

**Rapport du Conseil d'État au Grand Conseil  
concernant  
la politique d'intégration et de cohésion multiculturelle  
accompagnant le rapport quadriennal de la Communauté pour  
l'intégration et la cohésion multiculturelle (CICM)**

(Du 1<sup>er</sup> avril 2026)

Monsieur le président, Mesdames et Messieurs,

## **RÉSUMÉ**

*Le présent rapport accompagne le rapport de la Communauté pour l'intégration et la cohésion multiculturelle (CICM) - commission consultative du Conseil d'État composée de représentant-es des collectivités étrangères, des partenaires sociaux, des représentant-es des pouvoirs publics ainsi que des expert-es - transmis au gouvernement le 20 janvier 2026.*

*Il contient les appréciations du Conseil d'État sur le bilan de la législature écoulée et sur les recommandations de la commission, dont il partage les constats, priorités et actions, à quelques nuances près, pour les années à venir.*

*Il contient également l'état des lieux et les perspectives d'une politique de cohésion multiculturelle développée depuis 1995 dans le canton et dont la mise en œuvre et les évolutions se poursuivent.*

## **1. INTRODUCTION**

La loi neuchâteloise sur l'intégration et la cohésion multiculturelle (RSN 132.04) prévoit, à son article 10, que la Communauté pour l'intégration et la cohésion multiculturelle (CICM) adresse une fois par législature un rapport circonstancié de ses études, projets et activités au Conseil d'État, à son intention et à celle du Grand Conseil.

Le rapport de la CICM 2022-2025 annexé a été transmis au Conseil d'État en janvier 2026. Il présente le contexte et les éléments marquants de la législature passée, dresse le bilan ordinaire en termes de politique de cohésion multiculturelle et émet des recommandations pour la législature en cours, dans le but d'améliorer l'intégration des personnes venues s'installer dans le canton depuis un autre pays.

Par le présent rapport et en s'appuyant sur ses recommandations, le Conseil d'État fait part de ses intentions pour favoriser la cohésion multiculturelle et mettre en œuvre sa politique d'intégration durant la présente législature.

Ces ambitions trouvent leur ancrage dans le programme de législature 2026-2029<sup>1</sup> et s'articulent en cohérence avec le Programme cantonal d'intégration (PIC3)<sup>2</sup>, convention-programme entre le Canton de Neuchâtel et la Confédération qui fixe, depuis 2014, les domaines prioritaires, les objectifs à réaliser et le cadre financier en matière d'encouragement spécifique de l'intégration.

<sup>1</sup> Voir [le programme de législature 26-29](#) notamment l'objectif 1.1, ainsi que [le programme](#) 22-25

<sup>2</sup> Voir [le programme d'intégration cantonal 3](#)

L'Agenda intégration Suisse (AIS)<sup>3</sup>, mis sur pied en 2019 dans le domaine de l'asile, fait également partie intégrante de ces conventions-programmes.

Par analogie avec la structure du rapport quadriennal de la CICM annexé, le présent rapport est lui aussi construit en trois parties : il rappelle le contexte politique et la stratégie du Conseil d'État en matière de cohésion multiculturelle et d'intégration, esquisse le bilan des actions réalisées durant la législature passée puis prend position sur les recommandations émises par la CICM, en ajoutant ses propres objectifs dans ce domaine.

Les éléments de contexte et les considérations sur les dispositifs neuchâtelois traités dans le rapport de la CICM étant nombreux, ils ne sont repris dans ce rapport que s'ils sont nécessaires à la compréhension du contexte et à la formulation des intentions du Conseil d'État.

## 2. CONTEXTE POLITIQUE

Les dernières années ont été marquées par plusieurs événements qui influencent les efforts publics liés à la cohésion multiculturelle et à l'intégration des personnes arrivées de l'étranger.

En premier lieu, le contexte international, dont la poursuite du conflit armé en Ukraine, les crises politiques en Érythrée, au Soudan, en Syrie, en Israël, en Palestine, en Afghanistan et en Iran notamment - parce qu'elles conduisent des personnes sur le chemin de l'exil forcé et parce qu'elles impactent des habitant-es du canton - a une influence directe sur la vie de notre collectivité. De même, le développement d'actions politiques limitant des droits humains ou le droit international dans des pays voisins impacte la réalité des échanges ici et remet en cause des conventions sociales établies.

Deuxièmement, l'augmentation des expressions publiques violentes, des discriminations et des crimes de haine - amplifiés par la communication insuffisamment modérée sur les réseaux sociaux - influe sur la compréhension des enjeux liés à la protection de la démocratie et des droits fondamentaux, objets de la politique de cohésion multiculturelle et d'intégration. Elles font de la réalité multiculturelle neuchâteloise, établie depuis trente ans dans un dispositif légal solide, mature et raisonnable et dans laquelle les actes violents ne sont pas aussi fréquents que dans d'autres régions, un modèle exposé.

Troisièmement, la crise environnementale et le changement climatique s'invitent également dans les réflexions sur les politiques publiques à mener durant ces prochaines années. Les dégâts causés à l'environnement naturel, provoquant le réchauffement du climat et la réduction de la biodiversité, engendrent un effet direct sur les conditions de la vie humaine dans de nombreuses régions, générant des déplacements de population et l'augmentation de la pression démographique dans d'autres régions où les conditions de vie sont également péjorées. L'augmentation des déplacements, des détresses collectives et la réduction des lieux où la vie est possible influent sur les raisons de l'exil, le nombre de personnes en mouvement et le vécu des personnes vivant dans le canton qui sont liées à des régions exposées.

Au niveau associatif, mentionnons pour terminer les conséquences du confinement dû à la pandémie de Covid-19, qui sont encore ressenties fortement par les collectifs peinant souvent à retrouver l'action bénévole et l'animation de lieux de rencontres, essentiels à la cohésion sociale et multiculturelle, comme à l'intégration.

Finalement, les décisions fédérales liées à la cohésion multiculturelle ces dernières années ont également un effet sur les réalités cantonales liées au vivre-ensemble. Il en va ainsi notamment de la décision d'accueil des personnes venant d'Ukraine sans analyse individuelle des persécutions subies - contrairement aux autres personnes réfugiées confiées à la protection du canton - avec l'octroi d'un statut de protection provisoire renouvelé uniquement d'année en année. Puis de la décision de remettre en cause cet accueil selon les régions d'origine à l'intérieur du pays. Cette réalité génère, pour les habitant-es du canton ayant fui l'Ukraine et leur entourage, une incertitude qui rend la construction de perspectives difficile et qui met des obstacles à l'intégration.

