend suffisamment de mesures en comparaison avec les recours aux prestations (en %)

	A eu recours	N'a pas eu de recours
L'État prend suffisamment de mesures	64.0	50.8
Ne pense pas que l'État prend suffisamment de mesures	26.6	19.6
Sans réponse	9.5	29.6

Notes : En pourcentages, N= 2381 répondant·e·s.

Les femmes sont plus nombreuses à indiquer que l'État ne prend pas suffisamment de mesures pour faciliter la conciliation vie professionnelle – vie familiale (24% pour les femmes et 19% pour les hommes). Si on regarde les différents groupes d'âge, c'est le groupe de 30 à 54 ans qui est le moins satisfait avec les mesures (24% sont de l'avis que les mesures ne suffisent pas, en comparaison avec 12% des plus jeunes et 19% des plus âgé·e·s). La proportion des répondant·e·s sans réponse est particulièrement élevée parmi les répondant·e·s de moins de 30 ans (34% ne donnent pas de réponse). En observant les classes salariales, il est à noter que les répondant·e·s de l'administration sont généralement plus satisfaits avec les mesures de l'État que les enseignant·e·s, et ce sont aussi les enseignant·e·s qui sont les plus susceptibles de ne pas se prononcer sur le fait que les mesures offertes suffisent. Cela peut partiellement être lié au manque de connaissances des offres indiquées ci-dessus ou au fait que les offres ne sont pas adaptées à leur situation. On n'observe pas de différences substantielles entre les répondant·e·s avec différents taux d'activité ou origines migratoires.

Les répondant·e·s qui sont d'avis que l'État ne prend pas suffisamment de mesures ont eu la possibilité de commenter leur choix. Plus de 300 répondant·e·s ont saisi cette opportunité. Parmi ces commentaires, 33 pourcents suggéraient une amélioration des prestations – typiquement concernant la durée de l'offre ou de disponibilité d'offres pendant les vacances scolaires. Une minorité était d'avis que trop d'offres ciblent les familles avec petits enfants et que d'autres besoins sont négligés. Plusieurs mentionnaient des offres pour empêcher l'épuisement professionnel (*burnout*). 23 pourcents des commentaires mentionnaient que, bien que les prestations soient en place, il est compliqué d'y accéder. Les plaintes les plus fréquentes concernent les responsables directs, qui semblent ne pas s'intéresser à la situation individuelle des employé·e·s (« tout dépend du chef ») et les refus quand les répondant·e·s ont demandé des recours par le passé. Parmi les suggestions concrètes, deux étaient dominantes : davantage de télétravail (hors Covid-19, 16% des commentaires), et davantage de flexibilité p.ex. avec une annualisation du temps de travail (16% des commentaires). 6 pourcents

souhaiteraient davantage d'informations ou des informations plus accessibles ; 3 pourcents trouvent que les coûts sont trop élevés, sans donner de détails quant aux coûts auxquels ils·elles se réfèrent.

Une question similaire concernant les autres mesures que l'État devrait mettre en place a été complétée par presque 500 répondant·e·s. Parmi les suggestions, les plus importantes étaient plus d'accès au télétravail (hors Covid-19), y compris des procédures plus faciles pour le télétravail (32 pourcents), et des demandes pour plus de flexibilité (heures de travail, annualisation du temps de travail, changement du taux de travail, 27 pourcents). 18 pourcents des suggestions concernaient une extension des prestations en place, des congés plus longs, ou des congés pour des raisons autres que la famille. La garde des enfants était mentionnée par 8 pourcents, surtout pour les questions des places et des offres pour ceux qui travaillent à des heures irrégulières. D'autres communiquaient leur satisfaction avec l'offre en place, mais souhaitaient toutefois plus d'informations ou des informations plus accessibles (1 pourcent) ou soulignaient que c'est la mise en œuvre qui pose un problème : une hiérarchie qui ne prend pas au sérieux les besoins des employé·e·s, qui ne consulte pas les employé·e·s, ou des décisions peu souples et des refus à des demandes. Ces situations sont difficiles à comprendre pour les répondant·e·s. Une petite minorité a suggéré que les prestations soient accordées par une institution indépendante de la hiérarchie – ou un groupe de confiance qui soit indépendant de la hiérarchie en cas de problèmes. Un petit nombre a mentionné les déplacements professionnels et la nécessité de les réduire. Une suggestion très concrète formulée étant d'offrir des places de travail itinérantes dans les autres entités de l'État, pour pouvoir travailler après une séance ayant nécessité un déplacement.

4 Limites et discriminations vécues

4.1 Discrimination au travail

L'enquête concernait également la discrimination au travail ainsi qu'en dehors du travail. Avec la garantie de l'anonymat, l'enquête offrait une plateforme pour communiquer des problèmes délicats, comme la discrimination. Il s'agit de la discrimination vécue – l'expérience de la discrimination selon la perspective et la définition de la personne touchée¹⁰ –, ce qui ne correspond pas forcément à une définition légale de la discrimination. La grande majorité des répondant·e·s indique ne pas avoir été victime de discrimination au travail au cours des 24 derniers mois (80%). Un nombre important ne s'est pas prononcé sur cette question, et 14 pourcents des répondants ont indiqué avoir été victime de discrimination. Pour mettre ce chiffre en contexte, dans l'enquête *Vivre Ensemble en Suisse* de l'OFS, 32 pourcents des répondant·e·s affirment d'avoir subi au moins une forme de discrimination dans les 5 dernières années.¹¹ Dans les enquêtes qui utilisent une auto-évaluation de la discrimination, un taux relativement élevé de discrimination est typiquement considéré comme un « bon signe », parce qu'il s'agit d'un indicateur d'une meilleure compréhension de ce qu'est la discrimination.¹²

Parmi ceux et celles qui ont subi une forme de discrimination, les raisons le plus souvent mentionnées étaient le genre et l'âge. Viennent ensuite, l'origine nationale et l'apparence physique, qui sont citées le plus fréquemment. Comparativement, peu de réponses évoquent une discrimination en raison de la religion, de l'orientation sexuelle, d'un handicap, ou le choix vestimentaire (Figure 8). Les différences de discrimination par genre, âge, etc. sont discutées dans le chapitre suivant. La majorité des répondant·e·s a indiqué une seule forme de discrimination (71% des répondant·e·s qui ont spécifié la forme de discrimination), plus rarement

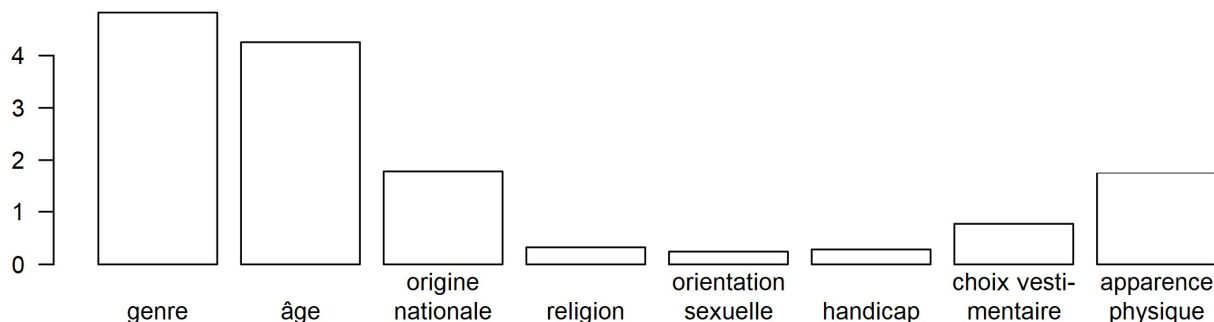
¹⁰ Formulation de la question : « Au cours des 24 derniers mois, estimez-vous avoir été victime de discrimination au travail ? »

¹¹ <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/population/migration-integration/vivre-ensemble-suisse/experience-discrimination.html>

¹² ILO 2007. *Equality at Work: Tackling the Challenges*. Geneva : International Labour Office.

deux formes (19% des répondant·e·s qui ont spécifié la forme de discrimination) ou plus (7% 3 formes, 1% 4 formes, 1% 5 formes).

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



Notes : En pourcentages, N=315 répondant·e·s, réponses multiples permises. 4.6% « autre » pas inclus dans le graphique. 1% des répondant·e·s ont indiqué ne pas avoir subi de discrimination et choisi une des formes (genre, âge, etc.) en même temps ; 36% des répondant·e·s qui ont indiqué avoir subi une discrimination n'ont pas indiqué quelle forme.