---

<sup>3</sup> Voir [l'agenda intégration suisse](#)

### 3. POLITIQUE INTERCULTURELLE

L'action publique en matière de cohésion multiculturelle est fondée sur plusieurs bases légales, documents-cadres et conventions et est l'objet d'une construction participative, en dialogue avec la Confédération, les communes, les services cantonaux ainsi que les associations et collectivités organisées de Neuchâtelois-es issues de la migration. Elle concerne premièrement l'ensemble de la population du canton pour ce qui concerne la cohésion multiculturelle et, deuxièmement, les personnes arrivées de l'étranger pour ce qui est de l'intégration, dont les personnes à protéger, confiées par la Confédération au canton, qu'elles soient réfugiées (permis B), admises provisoires (permis F) ou provisoirement protégées (permis S).

La CICM est l'un des interlocuteurs privilégiés du Conseil d'État dans la préparation et la mise en œuvre des dispositifs de l'action publique sur ce thème.

Le Conseil d'État souhaite profiter de la transmission au Grand Conseil de ce rapport quadriennal pour rappeler le cadre de l'action publique neuchâteloise en matière de cohésion multiculturelle et d'intégration.

Cette politique publique est régie notamment par :

- La Convention européenne des droits de l'homme et les différents traités internationaux signés par notre pays (élimination du racisme, protection des minorités notamment).
- Les textes fédéraux :
  - Constitution fédérale, notamment l'article 8 sur l'égalité et l'interdiction des discriminations
  - Code pénal suisse notamment la norme pénale antiraciste à l'article 261bis
  - Loi sur les étranger-ères et l'intégration (LEI) et loi sur l'asile (LAsi)
- Les textes cantonaux (Constitution cantonale, Loi sur l'intégration et la cohésion multiculturelle - LICM, Loi sur l'aide sociale - LASoc) ainsi que par les conventions signées par le canton avec la Confédération et leurs documents-cadres (Programme d'intégration cantonal - PIC, Agenda intégration suisse - AIS).
- Les documents-cadres du Conseil d'État (programme de législature, Feuille de route pour une administration égalitaire et ouverte à la diversité, charte de la citoyenneté, stratégie d'intégration professionnelle, rapports d'informations quadriennaux de la CICM et du Conseil d'État).

Outre les documents-cadres ci-dessus, les recommandations et manuels du Conseil de l'Europe sont également utilisés pour conduire les dispositifs de l'action publique. Il s'agit particulièrement des documents publiés par le Comité du conseil des ministres pour la diversité et l'anti-discrimination (CDADI) et son groupe d'expert-es - dont le Canton de Neuchâtel est l'un des deux membres régionaux<sup>4</sup> - ainsi que par le Programme des Cités interculturelles (ICC)<sup>5</sup> - dont le canton est membre depuis 2014.

Les concepts décrits dans le modèle stratégique d'intégration interculturelle<sup>6</sup> sont notamment utilisés dans la conception des stratégies neuchâteloises, parmi lesquelles les quatre « principes d'une intégration interculturelle » :

1. Permettre l'égalité de dignité de tou-tes
2. Approcher la diversité comme une richesse
3. Favoriser les interactions actives entre tou-tes
4. Encourager la participation active à la vie commune et aux décisions

Finalement, les relations étroites entre les services cantonaux et l'Université de Neuchâtel, notamment l'institut Forum suisse des migrations, de la faculté des sciences sociales et son pôle de recherche NCCR On the move<sup>7</sup> permettent d'ouvrir des sujets d'étude, d'utiliser le fonds de

<sup>4</sup> Voir [le site](#) du comité d'expert-es du CDADI

<sup>5</sup> Voir [le site](#) du programme des Cités interculturelles du conseil de l'Europe et son [index](#)

<sup>6</sup> Voir [le modèle](#) ICC pour une stratégie interculturelle

<sup>7</sup> Voir [le site](#) NCCR On the move de l'Université de Neuchâtel

documentation et de compter sur un interlocuteur académique confirmé pour les réflexions sur les déploiements de politiques publiques. Le service de la cohésion multiculturelle (COSM) a ainsi par exemple collaboré avec cet institut durant la législature écoulée pour étudier la question de la participation aux scrutins dans les Cantons de Genève et de Neuchâtel des personnes de nationalité portugaise et espagnole<sup>8</sup>. Il a également intégré le rapport sur le racisme structurel, publié par l'Institut sur commande du service fédéral de lutte contre le racisme (SLR), pour la conception des actions de formations.

Lorsqu'elle a été formalisée par la création d'une loi, d'un budget spécifique et d'un bureau, en 1995, la politique d'intégration et de cohésion multiculturelle neuchâteloise – acceptée par tous les partis du parlement - était une première en Suisse. Sa conduite fut ensuite progressivement confiée à un service à part entière, le service de la cohésion multiculturelle (COSM), chargé de collaborer avec une commission extraparlamentaire, la CICM, avec les autres services fournissant des prestations aux citoyen-nes, et d'élaborer et de mettre en œuvre des stratégies quadriennales, incluant des tâches nouvelles au gré des évolutions sociétales et des accords avec la Confédération.

En 2026, trente ans après l'approbation par le Grand Conseil de la proposition de créer un « Bureau du délégué aux étrangers », la collaboration entre les acteur-trice-s sur ce sujet est très bonne. Néanmoins, comme dans tous les domaines ordinaires de l'action publique, elle a des angles morts et des améliorations à concevoir et mettre en œuvre.

Ainsi, la coexistence entre les habitant-es du Canton de Neuchâtel, la réalité d'une diversité promue comme une richesse et l'élimination des discriminations sont des sujets qui nécessitent des efforts permanents. L'accès des personnes arrivées de l'étranger à l'autonomie et à l'égale dignité, leur participation aux décisions de la collectivité et l'accessibilité des droits et des prestations publiques doivent encore être améliorées.

Finalement la difficile acquisition des compétences de base, le défi de la préparation à l'emploi ainsi que l'intégration sociale dans la collectivité des personnes réfugiées doivent encore être l'objet d'améliorations après la première période d'application de l'Agenda intégration suisse (AIS), mis en œuvre en 2019, basé sur un financement fédéral des programmes d'intégration spécifique sur une période de 5 à 7 ans après l'arrivée dans le pays, selon l'autorisation de séjour délivrée.

Cette politique publique constitue aussi bien un enjeu de politique économique - considérant l'intérêt de la collectivité à intégrer les forces de travail et les expertises professionnelles, les contributions à travers les impôts, les cotisations aux assurances sociales et la productivité des personnes arrivées de l'étranger - que de politique sociale, culturelle, sécuritaire ou sanitaire et de protection de la démocratie par la participation de toute la population. Rappelons que, en ce qui concerne le Canton de Neuchâtel, parmi les 180'000 habitant-es, 47% sont de nationalité étrangère (27% uniquement étrangère et 20% binationaux-ales<sup>9</sup>), dont 1% de personnes réfugiées<sup>10</sup>.

Cette politique est liée à l'actualité politique, économique, sociale et climatique internationale et nationale. Les personnes arrivées dans le canton depuis d'autres pays restent liées à leur région d'origine ainsi qu'au trajet de leur exil. Les liens entre les personnes vivant dans le canton, liées à une même région, un même pays, une même culture, laïque ou religieuse existent également et relient la collectivité neuchâteloise au monde.

#### **4. BILAN DE LA LEGISLATURE 2022-2025**

La législature écoulée a été marquée par plusieurs évolutions dans les actions développées par le Conseil d'État en matière de cohésion multiculturelle et d'intégration, notamment :

- L'élaboration de la démarche participative, de la construction à l'approbation par la Confédération du Programme d'intégration cantonal 3 (PIC3) <sup>11</sup>.

---

<sup>8</sup> Voir [l'étude](#) « Que des locataires ! » de R. Fibbi et al., SFM Studies, 2023

<sup>9</sup> Voir [les statistiques](#) (OFS) relatives à la double-nationalité, 2024

<sup>10</sup> Voir [les statistiques](#) (SEM) « des étrangers et de l'asile, 2024

<sup>11</sup> Voir [le programme](#) d'intégration cantonal neuchâtelois 3

- L'intensification des travaux de mise en œuvre de la Feuille de route pour une administration égalitaire et ouverte à la diversité du Conseil d'État<sup>12</sup>.
- L'ouverture puis l'exploitation des structures cantonales ESPACE<sup>13</sup> au cœur des deux plus grandes villes du canton, lieux ouverts et mixtes dotés de restaurants sociaux publics dans lesquels des lieux de vies, des salles de cours et des haltes-garderies ont permis de développer des actions liées à plusieurs domaines d'encouragement de l'intégration.
- Le développement et le renforcement des dispositifs d'encouragement à l'intégration des personnes réfugiées, notamment dans les domaines de l'acquisition des compétences de base et de préparation à l'emploi, en collaboration avec les services partenaires (services des migrations, de l'emploi, de l'action sociale et de la formation post-obligatoire) et les œuvres d'entraide et associations conventionnées dans le cadre de l'Agenda intégration suisse (AIS).

### **Le Programme d'intégration cantonal (PIC)**

Le PIC est adressé tous les quatre ans au Secrétariat d'État aux migrations (SEM), qui attribue, s'il l'accepte, une subvention annuelle au canton pour participer à sa mise en œuvre, en échange d'une application stricte de consignes d'utilisation des montants attribués et d'un monitoring annuel précis des actions menées. La subvention est forfaitaire pour les actions concernant la population générale (niveaux I et II) et se monte à environ 700'000 francs annuels, conditionnés à un apport au moins identique du canton.

Pour les personnes à protéger, la subvention est liée au nombre de personnes attribuées au canton et se monte à 18'000 francs par personne, qui peuvent être utilisés durant les cinq ans suivant l'arrivée en Suisse. Le SEM adresse en outre des objectifs chiffrés liés à l'acquisition de la langue et de l'accès à l'emploi. Précisons que le mécanisme est identique pour les personnes accueillies qui ont fui l'Ukraine et que la subvention est fixée à 3000 francs par an.

La préparation de cette troisième convention-programme a particulièrement marqué la législature passée en permettant à un nombre important d'acteur-trice-s étatiques, communaux-les et associatifs de participer à la définition de la stratégie cantonale intégrée à l'accord avec la Confédération.

Outre le travail transversal dans tous les domaines ordinaires de l'action publique, le programme neuchâtelois détaille les actions menées par l'État, et coordonnées par le COSM, dans les domaines d'encouragement suivants, correspondant au cadre standardisé proposé par le SEM :

- Information, évaluation des besoins d'intégration et conseil.
- Compétences de base (langue, mathématiques, TIC).
- Aptitude à la formation et accès à l'emploi.
- Encouragement précoce dès la petite enfance.
- Vivre-ensemble et participation.
- Gestion de la diversité et protection contre les discriminations.
- Interprétariat et traduction.

Pour l'ensemble de ces dispositifs, le COSM exécute des missions lui-même, en coordonne la mise en œuvre en collaboration avec les communes et les services de l'État concernés et conclut des accords de collaboration et des partenariats avec des acteur-trice-s institutionnel-le-s, associatifs et privées en utilisant les ressources financières cantonales et les subventions reçues de la Confédération.

Le PIC est élaboré, piloté et mis en œuvre en harmonie avec les stratégies d'action publiques liées, dont notamment la stratégie d'intégration professionnelle (IP) et les différentes étapes de la redéfinition des prestations sociales<sup>14</sup>. Il est également en résonance avec la démarche novatrice des Assises de la cohésion sociale<sup>15</sup> conçue par le Département de l'économie et de la cohésion

<sup>12</sup> Voir [la brochure](#) de la Feuille de route AED

<sup>13</sup> Voir [le site](#) ESPACE (lieu collectif d'apprentissages et d'échanges pour les personnes issues de la migration dans le but de favoriser leur intégration sociale et professionnelle ainsi que la cohésion de la société neuchâteloise)

<sup>14</sup> Voir les rapports [2018](#), [2020](#) et [2024](#) sur la redéfinition des prestations sociales

<sup>15</sup> Voir le [site](#) des Assises de la cohésion sociale

sociale et les intentions du gouvernement en matière de rapprochement des travaux de réduction de toutes les discriminations. Finalement, il est lié directement à la Feuille de route du Conseil d'État pour une administration égalitaire et ouverte à la diversité.

En matière d'impact et de résultats, le Conseil d'État considère que c'est l'ensemble de la collectivité qui est touchée par les actions déployées en matière d'intégration et d'interculturalité.

En ce qui concerne les personnes à protéger, le SEM mesure particulièrement l'accès à l'emploi et fixe des objectifs sur cet indicateur précis, auquel il conditionne les conventions PIC et AIS. À la fin de l'année 2025, les objectifs ainsi fixés au Canton de Neuchâtel – prenant en compte le taux de chômage cantonal - sont considérés comme atteints par le SEM. Les particularités neuchâteloises comme le type d'emplois et de profils de demandeur-euses d'emplois existants, de même que les compétences professionnelles des personnes confiées spécifiquement au Canton de Neuchâtel ne sont pas prises en compte pour la détermination des objectifs et les comparaisons intercantionales.