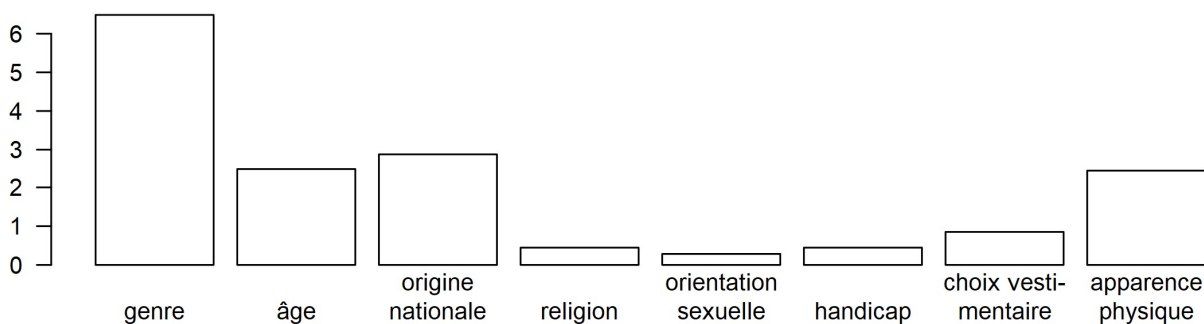
Le questionnaire laissait aussi la possibilité de décrire d'autres motifs de discrimination. Les raisons suivantes ont ainsi été principalement évoquées : la maladie, le fait de travailler à temps partiel et le niveau ou l'origine de la formation. Moins fréquentes étaient les mentions d'une grossesse, d'être « au bas de l'échelle », des opinions politiques, de la situation familiale ou encore de la résidence hors du canton. Enfin, il y avait quelques mentions à un plafond de verre par rapport au genre.

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

La discrimination n'est pas limitée au travail, et les employé·e·s rapportent aussi des discriminations en dehors du travail en tant qu'utilisateur·ère de l'administration. Il n'est pas clair si tous les répondant·e·s ont compris la nuance de la question (« en tant qu'utilisateur·ère »), parce qu'une proportion substantielle des commentaires suscités par cette question fait référence à la discrimination en dehors du travail de manière générale (p.ex. dans l'espace public). La grande majorité ne subit pas de discrimination en-dehors du travail en tant qu'utilisateur·ère (82%). 13 pourcents des répondant·e·s ont indiqué avoir été discriminé·e·s en-dehors du travail, ce qui laisse un nombre non négligeable de personnes ne s'étant pas prononcées sur la question.

Le genre est la raison principale de la discrimination en dehors du travail, suivie par la nationalité, l'âge et l'apparence physique (Figure 9). Les autres motifs sont moins fréquents. La question ouverte pour d'autres motifs évoquait : la couleur de peau, l'origine et l'accent – y compris celles du conjoint·e –, la profession ou le métier, le poids, l'état civil. La majorité des répondant·e·s a indiqué une seule forme de discrimination (74% des répondant·e·s qui ont spécifié la forme de discrimination), plus rarement deux formes (18% des répondant·e·s qui ont spécifié la forme de discrimination) ou plus (6% 3 formes, 1% 4 formes, 1% 5 formes).

Figure 9. Distribution des discriminations en-dehors du travail en tant qu'usager·ère (en %)



Notes : En pourcentages, N=301 répondant·e·s, réponses multiples permises. 1.5% « autre » pas inclus dans le graphique. 1% des répondant·e·s ont indiqué ne pas avoir subi de discrimination et choisi une des formes (genre, âge, etc.) en même temps ; 31% des répondant·e·s qui ont indiqué avoir subi une discrimination n'ont pas indiqué quelle forme.

Une comparaison entre la discrimination vécue au travail et en-dehors du travail montre que les mêmes motifs principaux dominent (genre, âge, apparence physique, nationalité), avec toutefois quelques différences notables. La discrimination à cause de l'âge est, comparativement, subie davantage au travail, alors que les discriminations en raison du genre et de la nationalité sont vécues davantage en-dehors du lieu de travail.

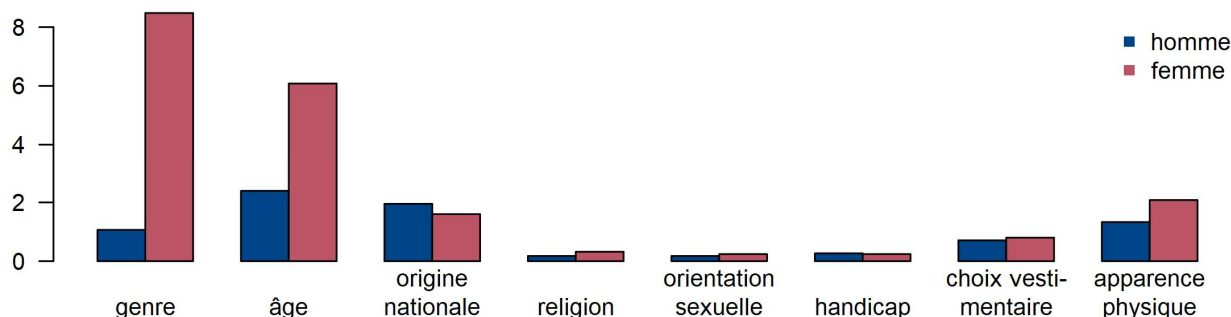
5 Différences de discrimination

Dans ce chapitre, des différences potentielles de la discrimination vécue sont examinées par genre, âge, classe salariale, formation et origine migratoire. Pour des raisons d'accessibilité, 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 11 pourcents des hommes parmi les répondant·e·s déclarent au moins une forme de discrimination, cela concerne 17 pourcents des femmes. Des différences importantes existent aussi dans les formes de discrimination subies par les femmes et les hommes parmi les répondant·e·s : les discriminations de genre et d'âge touchent principalement les femmes (Figure 10). Pour les autres formes de discrimination, on n'observe pas de différences de genre significatives.

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



Notes : En pourcentages, N=2325 répondant·e·s.

5.2 Par groupes d'âge

Les plus jeunes parmi les répondant·e·s sont plus susceptibles d'indiquer avoir vécu de la discrimination. Dans le groupe d'âge des moins de 30 ans, 17 pourcents ont subi de la discrimination ; dans le groupe d'âge des 30 à 54 ans, on atteint 14 pourcents ; dans le groupe d'âge 55+, 13 pourcents se disent concernés. La Figure A6 dans les annexes montre des différences importantes dans les différentes formes de discrimination par groupes d'âge. Concernant la discrimination en raison du genre, les répondant·e·s les plus âgé·e·s rapportent le moins de discriminations. S'agissant de la discrimination en raison de l'âge, l'expérience est plus élevée pour le groupe d'âge le plus jeune (<30 ans) et le groupe d'âge le plus âgé (55+). Autrement dit, les plus jeunes parmi les répondant·e·s vivent aussi des discriminations – la discrimination au motif de l'âge ne concerne pas seulement les employé·e·s âgé·e·s.

5.3 Par classe salariale

La proportion des répondant·e·s ayant vécu une ou plusieurs formes de discrimination dans les deux dernières années est similaire dans les différentes classes salariales. Dans toutes les classes salariales, on trouve des employé·e·s qui ont subi de la discrimination au travail, sans tendance notable : le taux des discriminations est similaire dans les classes salariales les plus basses ou plus élevées. S'il existe des différences, on s'aperçoit que c'est dans les classes les plus élevées des enseignant·e·s que l'on trouve un peu plus de discrimination vécue (classes *i* à *m*). La Figure A7 dans les annexes montre des différences entre classes salariales. Dans le cas des classes I à M, il s'agit surtout de la discrimination basée sur l'âge et l'origine nationale. Ces différences doivent être considérées avec précaution à cause du nombre d'observations dans certaines classes.

5.4 Par ancienneté

Si l'on examine l'ancienneté des employé·e·s qui ont travaillé pour l'État, on ne trouve pas de différence nette de la discrimination vécue parmi les plus ancien·ne·s (Tableau 10). Les employé·e·s les plus anciens font moins état de discrimination que celles et ceux qui travaillent pour l'État depuis 5 à 15 ans. Si on observe les différentes formes séparément, généralement, avec plus d'ancienneté une proportion plus petite de répondant·e·s déclare de la discrimination. Une exception concerne la discrimination à cause de l'âge qui est un peu plus élevée parmi les répondant·e·s d'une ancienneté de plus de 15 ans que parmi ceux et celles avec une ancienneté de 5 à 15 ans.

Tableau 10. Discrimination au travail dans les 24 derniers mois en comparaison avec la durée de service (en %)

Durée de service	Discrimination (au moins une forme)
Moins de 5 ans	14.8
5 à 15 ans	16.3
Plus de 15 ans	11.1

Notes : En pourcentages, N=2357 répondant·e·s, dont N=331 qui déclarent au moins une forme de discrimination.

5.5 Par niveau de formation

Le niveau de discrimination vécu est un peu plus élevé parmi les répondant·e·s avec formation tertiaire en comparaison avec les autres (Tableau 11).¹³ La Figure A8 dans les annexes montre que ces différences

¹³ Les origines des diplômes sont principalement la Suisse avec 94 pourcents, suivi de la France (3%). Des autres pays, seulement le Portugal a plus que 5 des observations

découlent du fait que les répondant·e·s avec formation tertiaire sont ceux qui dans l'enquête déclarent plus de discrimination à cause du genre, de l'âge, d'origine nationale et à l'apparence physique.