### **Administration égalitaire et ouverte à la diversité**

Dans la continuation de la mise en œuvre de sa Feuille de route pour une administration égalitaire et ouverte à la diversité, le Conseil d'État a mené plusieurs actions spécifiques, dont notamment :

- Encouragement des actions liées au discours public des autorités et conduite des services de l'administration tournée vers l'égalité dignité et la diversité vue comme une richesse.
- Prise en compte de l'étude sur le panorama de la composition de l'administration pour renforcer les efforts en matière de promotion de la diversité dans les recrutements et la gestion des ressources humaines.
- Encouragement des initiatives émanant de la société civile comme la Semaine cantonale annuelle contre le racisme, dont le nombre d'activités, la résonance et le nombre de personnes touchées a augmenté jusqu'à atteindre plus de 12'000 personnes lors de la trentième édition en 2025.
- Publication de la brochure « Racisme et discrimination »<sup>16</sup> indiquant en langage accessible des explications sur les actes prohibés, les ressources pour les personnes touchées et les témoins, ainsi que les suivis possibles. Elle est traduite dans les 14 langues principalement parlées dans le canton et largement diffusée, à travers le réseau associatif entretenu par le COSM, les institutions publiques et les événements.
- Publication de la brochure « Vos droits et devoirs lors d'un contrôle de police »,<sup>17</sup> élaborée en collaboration avec la police neuchâteloise (PONE), dans une démarche novatrice visant à favoriser des interactions saines entre la police et les usager-ères.
- Mise en œuvre du bureau des signalements pour des actes en lien avec le racisme et la discrimination commis par des titulaires de fonction publique, souhaité par le Grand Conseil durant le traitement du rapport sur les violences policières (22.024)<sup>18</sup> en 2022. Installé au COSM et accessible toute la semaine facilement physiquement dans trois guichets situés à La Chaux-de-Fonds, Neuchâtel et Fleurier, par courriel et par téléphone, il permet d'accompagner et de soutenir les personnes souhaitant déposer plainte ou faire des signalements. Un formulaire simple, en langage accessible, permettant de s'adresser au COSM pour tout type de signalement, de la simple notification anonyme jusqu'à la demande de soutien pour déposer une plainte pénale, est conçu et publié. Il est diffusé auprès du tissu associatif, dans les rencontres publiques et accessible simplement sur le site du service spécialisé<sup>19</sup>. Précisons que ce dispositif s'ajoute au centre de conseil et d'écoute racisme et discrimination ordinairement exploité par les spécialistes du COSM, depuis 2005, et permettant de traiter tous les signalements, qu'ils concernent des titulaires de fonction publique ou d'autres personnes ou entités.
- Conception et mise en œuvre d'une formation, basée sur les documents-cadres cités en ouverture de rapport, sur la Feuille de route du Conseil d'État et sur le manuel pour l'élaboration de formation sur les compétences interculturelles<sup>20</sup>, pour l'ensemble des

<sup>16</sup> Voir [la brochure sur le site du COSM](#)

<sup>17</sup> Voir [la brochure sur le site du COSM](#)

<sup>18</sup> Voir [le rapport 22.024](#)

<sup>19</sup> Voir [la page](#) du bureau des signalements COSM

<sup>20</sup> Voir le manuel partie 1 et 2 sur [le site](#) du comité d'expert ADI-INT du comité directeur sur l'antidiscrimination

titulaires de fonction publique sur l'administration égalitaire et ouverte à la diversité, contenant

- Une consigne directe du Conseil d'État,
- Un apprentissage en ligne sur ce que sont les discriminations interdites et les modalités d'un travail public non-discriminant,
- Un code de conduite ainsi que la notification de la mise en œuvre du bureau des signalements précités.
- La formation a été suivie par 95% des titulaires de fonction publique en 2024 – à l'exception des enseignant-es du secondaire II, figurant dans une deuxième vague en cours. Elle a permis de transmettre l'ensemble de la matière concernant les évolutions contenues dans la Feuille de route à tou-tes les collaborateur-trices, rappelant les normes d'une administration égalitaire et ouverte à la diversité.
- Soutenue par le Groupement interdépartemental de coordination de l'intégration, rassemblant les responsables des 14 services de l'État particulièrement liés à la politique interculturelle, par la conférence des secrétaires généraux des cinq départements et par les cadres de l'État auxquels la démarche fut présentée avant sa mise en œuvre, cette action innovante a été promue comme bonne pratique sur le site du programme des cités interculturelles du Conseil de l'Europe<sup>21</sup>. La formation est désormais suivie par tou-tes les nouveaux-elles collaborateur-trices de l'État de Neuchâtel. Elle permet d'atteindre plusieurs objectifs de la Feuille de route du Conseil d'État.
- Conception et mise en œuvre d'actions formatrices spécifiques sur l'administration égalitaire et ouverte à la diversité, basées sur les documents-cadres cités en ouverture de rapport et la Feuille de route du Conseil d'État, conçues et animées par les formateur-trices du COSM à la demande des services, suite à la formation générique.
  - Formation ad hoc en présentiel pour les officier-ères et sous-officier-ères, puis les nouveaux-elles cadres de la PONE
  - Formation ad hoc en présentiel pour les enseignant-es des cycles I à III de l'école obligatoire
  - Formation ad hoc en présentiel pour le personnel des institutions muséales
- Conception et mise en œuvre d'actions de formation et de sensibilisation dans les centres scolaires, les centres professionnels et les lycées, à l'attention du personnel et des élèves et étudiant-es, par des cours spécifiques, des conférences, des expositions, cycles de présentations culturelles et participation aux événements liés à la politique de cohésion multiculturelle.

La volonté du Conseil d'État a été renforcée, durant la législature, par plusieurs documents de référence publiés par le service fédéral de lutte contre le racisme (SLR), dont le rapport sur le racisme structurel en Suisse (2022), l'enquête Vivre ensemble (2022), les rapports d'étude et d'enquête sur la discrimination raciale<sup>22</sup> ainsi que le rapport sur les incidents racistes recensés par les centres de conseils, dont le centre de consultation du COSM dans le Canton de Neuchâtel<sup>23</sup>.

### **Espace socio-professionnel d'acquisition de compétences et d'expériences – ESPACE**

Considéré comme l'un de projets phares de l'Agenda intégration suisse (AIS), ESPACE, ouvert en février 2021, a cinq ans. Le projet atteint une altitude de croisière, fonctionnant comme il a été conçu par les deux services (service des migrations et service de la cohésion multiculturelle), avec un dispositif de vie en commun, d'apprentissage, de partage ainsi qu'un établissement public de restauration au cœur des deux villes de Neuchâtel (Cité universitaire) et de La Chaux-de-Fonds (établissement de la Ronde). La mixité est une réalité et la fréquentation des restaurants permet de faire se rencontrer les habitant-es du canton dans un lieu hors du commun.