Tableau 11. Discrimination en comparaison avec le niveau de formation (en %)

Niveau de formation	Discrimination (au moins une forme)
Primaire ou Secondaire	11.4
Tertiaire	15.6

Notes : En pourcentages, N=2357 répondant·e·s, dont N=331 qui déclarent au moins une forme de discrimination.

5.6 Par origine migratoire

Les répondant·e·s d'origine migratoire sont plus susceptibles de subir la discrimination que les personnes sans origine migratoire. Si l'on observe l'expérience de la discrimination en général, la différence se trouve principalement entre les répondant·e·s sans et avec origine migratoire, non pas entre les répondant·e·s de la première et de la deuxième génération (13% des répondant·e·s sans origine migratoire déclarent au moins une forme de discrimination ; 18% de la première génération et 19% de la deuxième génération). La Figure A9 dans les annexes montre que la discrimination en raison de l'origine nationale est dominante pour les répondant·e·s de la première génération en particulier. La discrimination est plus prononcée pour les répondant·e·s avec la nationalité d'un pays d'Afrique (20%) et d'Amérique (21%) que pour les autres régions.

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 E). Si l'on compare deux personnes aux caractéristiques équivalentes dans ce modèle (c'est-à-dire : du même âge, du même niveau de formation, et de la même origine migratoire), une femme est plus susceptible d'avoir vécu de la discrimination au travail qu'un homme. Si l'on analyse des personnes aux caractéristiques équivalentes, les plus jeunes sont plus susceptibles d'indiquer de la discrimination, tout comme les plus formé·e·s. L'origine migratoire est associée avec plus de discrimination vécue, mais on n'observe pas de différences importantes entre la première et la deuxième génération, selon la définition de l'OFS.

6 Autres formes

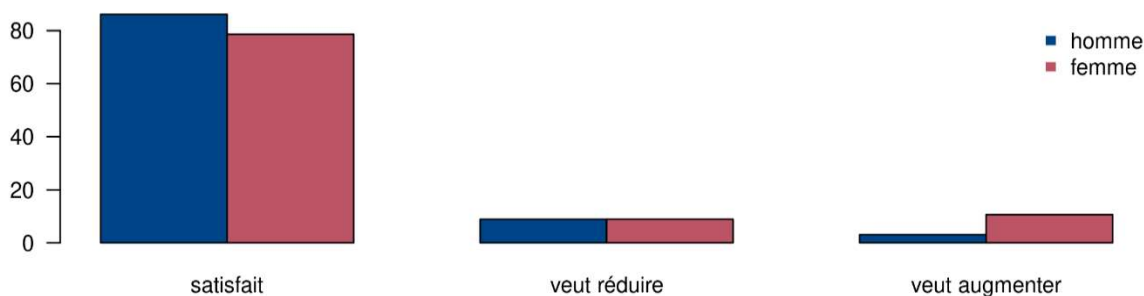
6.1 Changer le taux d'activité

L'expérience de la discrimination n'est pas le seul indicateur des pratiques éventuellement problématiques. Par exemple, des différences entre le taux d'activité actuelle et le taux d'activité souhaité peuvent être une indication que les employé·e·s ne sont pas traité·e·s d'une manière équitable – mais des différences en soi ne suffisent pas pour constater un problème. Le travail à plein temps reste la forme dominante à l'État de Neuchâtel (56 des répondant·e·s travaillent à 90% ou plus, 36% travaillent entre 50% et 89%). Il existe des grandes différences de genre dans le taux d'activité : 79 pourcents des hommes parmi les répondant·e·s travaillent à 90% ou plus, alors que c'est le cas de 36 pourcents des femmes. Plus de femmes occupent donc un travail à temps partiel. On ne trouve pas de différences notables entre les personnes issues de la migration et les répondant·e·s non issus de la migration.

Des différences dans le taux d'activité peuvent être le fruit de différents souhaits, donc la question pertinente est si les employé·e·s veulent changer le taux d'activité. La majorité des répondant·e·s est satisfaite avec leur

taux d'activité actuel, néanmoins une minorité préférerait le changer. Au total, 16 pourcents des employé·e·s indiquent une préférence pour un taux d'activité plus élevé ou plus bas. La Figure 11 illustre la distribution des répondant·e·s qui (ne) veulent (pas) changer de taux d'activité. À gauche dans la figure, on observe une grande satisfaction, mais à droite dans la figure, on constate que les femmes sont plus susceptibles de vouloir augmenter leur taux d'activité.

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



Notes : En pourcentages, N= 2317 répondant·e·s.

La proportion de personnes souhaitant augmenter son taux d'activité est un peu plus élevée parmi les migrant·e·s de la première génération (11%, en comparaison de 6% pour les répondant·e·s non issus de la migration et 8% pour la deuxième génération), selon la définition de l'OFS. Cependant, la proportion des employé·e·s satisfait·e·s avec leur taux d'activité actuel est la même pour toutes les catégories d'origine migratoire. Le Tableau 12 décrit les répondant·e·s satisfaits avec leur taux d'activité et ceux qui veulent augmenter ou réduire le taux. Dans le cas des répondant·e·s de l'administration, les répondant·e·s avec les salaires les plus bas sont ceux·celles qui ont le plus souvent le souhait de changer de taux d'activité. Le pourcentage des répondant·e·s satisfait·e·s est un peu plus bas parmi les enseignant·e·s à droite du tableau. Surtout parmi les répondant·e·s avec les salaires plus élevés, on observe un désir d'augmenter le taux d'activité.

Tableau 12. Répondant·e·s qui veulent changer de taux d'activité, par classe salariale (en %)

	1 à 4	5 à 8	9 à 12	13 à 16	A à D	E à H	I à L	M	Autre
Satisfait	76.6	84.4	85.6	92.9	83.3	82.3	78.1	80.2	85.8
Veut réduire	11.4	11.7	9.0	(*)	(*)	9.7	(*)	4.7	6.4
Veut augmenter	12.0	3.9	5.4	(*)	(*)	8.1	18.8	15.1	7.8

Notes : En pourcentages. (*) Trop peu des observations (N<5) dans les cellules marquées avec étoiles. N= 2366 répondant·e·s.

6.1.1 Modèle de régression

Avec un modèle de régression il est possible de déterminer quel individu est le plus susceptible de vouloir changer le taux d'activité, en prenant en considération plusieurs facteurs simultanément (annexe E). Ce sont les femmes qui veulent le plus changer de taux d'activité, en comparaison avec les hommes, et les plus jeunes. On n'observe pas de grandes différences selon le niveau de formation ou l'origine migratoire dans le modèle. Si la volonté d'augmenter et diminuer le taux d'activité est considérée séparément, c'est surtout la volonté de certaines femmes d'augmenter leur taux d'activité qui est notable. Les femmes ne sont pas plus susceptibles de vouloir diminuer leur taux d'activité que les hommes, il s'agit au contraire surtout d'une volonté de l'augmenter. Les plus âgé·e·s sont moins susceptibles de vouloir changer de taux (ni l'augmenter, ni le

diminuer). Dans des modèles de régression supplémentaires, on ne trouve pas d'interaction entre le genre et la charge des tiers dans la volonté de changer de taux d'activité. Les personnes ayant subi de la discrimination au travail sont plus susceptibles de vouloir changer le taux d'activité (analyse supplémentaire dans la Figure A14 dans les annexes).

6.2 Stabilité de l'emploi

La grande majorité des répondant·e·s se trouve dans des situations stables – nomination ou avec contrat de droit privé à durée indéterminée (87%). Parmi les répondant·e·s, la proportion des hommes dans les positions stables (88%) est marginalement plus large que celle des femmes (86%). La distribution des emplois stables et non-stables (contrat à durée déterminée, engagement provisoire) est similaire à travers les différents statuts de migration (pas issu de la migration, issu de migration de première et deuxième générations selon la définition de l'OFS). Si une différence est visible, c'est la deuxième génération qui est un peu moins représentée dans les postes stables.

Tableau 13. Emplois stables et non-stables selon statut migratoire (en %)

	Non issu de la migration	1 ^o génération	2 ^o génération
Emploi non stable	12.1	15.0	16.8
Emploi stable	87.9	85.0	83.2

Notes : En pourcentages. N= 2232 répondant·e·s.

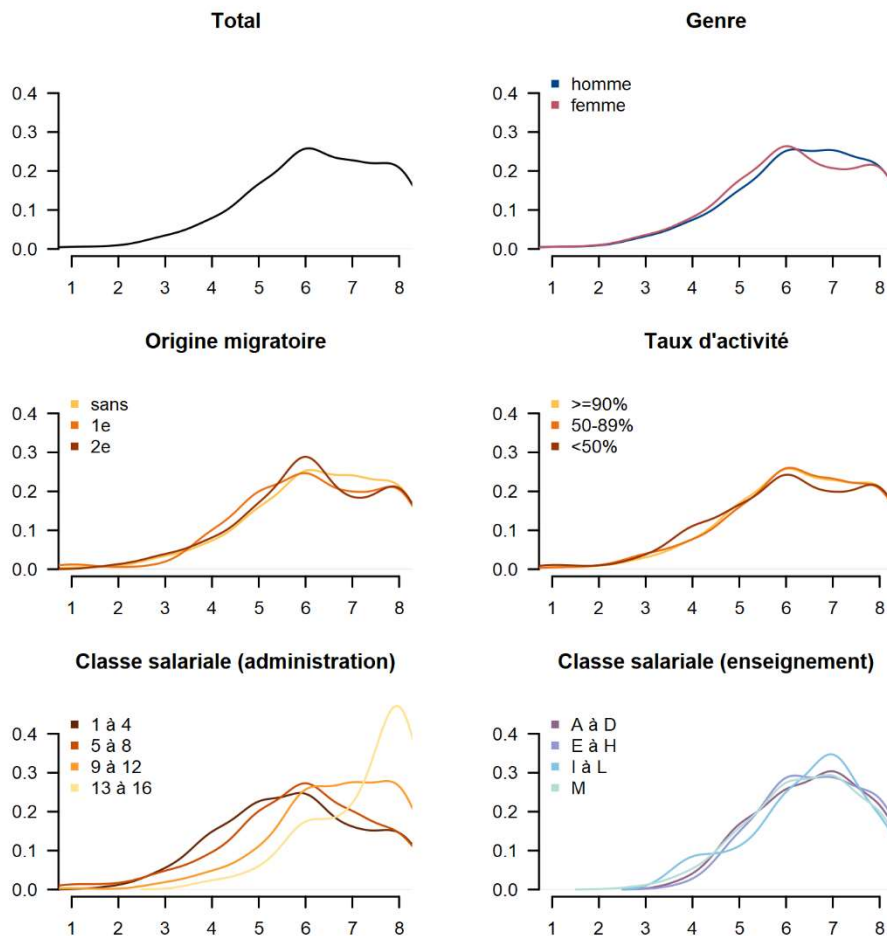
6.2.1 Modèle de régression

Avec un modèle de régression il est possible de déterminer si un individu est plus susceptible d'avoir un emploi stable en prenant en considération plusieurs facteurs simultanément (annexe E). Le modèle ne montre pas de différence notable selon le genre, en revanche beaucoup plus de stabilité parmi les plus âgé·e·s. Les personnes issues de la migration sont un peu moins susceptibles d'avoir un emploi stable une fois qu'on a pris en considération le genre, l'âge, la formation formelle, et la classe salariale.

6.3 Compétences employées

La situation idéale est celle lorsque les employé·e·s ont le sentiment que leurs compétences générales – la formation ainsi que les compétences acquises en cours d'emploi – sont exploitées dans leur travail actuel. 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*). La figure montre que la majorité a le sentiment que ses compétences générales sont bien employées dans son travail actuel. Cela s'observe dans la Figure 12, dans le panneau en haut à gauche : la ligne est la plus haute entre les valeurs 6 à 8 – exprimant le sentiment que les compétences générales sont exploitées dans le travail. La ligne est près de zéro vers la gauche du panneau : très peu de répondant·e·s ne sont pas du tout satisfait·e·s.

Figure 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 0.5. N=2402 répondant·e·s.

Si l'on compare les réponses par genre (panneau en haut, à droite), on constate des distributions très similaires signifiant des opinions partagées entre femmes et hommes. Le constat est le même si l'on compare les réponses selon l'origine migratoire et le taux d'activité : il existe peu de différences. Par contre, dans le cas des classes salariales (en bas de la figure), on constate que parmi les répondant·e·s de l'administration (en bas, à gauche), il y a une association claire entre les répondant·e·s avec une classe salariale plus haute et le sentiment de satisfaction plus élevé avec l'utilisation de leurs compétences au travail. Cela ne s'applique pas pour les enseignant·e·s (en bas, à droite) où la distribution est similaire pour toutes les classes salariales.

6.3.1 Modèle de régression

Avec un modèle de régression il est possible de déterminer qui est le plus susceptible d'avoir le sentiment que ses compétences sont bien utilisées – en prenant en considération plusieurs facteurs simultanément (annexe E). On ne note pas de différences selon le genre ou l'origine migratoire à cet égard. Les employé·e·s plus âgé·e·s ont davantage le sentiment que leurs compétences sont bien utilisées, ce qui est aussi le cas pour les personnes avec une formation tertiaire. Une analyse supplémentaire ne trouve pas d'interaction entre le genre et l'âge concernant le sentiment que les compétences sont employées.

7 Lutte contre les discriminations

La majorité des répondant·e·s est de l'avis que l'État comme employeur prend suffisamment de mesures pour lutter contre les discriminations. 55 pourcents sont d'accord avec cet énoncé, mais 28 pourcents ne veulent ou ne peuvent pas se prononcer sur cette question (17 pourcents ne sont pas d'accord avec l'énoncé).

Si l'on considère l'expérience de la discrimination au travail, ceux·celles qui ont subi une ou plusieurs formes de discrimination ne sont majoritairement pas d'avis que l'État fournit suffisamment d'efforts pour lutter contre les discriminations. En revanche, les employé·e·s qui n'ont pas subi de discrimination dans les 24 derniers mois sont majoritairement d'avis que l'État agit suffisamment ou ne veulent pas se prononcer.

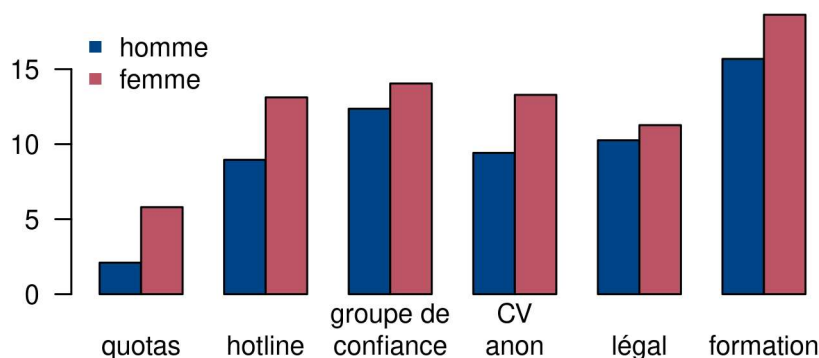
Tableau 14. L'État comme employeur prend suffisamment de mesures pour lutter contre les discriminations en comparaison avec l'expérience de la discrimination au travail (en %)

	Pas d'expérience (travail)	Expérience de discrimination (travail)
Suffisamment de mesures	59.9	24.3
Pas suffisamment de mesures	11.1	54.1
Pas de réponse	28.9	21.1

Notes : En pourcentages. Question : « Pensez-vous que votre employeur « État » prend suffisamment de mesures pour lutter contre les discriminations ? », N=2330 répondant·e·s.

Grâce aux commentaires des répondant·e·s qui ne trouvent pas que l'État comme employeur prend suffisamment de mesures et aux réponses à la question sur les mesures que pourrait prendre l'État comme employeur pour lutter contre les discriminations, on dispose de deux sources de propositions d'amélioration. La première source était une question fermée qui mentionnait diverses mesures proposées pour la lutte contre les discriminations dans la littérature spécialisée (Figure 13). Ainsi, la formation est la mesure préférée des répondant·e·s. D'autres mesures relativement populaires sont le groupe de confiance, le cadre légal, une hotline, et les CV anonymes (qui peuvent seulement influencer une partie du processus de recrutement et pas le travail après). Les quotas sont moins favorisés. La Figure 13 qui illustre les résultats par genre, indique que les femmes sont plus favorables à des mesures, dans le sens que les femmes cochent plus de réponses en moyenne.

Figure 13. Distribution de mesures que l'État comme employeur pourrait prendre pour lutter contre les discriminations, par genre (en %)



Notes : En pourcentages. Réponses multiples possibles. N=2378 répondant·e·s.

La Figure A10 dans les annexes illustre les différences par classe salariale. Les quotas sont plus populaires parmi les enseignant·e·s des classes I à M, les hotlines parmi les collaborateur·trice·s de l'administration des

classes salariales plus basses. Les enseignant·e·s des classes I à M parmi les répondant·e·s sont moins susceptibles de proposer des groupes de confiance, mais plus susceptibles de soutenir des formations. Si l'on regarde les réponses par origine migratoire, la seule différence marquante est que les répondant·e·s d'origine migratoire sont plus favorables à des CV anonymes (13% de la 1^e génération, 10% de la 2^e génération, 7% des répondant·e·s sans origine migratoire). Il n'y a pas de différences notables, selon le taux d'activité, dans les mesures choisies pour lutter contre les discriminations.