Principalement lieu de formation et d'échanges pour les personnes arrivées de l'étranger, indépendamment de leur titre de séjour, ESPACE vise à favoriser la cohésion sociale ainsi que la transmission de compétences linguistiques, socio-professionnelles tout en offrant un lieu de vie et d'acquisition de compétences à environ 360 personnes.

---

<sup>21</sup> Voir [le site](#) du programme des cités interculturelles du Conseil de l'Europe (ICC)

<sup>22</sup> Voir « quelle est l'ampleur de la discrimination raciale », sur [le site](#) du SLR

<sup>23</sup> Voir [le rapport](#) sur les incidents recensés, sur le site du réseau Dosyra

Réalisant plusieurs objectifs du PIC ainsi que de l'AIS, les prestations d'ESPACE sont multiples : cours d'acquisition de compétences de base (français, mathématiques, technologies de l'information et de la communication), soutien à ces cours par des bénévoles et des professionnelles, cours de (primo-)information en bilingue (arabe, farsi, tigrinya, kurde) ou en français simple afin d'apporter des clés de compréhension quant à l'environnement dans lequel les personnes migrantes évoluent, cours de « français autrement » tels que tissage, théâtre, ateliers créatifs, photographie, chant et une permanence jeux sont proposés.

La mise à disposition d'une halte-garderie pour les enfants en âge préscolaire des apprenant-e-s permet non seulement aux parents d'accéder à une solution de garde et d'apprendre dans un cadre rassurant mais aussi aux enfants de se socialiser dans un environnement francophone et d'apprendre la vie en communauté.

Les restaurants ouverts au public créent un lieu de rencontre avec la population environnante tout en véhiculant une image positive et active des personnes issues de l'asile - notamment au travers des stages en restauration. Ces opportunités de stages dans différents domaines en lien avec le fonctionnement de la structure (25 places en continu : restauration, garde d'enfants, et intendance) sont aussi offertes afin de favoriser l'acquisition et le renforcement des compétences sociales, professionnelles et linguistiques.

### **Encouragement spécifique à l'intégration**

Les actions actives d'intégration, complétant la politique de cohésion multiculturelle, s'ajoutent à l'ensemble des actions dans tous les domaines ordinaires de l'action publique. Elles visent à permettre aux personnes arrivées de l'étranger de trouver leur place dans la collectivité et d'accéder à l'autonomie, en résolvant des problèmes de compréhension, en facilitant l'accès aux droits et devoirs.

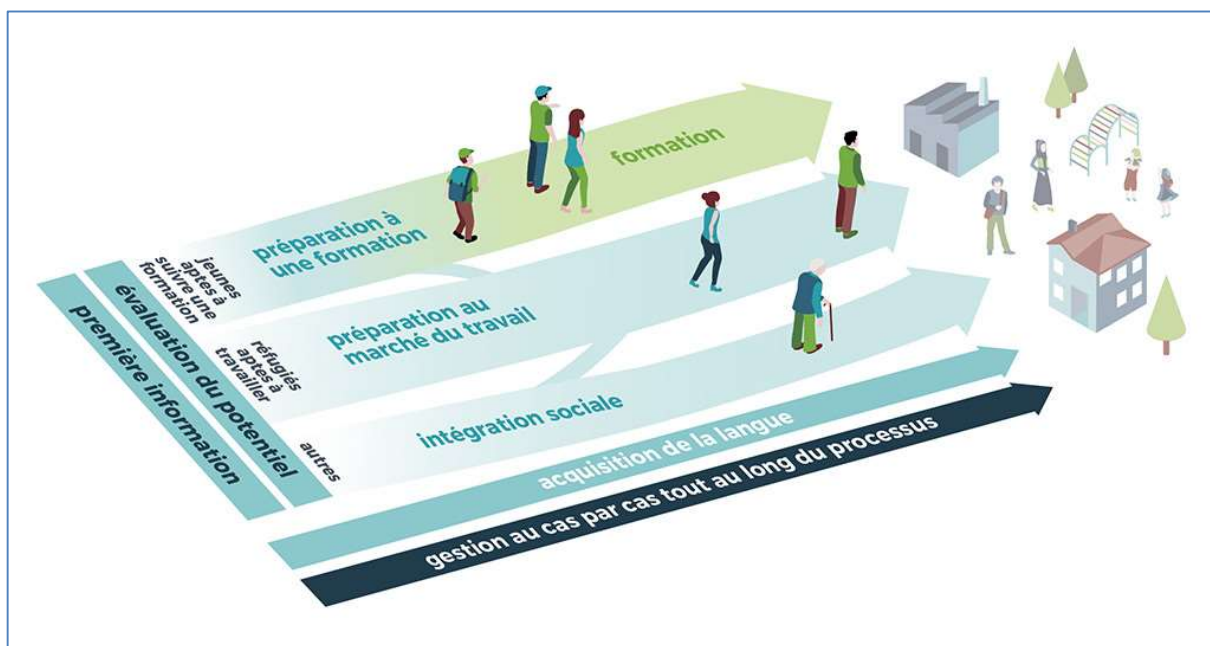
Outre les prestations ordinaires liées à l'intégration et la cohésion multiculturelle, destinées à l'ensemble de la population, exploitées par le COSM et rappelées dans le rapport de la CICM - du soutien aux projets associatifs aux consultations sociales, en passant par les entretiens de primo-information et le dialogue avec les associations, les formations et médiations, un dispositif spécifique, financé par les forfaits d'intégration fédéraux, est conduit pour les personnes à protéger confiées au Canton de Neuchâtel, titulaires de permis B, F, N et S, comprenant notamment les prestations suivantes:

- Cours de primo-information bilingue.
- Cours de compétences de base (français (alphabétisation, A1, A2), mathématiques élémentaires et outils numériques) aux rythmes, intensités et modalités adaptées aux différents publics, dont 100 places avec halte-garderie spécialisées dans l'encouragement linguistique précoce.
- Cours de français tournés vers l'accès à l'emploi (B1).
- Cours de « français autrement ».
- Cours de numératie et TIC.
- Accompagnement vers l'emploi « job-coaching » par des conseiller-ères en insertion socio-professionnelle.
- Préparation à la formation professionnelle.
- Stages.
- Activités tournées vers l'intégration sociale et le vivre-ensemble.

L'ensemble des mesures est piloté en harmonie avec les dispositifs de l'ensemble des services concernés par la formation professionnelle, l'aide sociale, l'accès à l'emploi, notamment les services de l'emploi, des migrations, de la formation post-obligatoire et de l'action sociale. Les dispositifs de préapprentissage d'intégration, la plateforme Restart, la plateforme enfance, jeunesse et parentalité sont également concernés par ces collaborations.