Les réponses ouvertes à la question sur les mesures à prendre offrent davantage de propositions pour lutter contre les discriminations. 239 répondant·e·s ont saisi l'opportunité pour donner leur avis. Une grande proportion de ces répondant·e·s exprime explicitement qu'ils ou elles n'ont pas d'idées concrètes (environ 40 pourcents). Les suggestions les plus populaires sont : une augmentation de la diversité du « cadre », mais sans indication quant à la manière de s'y prendre ou qui exactement fait partie du « cadre », la formation des « cadres » pour des questions de diversité et de discrimination, des informations et campagnes de sensibilisation. Environ 10 pourcents des répondant·e·s qui se sont prononcé·e·s sont de l'avis qu'il faut faire *plus* que ce qui est déjà fait sans donner de détails. Parmi les suggestions moins fréquemment mentionnées se trouvent les encouragements des employé·e·s à parler franchement (« *speak out* ») des discriminations, la reconnaissance des diplômés, l'encouragement aux femmes et autres « minorités » à postuler pour des postes ouverts et enfin, que le bureau de l'égalité des chances ne s'occupe pas « seulement » du genre. Le groupe de confiance existant était critiqué, considéré comme inefficace et inutile dans quelques commentaires. D'autres commentaires souhaitent un groupe de confiance hors fonctionnaires. Plusieurs participant·e·s évoquent des mesures physiques comme des rampes d'accès pour les handicapé·e·s. Une minorité, d'environ 20 pourcents des répondant·e·s qui se sont prononcé·e·s explicitement, ne souhaite *pas* plus de mesures prises par l'État : soit parce que les mesures sont perçues comme « discriminatoires », soit parce que les mesures sont considérées inefficaces.

8 Commentaires ouverts

À la fin de l'enquête, les répondant·e·s ont eu la possibilité d'exprimer des commentaires additionnels. 172 des répondant·e·s ont saisi l'occasion de le faire, dont un tiers pour donner plus de détails sur certains de leurs choix ou pour expliquer leur situation particulière. Environ 10 pourcents des commentaires portaient sur le fait que les répondant·e·s n'étaient, selon leur opinion, pas vraiment concerné·e·s par des questions de discriminations ou d'inégalités. 18 pourcents de ceux et celles qui ont laissé des commentaires, expriment le fait qu'ils estiment que le questionnaire et l'initiative sont à saluer et les questions pertinentes – y compris un petit nombre qui aurait souhaité un questionnaire plus détaillé –, mais il y avait aussi des voix critiques. Environ 5 pourcents des répondant·e·s qui se sont prononcés, sont de l'avis que des questionnaires ne changent rien finalement, et environ 4 pourcents des répondant·e·s estiment que le canton en fait déjà trop. Le même pourcentage indique que les offres du canton sont bonnes et louables.

Environ 7 pourcents des répondant·e·s qui se sont exprimé·e·s, pointent du doigt les « cadres » qui ne sont pas diversifiés selon eux, y compris des « cadres » qui ne sont pas de « leur milieu ». Le sentiment qu'il existe du « copinage » a été manifesté par environ 5 pourcents des répondant·e·s, sans donner de détails relatifs à la manière dont le copinage et la diversité sont liés. Environ 8 pourcents de réponses expriment l'avis que les classes salariales ne sont pas adéquates pour certains profils ou indiquent des postes « équivalents » dans des classes différentes ; ces réponses révèlent surtout un certain manque de transparence. Dans ce contexte, certains répondant·e·s ont évoqué des différences salariales entre les services pour des postes « équivalents ». Ces différences d'implémentation et le pouvoir des chef·fe·s de services/les ressources humaines ont été évoqués comme un problème potentiel, indépendamment des mesures prises. Un petit groupe de répondant·e·s a

indiqué que l'on devrait aussi tenir compte du mobbing qui ne faisait pas partie de l'enquête, et ont proposé une étude sur les propos racistes parmi les étudiant·e·s.

9 Conclusions

Avec cette enquête auprès de ses employé·e·s, l'État de Neuchâtel se montre innovateur en Suisse pour traiter les questions de diversité et de discrimination au sein de l'environnement professionnel. Cette initiative a été largement bien reçue, comme l'indique le taux de réponse élevé et les commentaires des répondant·e·s, mais un petit groupe de répondant·e·s craint qu'au final rien ne change. Avec cette enquête, cependant, l'État dispose d'une base empirique pour pouvoir discuter des mesures éventuelles, plus riche que les statistiques sur le genre et l'âge des employé·e·s par exemple.

L'enquête révèle une grande diversité parmi les employé·e·s de l'État, y compris le genre, le pays de naissance, et l'origine migratoire : une exclusion systématique de certains groupes n'est pas observée. Les employé·e·s de l'État ne représentent pas parfaitement la population, comme il s'agit d'une population active – p.ex., pas de retraité·e·s –, mais il est légitime de se demander si la représentativité peut être augmentée afin de profiter de l'entière du talent de la population active. Les répondant·e·s indiquent une ouverture à des mesures afin de lutter contre les discriminations et augmenter la diversité. Parmi les mesures proposées dans la littérature spécialisée pour augmenter la diversité, les répondant·e·s ont des réserves vis-à-vis des quotas parce qu'ils/elles craignent que la « diversité » ne soit priorisée au détriment du « talent », dans ce cas.

Comme c'est le cas ailleurs sur le marché du travail,¹⁴ l'expérience de la discrimination est une réalité pour une minorité importante d'environ 14 pourcents des employé·e·s de l'État. Pour mettre ce chiffre en contexte, dans l'enquête *Vivre Ensemble en Suisse* de l'OFS, 32 pourcents des répondant·e·s affirment avoir subi au moins une forme de discrimination dans les dernières 5 années. Le genre et l'âge sont les principaux motifs, suivis de la nationalité et l'apparence physique. Le taux de travail et la flexibilité des horaires étaient aussi des sujets souvent évoqués dans les commentaires soumis : environ 16 pourcents des employé·e·s souhaitent changer de taux d'activité.

La conciliation de la vie professionnelle et la vie familiale reste un sujet important, surtout parmi les répondant·e·s avec des responsabilités principales. Les répondant·e·s souhaitent généralement plus de flexibilité dans les offres, mais aussi dans l'horaire, pour réagir à des demandes familiales imprévisibles sans préjudice le travail. La possibilité du télétravail est souvent évoquée comme une solution aillant dans cette direction. Les commentaires montrent que les actions des responsables – ils font souvent référence aux « cadres » – ont une influence importante sur la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale et en ce sens, sur la qualité de vie des employé·e·s.

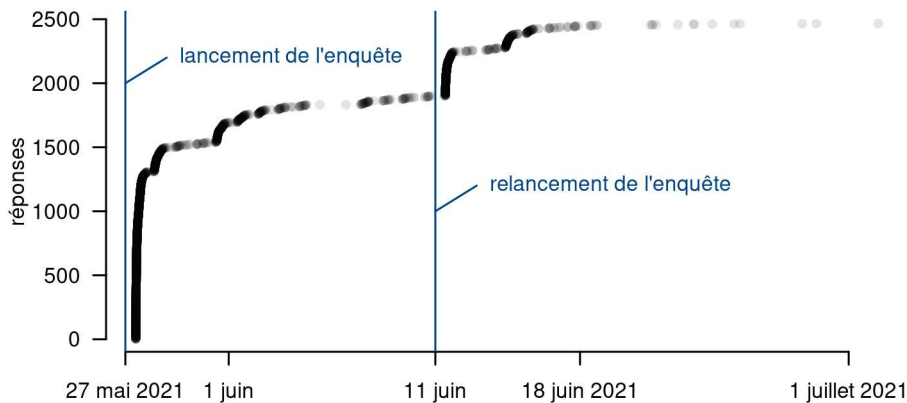
¹⁴ Enquête *Vivre Ensemble en Suisse* de l'OFS

10 Annexes

10.1 A. Réponses

Au total, 2467 réponses complètes ont été recueillies. La figure représente le nombre de réponses à travers le temps, indiquant la date du lancement et du rappel de l'enquête. La fin de l'enquête était formellement fixée au 18 juin, mais les réponses tardives ont été incluses. Chaque point indique une réponse ; la hauteur du point indique la somme des réponses recueillies jusqu'à ce moment.

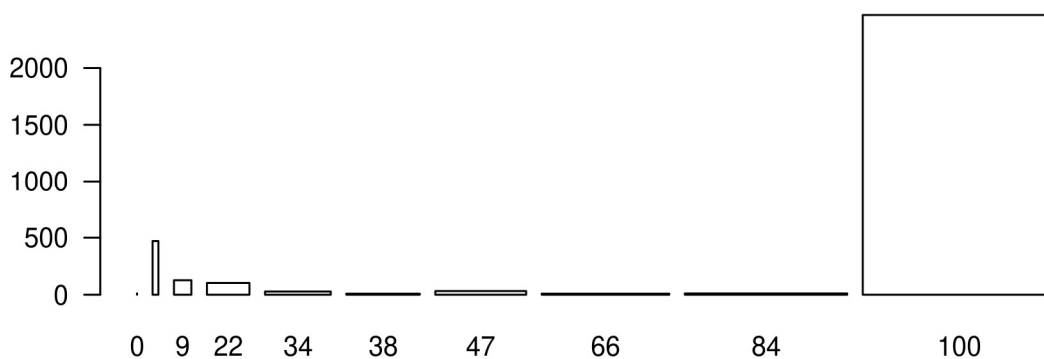
Figure A1. Nombre des réponses à travers le temps



Notes : effectifs de l'enquête, N=2467 réponses complètes.