Au cours de la législature, ce dispositif a évolué pour améliorer son efficacité, la qualité des mesures, réduire les temps d'attente et optimiser la collaboration entre les intervenant-es chargées de l'accompagnement des personnes et des familles. En renforçant les échanges avec les services cantonaux des migrations, de l'action sociale, de la formation post-obligatoire et de l'emploi et en utilisant les plateformes de collaboration interinstitutionnelle existantes, les chargé-es de projet

responsables de la conduite du dispositif AIS ont augmenté la professionnalisation et la qualité des mesures, conformément au parcours d'intégration.



Parcours Agenda  
Intégration suisse (AIS)

## 5. RECOMMANDATIONS DE LA CICM POUR LA LÉGISLATURE 2026-2029

La CICM, dans son rapport annexé, a choisi de se concentrer sur trois axes thématiques, en déclinant pour chacun d'eux une série d'actions proposées, qui sont de nouvelles recommandations, par rapport aux législatures antérieures. En outre, plusieurs recommandations du rapport 2022 sont prolongées par la commission, considérant qu'elles n'ont pas encore été suivies.

### Recommandation CICM 1 - Formation, intégration, validation des acquis de l'expérience

*Développer l'offre de soutien à l'employabilité des personnes détentrices de qualifications étrangères, celui de la certification professionnelle pour adultes. Au-delà de la faible reconnaissance des diplômes étrangers dans la majorité des secteurs professionnels et du phénomène de la déqualification professionnelle des personnes qui les détiennent, l'accès à un titre de formation reconnue apparaît comme un objet de travail pertinent pour accroître l'intégration structurelle des personnes de nationalité étrangère.*

#### Actions recommandées :

1. Garantir l'information aux personnes primo-arrivantes sur les prestations du centre d'orientation et de carrière (OCOSP) et de l'association Découvrir active à Neuchâtel dans ce domaine, incluant tous les liens utiles vers ces entités et également l'accès à une présentation du système de la formation post-obligatoire, des critères de reconnaissance de diplômes ou recommandations sur les équivalences.
2. Rendre les informations relatives systématiquement disponibles dans l'ensemble des communes neuchâteloises.
3. Sensibiliser en continu les fonctionnaires qui sont en contact avec les migrant-e-s (quel que soit le niveau hiérarchique), afin de pouvoir les orienter.
4. Inclure dans la primo-information dispensée au travers des documents remis par le COSM aux arrivants, dans les séances prévues par ESPACE, et dans les pages web dédiées au COSM les prestations de l'OCOSP.

5. Diffuser au public-cible un message clair sur l'encouragement à l'éducation et à la valorisation des compétences. Les communes ont également un rôle à jouer dans le relais d'information.
6. Faire connaître et diffuser à l'ensemble des acteur-trice-s concerné-es par l'emploi des personnes migrantes les dispositifs de valorisation de l'expérience et de reconnaissance des compétences, qu'elles soient expérientielles ou formelles.
7. Développer des initiatives trilatérales syndicats - COSM – service de la formation post-obligatoire afin de développer des programmes de préparation aux qualifications avec horaires et exigences adaptées, avec des prestataires de formation actifs dans ce domaine.
8. Proposer des cours de langue spécifiques aux domaines à forte main-d'œuvre faiblement qualifiée. Nous pensons également au resserrement des liens entre le service d'aide sociale et le service de la formation post-obligatoire.
9. Promouvoir les programmes existants dans le monde de l'entreprise, par une volonté étatique
10. Assurer un financement complémentaire de soutien à la formation professionnelle résolument inclusif ; d'une part pour compenser les manques à gagner des employé-e-s suivant des cours de préparation aux procédures de qualification, et d'autre part pour encourager les personnes exclues du droit aux bourses à acquérir une formation initiale sans que leur situation financière ne s'abaisse au-dessous des normes d'aide sociale.

### Position du Conseil d'État

Le Conseil d'État prend note de cette recommandation. Il partage avec la CICM l'appréciation que la formation professionnelle est un sujet prioritaire important pour favoriser l'accès à l'autonomie, de même que la reconnaissance des formations suivies pour les personnes concernées est essentielle pour transférer les compétences acquises dans la vie active dans le canton.

Les dispositifs existants mentionnés par la commission permettent de favoriser l'accès à un titre reconnu par les personnes formées dans un autre pays. Bien que la reconnaissance ou la requalification soient des processus complexes, considérant la législation restrictive en matière d'attestation professionnelle, l'accompagnement des personnes concernées vers de nouvelles formations, de nouvelles études ou l'accès à l'emploi avec les titres existants sont des efforts que le canton doit poursuivre.

Le centre d'orientation et de carrière, administré par l'OCOSP, conduit, informe et conseille individuellement sur les métiers et les parcours professionnels<sup>24</sup>. Les informations sur l'ensemble des dispositifs fédéraux et cantonaux existants, pour tous les publics, y sont présentées clairement et les solutions de soutien et de conseil y sont nombreuses.

Les collaborations avec le COSM se sont ainsi intensifiées durant la législature écoulée et ces échanges se poursuivront. Outre le travail en réseau entre les spécialistes de l'accès à l'emploi du service chargé de la politique d'intégration et l'OCOSP, des actions conjointes sont développées. À titre d'exemple, des visites guidées traduites dans 15 langues par des interprètes du COSM ont été proposées lors des Forums des métiers à l'attention des familles allophones, de même que les mécanismes de certifications et d'équivalences ont été présentés à la plateforme des collectivités africaines en 2025. L'intérêt pour cette dernière action démontre la pertinence de cette recommandation, afin d'adresser directement aux personnes concernées, par l'accès à ces prestations, des informations ciblées utiles permettant le développement des carrières professionnelles pour toutes les personnes formées à l'étranger et de diffuser plus largement les prestations disponibles précitées, durant les années à venir. L'information devra être mise en forme et transmise par l'ensemble des services étatiques et des partenaires communaux, institutionnels et associatifs permettant de rencontrer l'ensemble de la population arrivée de l'étranger.

En outre, les actions 7 à 10 proposées par la commission s'inscrivent dans la volonté du Conseil d'État de développer l'action publique liée à l'encouragement à la formation professionnelle et à l'accès à l'emploi, de renforcer les synergies entre les différents services actifs dans la formation professionnelle, l'emploi et l'aide sociale. Le programme Restart<sup>25</sup>, soutenant les jeunes en

<sup>24</sup> Voir [le site](#) du Centre d'orientation et carrière, du service des formations post-obligatoires et de l'orientation

<sup>25</sup> Voir [le site](#) du programme Restart, du Service des formations post-obligatoires et de l'orientation

décrochage, est à ce titre un exemple du développement d'une action publique transversale et coordonnée, rassemblant les approches des services concernés, dans l'intérêt de l'accès à l'autonomie et à la carrière professionnelle d'une partie du public concerné.