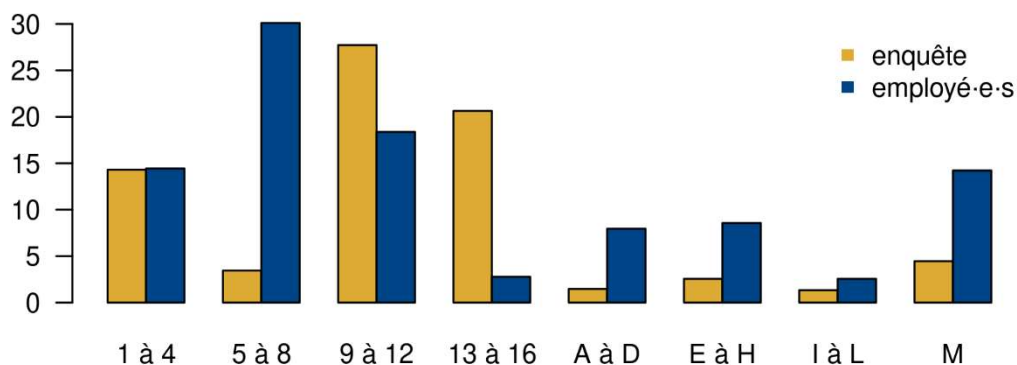
Au total, 3268 personnes ont ouvert le questionnaire, et la grande majorité l'a complété. La hauteur des barres indique le nombre de personnes qui a complété le questionnaire jusqu'au pourcentage indiqué dans l'axe horizontal (0 à 100 pourcents). Parmi les personnes qui n'ont pas complété le questionnaire, la majorité a décidé de quitter l'enquête au début (complétion de moins de 10 pourcents). Toutes les réponses aux questions ouvertes ont été considérées, mais l'analyse quantitative se base sur les réponses complètes pour avoir une population fixe à travers le rapport.

Figure A2. Progrès dans le questionnaire



Notes : effectifs de l'enquête, en pourcentages, N=2467 réponses complètes.

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



Notes : en pourcentages, catégorie « autre » pas incluse. La catégorie « autre » a été choisie par 24 pourcents des répondant·e·s ; il existe 57 pourcents des employé·e·s avec des autres classes salariales que 1 à 16 et A à M, mais la correspondance ne peut pas être parfaitement établie. N=2467 répondant·e·s.

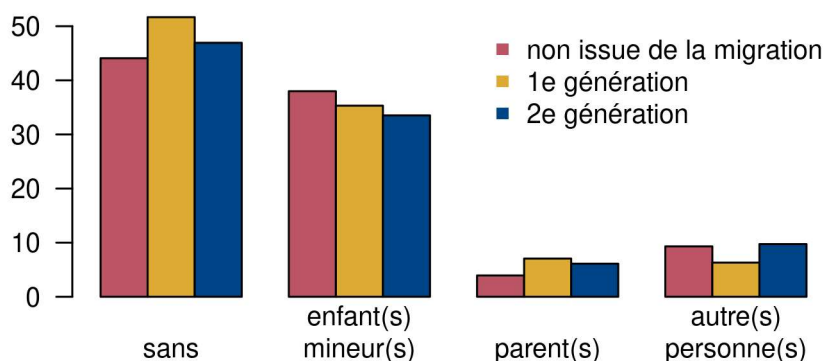
Tableau A1. Répondant·e·s par classe salariale et origine migratoire (en %)

	non issue de la migration	1 ^e génération	2 ^e génération
1 à 4	14	14	21.2
5 à 8	29.2	30.1	21.2
9 à 12	21.9	19.4	20.1
13 à 16	3.8	2.5	3.3
A à D	1.6	1.1	1.9
E à H	2.6	2.5	2.6
I à L	1.5	1.4	0.7
M	4.8	3.9	3.3
autre	20.7	25.1	25.7

Notes : En pourcentages par origine migratoire. N = 2306 répondant·e·s.

10.2 B. Conciliation vie professionnelle – vie familiale

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



Notes : En pourcentages, N= 2420 répondant·e·s, réponses multiples permises.

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

	Sans	Enfant(s) mineur(s)	Parent(s)	Autre(s) personne(s)
1 à 4	57.2	22.9	5.1	5.1
5 à 8	51.2	30.8	6.1	8.8
9 à 12	39.9	42.4	8.1	10.8
13 à 16	31.8	43.5	10.6	15.3
A à D	41.7	41.7	2.8	19.4
E à H	49.2	34.9	4.8	23.8
I à L	30.3	36.4	3.0	18.2
M	31.8	49.1	6.4	9.1

Notes : En pourcentages, N=1873 répondant·e·s, réponses multiples permises.

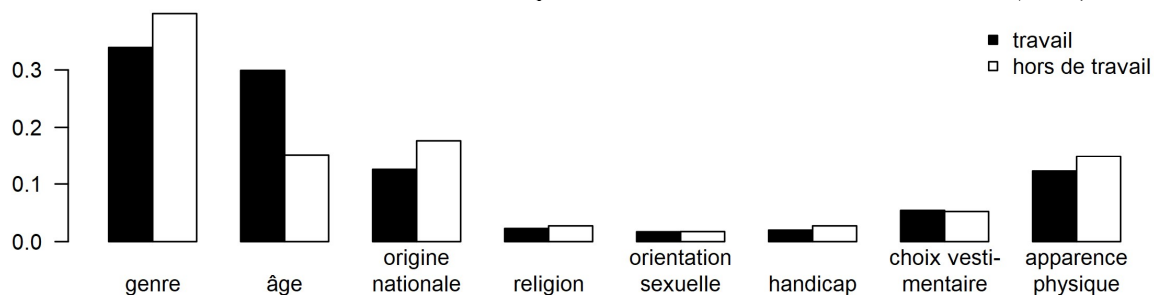
Tableau A3. Distribution des recours des répondant·e·s par taux d'activité (en %)

	Garde enfant malade	Congé paternité/maternité	Adaptions du taux	Adaptions des plages	Autre
90% +	16.6	14.8	4.5	5.2	2.2
50% à 89%	33.0	33.6	19.5	9.6	2.7
<50%	15.1	17.6	8.2	3.8	0.6

Notes : En pourcentages, N= 2420 répondant·e·s, réponses multiples permises.

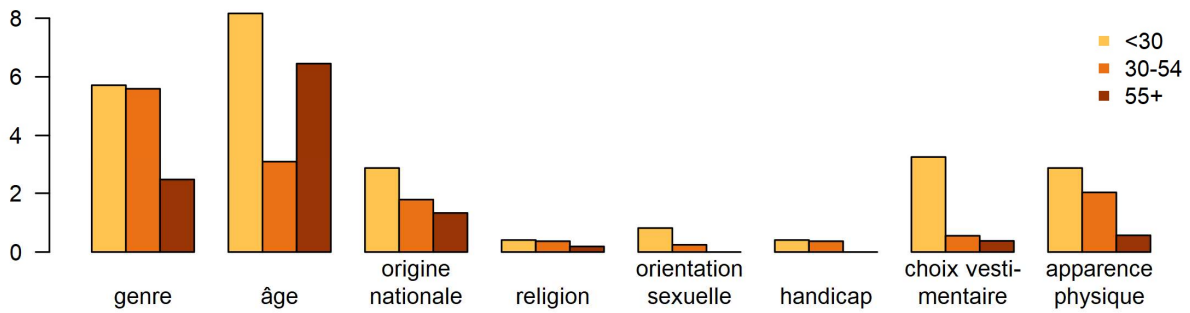
10.3 C. Discrimination au travail et hors du travail

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



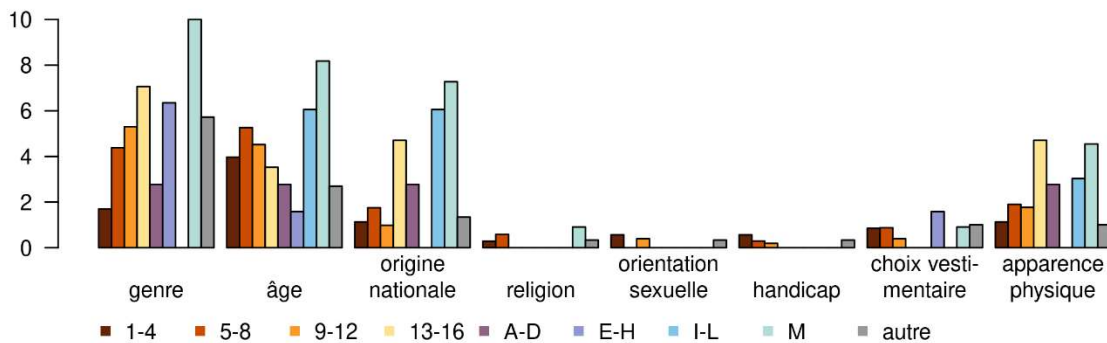
Notes : En pourcentages, N=2325 répondant·e·s, dont N=329 qui déclarent au moins une forme de discrimination.

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



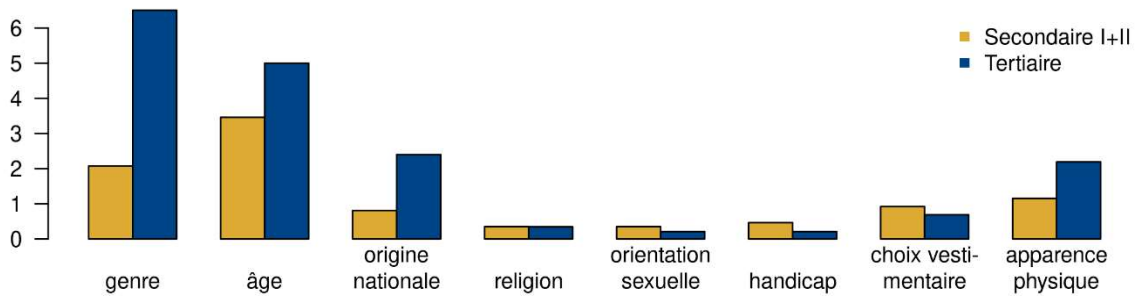
Notes : En pourcentages, N=2346 répondant·e·s, dont N=332 qui déclarent au moins une forme de discrimination.

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



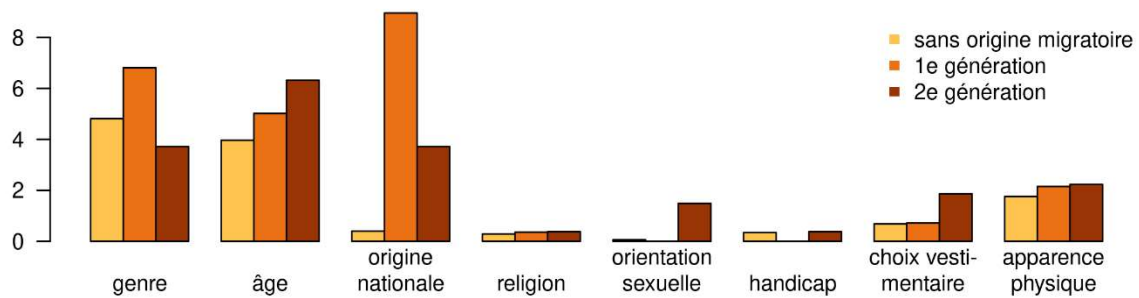
Notes : En pourcentages. Les différences qu'expriment ce graphique doivent être considérées avec précaution parce que le nombre de classes salariales est relativement large en comparaison avec le nombre de répondant·e·s qui ont déclaré de la discrimination. N= 2375 répondant·e·s, dont N=335 qui déclarent au moins une forme de discrimination.

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



Notes : En pourcentages, N=2277 répondant·e·s, dont N=320 qui déclarent au moins une forme de discrimination.

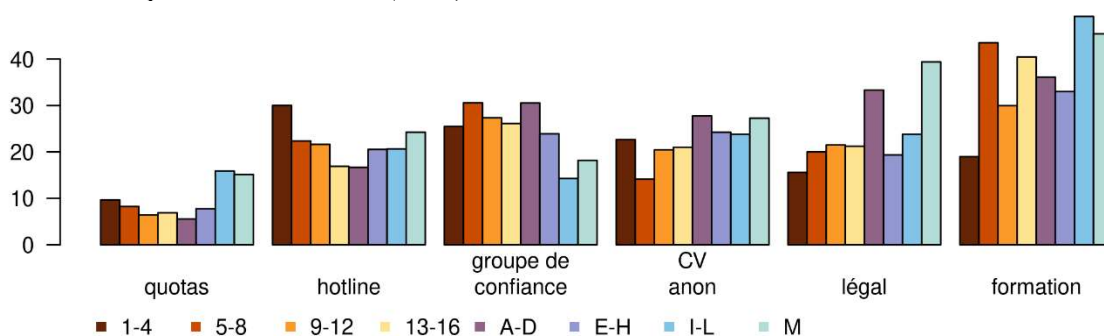
Figure A9. Distribution des discriminations, par origine migratoire (en %)



Notes : En pourcentages, N=2263 répondant·e·s, dont N=320 qui déclarent au moins une forme de discrimination.

10.4 D. Lutte contre les discriminations

Figure A10. Distribution de mesures que l'État comme employeur pourrait prendre pour lutter contre les discriminations, par classe salariale (en %)



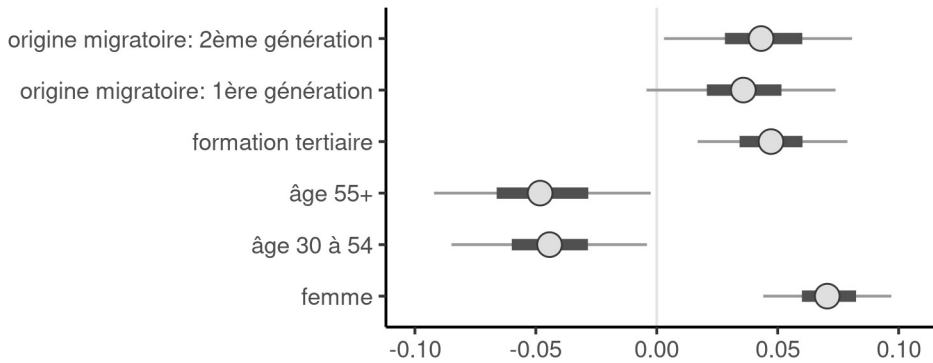
Notes : En pourcentages. N=2357 répondant·e·s.

10.5 E. Modèles de régression

Les modèles de régression ont été construits avec les mêmes variables indépendantes : genre (référence : homme), groupe d'âge (référence : âge mois 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 l'enquête et les employé·e·s soient prises en considération (représentativité) à cet égard. 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.

10.5.1 Discrimination au travail

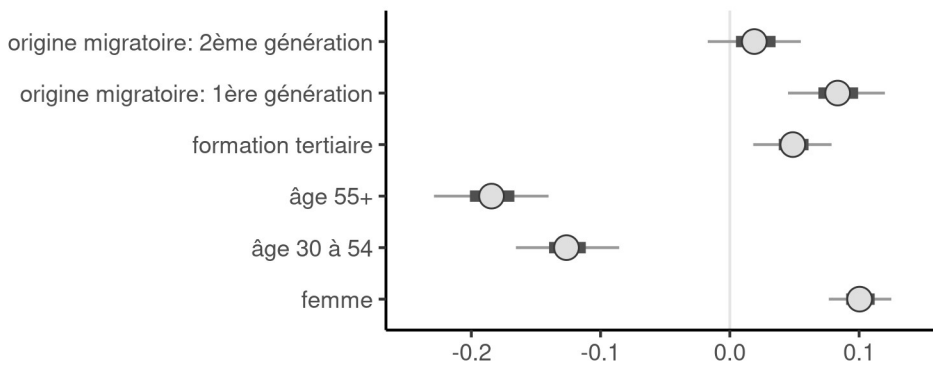
Figure A11. Coefficients du modèle de régression multiple : discrimination au travail



Notes : Variable dépendante : index de la discrimination vécue au travail dans les 24 derniers mois. N=2153 répondant·e·s. Les points donnent les coefficients, les lignes 1 et 2 erreurs types comme indication de l'incertitude. Les coefficients pour la classe salariale ne sont pas démontrés, comme il s'agit d'une variable de contrôle.

10.5.2 Discrimination en dehors du travail

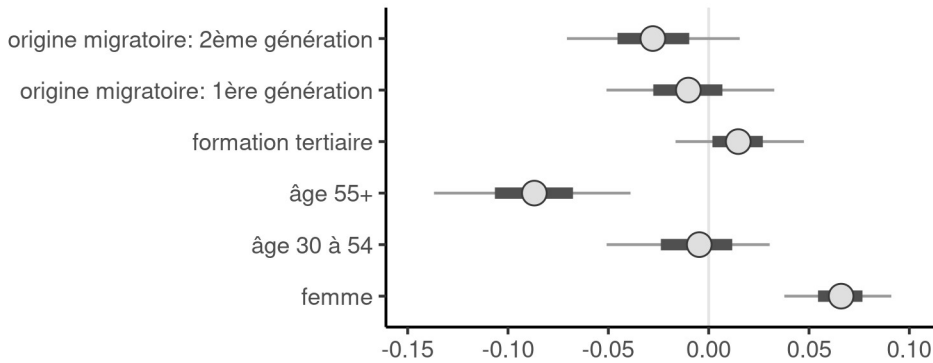
Figure A12. Coefficients du modèle de régression multiple : discrimination au dehors du travail



Notes : Variable dépendante : index de la discrimination vécue hors du travail dans les 24 derniers mois. N=2155 répondant·e·s. Les points donnent les coefficients, les lignes 1 et 2 erreurs types comme indication de l'incertitude. Les coefficients pour la classe salariale ne sont pas démontrés, comme il s'agit d'une variable de contrôle.