## **Recommandation CICM 2 - Élimination du racisme dans les écoles et centres de formation**

*La formation, notamment à la HEP, des directions, enseignant-es, formateur-trices et des apprenant-es apparaît aujourd'hui insuffisante pour permettre de réduire de manière significative le nombre de cas de discriminations, propos et actes racistes subis par encore trop d'enfants lors de leur cursus scolaire au sein des écoles neuchâtelaises.*

*Rapportés par les membres de la commission, par les associations, par la presse et présentés dans les études sur le sujet – dont le rapport 2024 de la Commission fédérale contre le racisme révélant qu'elles constituent la majorité des cas –, les actes racistes se déroulant dans le cadre scolaire ou dans les lieux de formations sont malheureusement en augmentation. Une analyse devrait en préciser la réalité et les causes.*

*Malgré la déclaration du 27 mars 2025 de la Conférence des directeurs cantonaux de l'instruction publique et les engagements pris par les écoles du canton dans la lutte contre les discriminations, les directions et les enseignant-es de l'école obligatoire, du post-obligatoire et des centres de formation renoncent encore, d'après certains retours au sein de la CICM, à intervenir et à sanctionner les auteurs, banalisant ainsi la discrimination raciale et permettant sa répétition.*

*Ces comportements sont souvent considérés comme faisant partie des interactions normales et usuelles entre enfants, adolescent-es ou jeunes adultes et ramenées à une agressivité ordinaire devant être canalisée par l'enseignant-es, l'éducateur-trice ou le-la formateur-trice sans prise en compte du fait qu'elles sont constitutives d'un délit pénal, contrairement aux constitutions suisse et cantonale. Sans oublier qu'elles s'ajoutent aux autres discriminations et à l'attention permanente accordée à l'origine réelle ou supposée des enfants, adolescent-es ou jeunes adultes dans les dynamiques de classes.*

*Dans les classes neuchâtelaises, de trop nombreuses victimes sont ainsi confrontées à des agressions, souvent sous forme d'injures ou de moqueries déguisées en plaisanterie, dans les cas les moins graves. Elles doivent également faire face à un manque de réactivité du corps enseignant, qui donne ainsi une légitimité aux atteintes qu'elles subissent.*

*Les efforts réalisés, sous l'impulsion de la CICM depuis des décennies, à travers les actions de sensibilisation, la semaine d'actions contre le racisme, les expositions, conférences, ateliers, publications de brochures ou formations facultatives pour les enseignant-es n'ont pas révélé suffisamment d'effet sur l'existence de ces discriminations - que la CFR considère en augmentation y compris dans notre Canton - et doivent interroger les Autorités.*

*Une approche révisée, obligatoire, avec une étude d'impact, intégrant la formation des directions d'établissements de formation à la compréhension des mécanismes de discrimination raciale, ainsi que la formation de l'ensemble des enseignant-es, tant dans le cadre de la formation de base que continue, semble indispensable. La création d'un programme concerté avec les écoles reprenant ces mesures, la mise en place d'un code de conduite et de mécanismes de sanction peuvent être des objectifs pertinents pour réduire les cas dans les institutions de formation.*

### **Actions recommandées :**

1. Création d'un recueil de témoignages dans les écoles et les centres de formation pour visibiliser la réalité des actes racistes en classe.
2. Conception d'un programme éducatif complet pour les directions, enseignant-es et les apprenant-es, en collaboration avec les associations et personnes concernées
3. Monitoring des progrès réalisés, pour éviter les mesures « non performatives »
4. Sanctions adaptées pour chaque cas

## Position du Conseil d'État

Le Conseil d'État partage la préoccupation de la CICM sur la discrimination raciale à l'école, notamment mentionnée comme préoccupante par le rapport du Service fédéral de lutte contre le racisme<sup>26</sup>. Si l'élaboration d'un registre des cas n'est pas pour l'instant à l'ordre du jour, il considère que les constats publiés par les études suisses sur ce sujet démontrent que, malgré les efforts des centres scolaires, des directions, des enseignant-es et de l'ensemble du personnel éducatif, les actes racistes dans les écoles augmentent, tout comme dans la société en général. Cette réalité n'étant pas contestée, il semble aux yeux du Conseil d'État que la prolongation des approches existantes, l'utilisation des moyens existants – y compris en termes de sanctions éducatives - et la création de nouveaux dispositifs de formation sont souhaitables, conformément à cette recommandation, dans les années à venir. Cette intention rejoint les actions développées par les centres scolaires et les services cantonaux ainsi que le travail réalisé par le COSM auprès de ces institutions et de la Haute-école pédagogique BEJUNE, pour concevoir et animer des séquences de formation à l'intention des enseignant-es, des élèves et des étudiant-es. Les conséquences des actions conçues et développées doivent naturellement être constatées.

Ainsi, si le Conseil d'État considère que les actions de sensibilisation, de prévention et de formation sont nécessaires, notamment à l'école, il ne partage pas le constat de la CICM sur une formation insuffisante des professionnel-le-s, la banalisation des agressions, le renoncement à intervenir, à réagir ou à prendre en compte le caractère pénal de certaines actions, qui ne sont pas démontrés ni référencés et qu'il est donc difficile d'infirmer et encore moins de confirmer. En outre, les actions d'information et de sensibilisation contribuent sans doute aussi à une libération bienvenue de la parole des personnes concernées par des actes et comportements discriminants. Toutefois l'augmentation démontrée des cas de discrimination raciale, malgré les efforts mentionnés par la CICM, justifie l'intensification des efforts en matière de politiques publiques pour viser leur réduction.

Finalement, le Conseil d'État souhaite concevoir une action conjointe de formation au sein des écoles obligatoires et postobligatoires, à l'attention des professionnel-les et des élèves et étudiant-es sur l'ensemble des discriminations visées par l'article 8 des Constitutions fédérale et cantonale.

Les discriminations étant proscrites par la Constitution et réprimées par le Code pénal suisse, cette approche conjointe cherchera à développer un kit de formation « clé en mains » destiné à chaque cycle scolaire, en particulier au cycle 3 et dans le post-obligatoire, abordant les mécanismes des discriminations et de leurs manifestations en raison de l'origine, du genre, de l'orientation sexuelle et affective et du handicap.