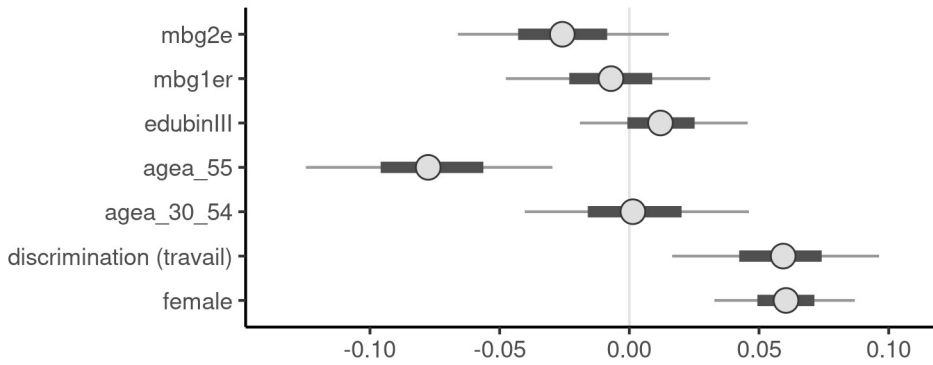
10.5.3 Changer de taux d'activité

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



Notes : Variable dépendante : souhait de changer de taux d'activité (augmenter ou diminuer). N=2159 répondant·e·s.

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

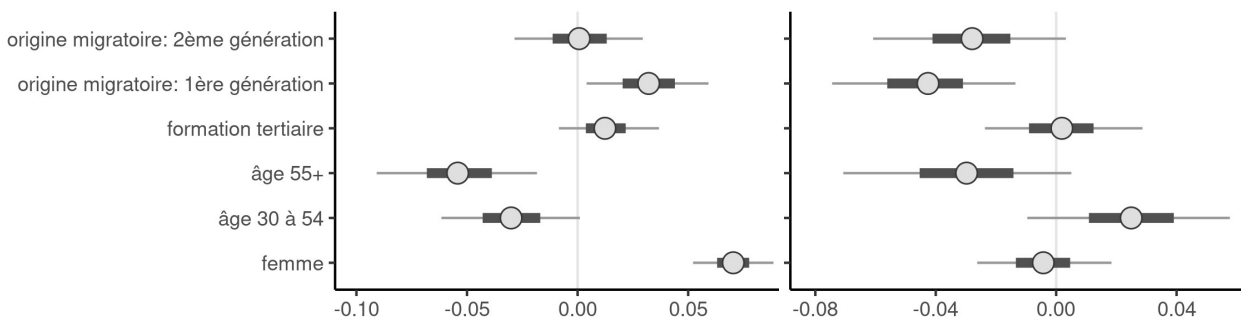


Notes : Variable dépendante : souhait de changer de taux d'activité (augmenter ou diminuer). En comparaison du modèle représenté dans la Figure A13, le modèle ici inclut la variable indépendante d'avoir subi au moins une forme de discrimination (au travail) en plus des variables dans le modèle dans la Figure A13. N=2115 répondant·e·s.

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

veut augmenter

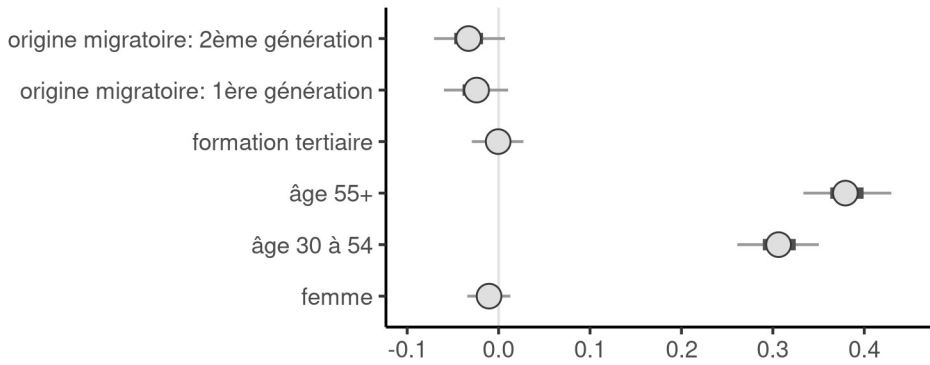
veut réduire



Notes : Variable dépendante : veut augmenter (gauche), veut réduire (droite). N=2159 répondant·e·s.

10.5.4 Stabilité du travail

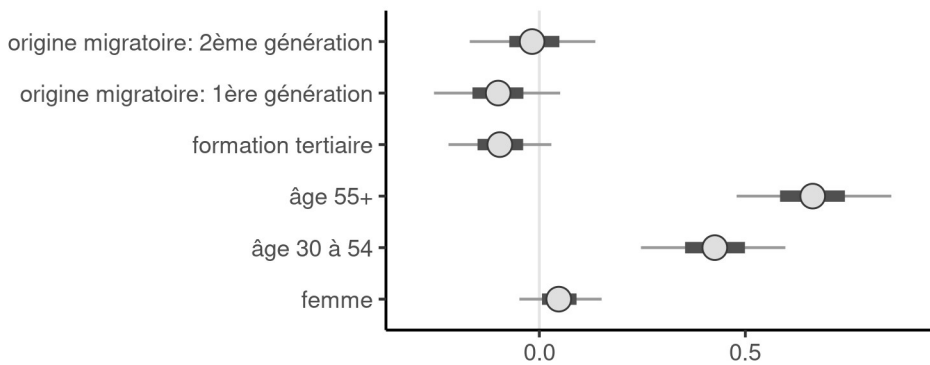
Figure A16. Coefficients du modèle de régression multiple : position stable



Notes : Variable dépendante : stabilité du travail (contrat à durée indéterminée, nomination). N=2125 répondant·e·s.

10.5.5 Utilisation des compétences

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



Notes : Variable dépendante : sentiment que les compétences sont bien utilisées. N=2186 répondant·e·s.

Table des illustrations

Tableau 1. Distribution des pays de naissance des répondant·e·s (en %)	6
Tableau 2. Distribution des pays de naissance des parents des répondant·e·s (en %)	7
Tableau 3. Index de diversité basé sur le pays de naissance	7
Tableau 4. Distribution des nationalités des répondant·e·s et de la population neuchâteloise (en %)	8
Tableau 5. Index de la diversité basé sur la nationalité – comparaison des employé·e·s et de la population résidente	8
Tableau 6. Distribution des répondant·e·s selon responsabilités principales par groupe d'âge (en %)	11
Tableau 7. Distribution des répondant·e·s selon responsabilités principales par taux d'activité (en %)	12
Tableau 8. Recours à des prestations prévues par l'État pour faciliter la conciliation vie professionnelle – vie familiale en comparaison avec les responsabilités principales (en %)	12
Tableau 9. L'État prend suffisamment de mesures en comparaison avec les recours aux prestations (en %)	14
Tableau 10. Discrimination au travail dans les 24 derniers mois en comparaison avec la durée de service (en %)	18
Tableau 11. Discrimination en comparaison avec le niveau de formation (en %)	19
Tableau 12. Répondant·e·s qui veulent changer de taux d'activité, par classe salariale (en %)	20
Tableau 13. Emplois stables et non-stables selon statut migratoire (en %)	21
Tableau 14. L'État comme employeur prend suffisamment de mesures pour lutter contre les discriminations en comparaison avec l'expérience de la discrimination au travail (en %)	23



**Swiss Forum for Migration
and Population Studies**

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

Au total, 74 pays de naissance et 50 nationalités sont représentés parmi les répondant·e·s de l'enquête. Parmi les nationalités non suisses on trouve principalement des nationalités d'Europe de l'Ouest. La grande majorité des employé·e·s parle le français à la maison, soit 96 pourcents. Cependant, l'expérience de la discrimination est une réalité pour une minorité importante, soit environ 14 pourcents des employé·e·s de l'État. Parmi celles et ceux qui ont subi une forme de discrimination, les raisons mentionnées le plus fréquemment sont le genre et l'âge, suivis de l'origine nationale et l'apparence physique. La conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale reste un sujet important, surtout parmi les répondant·e·s avec des responsabilités de soutien de tierces personnes. De manière générale, davantage de flexibilité dans les offres et dans les horaires de travail est souhaitée afin de pouvoir répondre à des impératifs familiaux sans préjudice au travail.

Auteur·e·s :

Didier Ruedin, sociologue, chef de projet au SFM

Joëlle Fehlmann, chercheuse en sciences sociales, collaboratrice scientifique au SFM

ISBN

2-940379-82-3

978-2-940379-82-8