## Recommandation CICM 3 - Politique du personnel

*L'administration publique est une institution permettant à la collectivité neuchâteloise de s'auto-administrer et de mettre en œuvre les décisions du législateur dans son intérêt. Elle doit être représentative de cette collectivité, ses membres, spécialistes et cadres devraient être issues de la collectivité elle-même plutôt que recruté-es à l'extérieur. Aux responsabilités devraient se trouver des personnes représentatives de la diversité de la collectivité neuchâteloise et des démarches proactives devraient être entreprises pour le garantir.*

*Il s'agit à la fois de rechercher des profils, de réduire des exigences inutiles qui excluent des candidats des minorités et d'éliminer les biais discriminants des processus de promotion et de recrutement.*

*On réalise ainsi non pas une discrimination positive ou un quota, mais on supprime simplement une discrimination existante, induite, intégrée et transversale.*

### **Actions recommandées :**

1. Poursuivre les efforts réalisés autour de la Feuille de route en développant l'exemplarité au sein de l'administration cantonale et des communes
2. Mesurer les impacts des actions en termes de représentativité des personnes issues de la migration dans les postes à responsabilité (formation, expert-es, cadres, cadres supérieur-es)
3. Promouvoir le dispositif de plainte auprès des victimes potentielles

<sup>26</sup> Voir [la publication](#) « Racisme en Suisse ; chiffres, faits, mesures à prendre »

4. Assurer un suivi des démarches de formation entreprises et un programme de formation continue
5. Développer des mécanismes de sanction en cas de discrimination
6. Nommer à des postes à responsabilités des personnes issues des groupes sous-représentés à ce niveau.

### Position du Conseil d'État

Le Conseil d'État partage la volonté de supprimer les discriminations dans l'ensemble de la gestion du personnel, du recrutement à la formation, en passant par la promotion et les relations de travail quotidiennes. Les actions de sa Feuille de route, déployées depuis 2018, dont une partie est détaillée plus haut dans ce rapport, vont dans le sens de cette recommandation.

Le Conseil d'État peut faire siennes les actions 1, 3, 4 et 5. Il est en revanche réservé sur l'action 2, considérant que l'administration ne pratique pas de statistiques sur l'origine, l'appartenance ou le parcours migratoire de ses collaborateur-trices.

Comme il a eu l'occasion de l'évoquer, notamment durant le débat concernant la révision de l'article 2 de la Loi sur le statut de la fonction publique, en 2025, le Conseil d'État souhaite conduire une nouvelle étude panorama de l'administration neuchâteloise, comme celle qu'il a menée en 2022<sup>27</sup>, permettant d'évaluer plusieurs dimensions liées à la diversité. Les collaborateur-trices qui le souhaitent peuvent alors indiquer leur parcours de manière volontaire et permettre de nourrir une comparaison avec les données de la première opération.

Finalement, le Conseil d'État est réservé sur l'action 6. L'accès à des postes à responsabilités pour des personnes de groupes sous-représentés est souhaité, encouragé et il s'agit d'une conséquence recherchée des nombreuses actions liées à la mise en œuvre de la Feuille de route pour une administration égalitaire et ouverte à la diversité, en supprimant toute discrimination et en encourageant les candidatures des personnes sous-représentées. Le Conseil d'État considère que les nominations sont ainsi le fruit des processus usuels de candidature, recrutement et promotions révisés.

### Recommandation CICM 4 - Fonctionnement de la commission

*L'existence de la CICM est une chance. Elle permet de réunir de nombreux acteurs dans une démarche de participation et d'interaction actives pour protéger l'égalité et promouvoir la diversité. Ce sont les éléments clés de la politique d'intégration. Durant la dernière législature, les membres ont souhaité que ses activités, son efficacité soient augmentées, pour profiter de cette institution rare, dans un contexte international hostile au vivre-ensemble.*

#### Actions recommandées :

1. Rencontrer les commissions d'autres cantons ou d'autres pays décentralisés pour échanger sur les bonnes pratiques
2. Réviser le fonctionnement des groupes de travail qui ne donnent pas satisfaction dans la forme proposée en 2021
3. Augmenter l'engagement des membres dans des actions citoyennes
4. Informer sur l'existence de la commission et sur les possibilités de dialogue étendues qu'elle génère avec les autorités et l'administration

### Position du Conseil d'État

Le Conseil d'État partage l'appréciation de l'importance de l'existence et du fonctionnement de cette commission consultative.

Le présent rapport démontre son sens institutionnel, permettant la proposition directe au parlement de mesures concernant la politique de cohésion multiculturelle et d'intégration. Il démontre également la participation des collectivités, associations et finalement des personnes directement concernées par cette politique publique à sa définition, depuis une trentaine d'années.

<sup>27</sup> Voir [l'étude](#) conduite par le SFM

Le Conseil d'État peut ainsi faire siennes sans réserve les quatre actions recommandées, en saluant l'engagement et le volontarisme des membres de la CICM.

## 6. PERSPECTIVES DU CONSEIL D'ÉTAT

Outre les recommandations de la CICM, le Conseil d'État souhaite poursuivre sa politique d'intégration et de cohésion multiculturelle telle que présentée plus haut.

Les enjeux de cohésion sociale, de protection de la démocratie et des droits fondamentaux prennent de l'importance à mesure que les crises internationales et les expressions hostiles se multiplient. La responsabilité de l'État est importante dans la protection des mécanismes et dispositifs existants, comme dans le développement de nouvelles actions tournées vers la cohabitation harmonieuse, la non-discrimination et l'intégration des personnes à protéger.

En considérant les personnes qui s'installent dans le canton, quels que soient leur statut ou leurs raisons, comme des membres à part entière de la collectivité, avec leurs identités multiples, leurs cultures, langues, religions et habitudes, l'État veut permettre l'égalité et envisager la diversité réellement comme une richesse essentielle à la vie collective. Cette action résolue est essentielle à la protection des droits fondamentaux, mais elle est aussi cruciale pour la prospérité, la sécurité, la santé, l'éducation, la cohésion sociale et les perspectives d'avenir.

Le Conseil d'État, en choisissant « Vivre, développer et innover » comme mots d'ordre de la législature à venir, considère que dans le domaine de l'intégration et de la politique interculturelle aussi on innove, on développe pour permettre à chaque membre de la collectivité de compter sur des *conditions de vie de qualité, un cadre sûr, prospère, solidaire et durable*<sup>28</sup>.

Finalement, convaincu par l'importance de prendre en compte les problématiques économiques, sociales et environnementales dans l'élaboration des politiques publiques, le Conseil d'État propose à la CICM d'intégrer dans ses réflexions un axe de priorités supplémentaire sur le thème du développement durable, déjà évoqué lors du dernier rapport de législature, considérant qu'il est nécessaire d'unir les efforts pour mettre en œuvre des solutions à même de freiner l'évolution de la crise climatique et pour anticiper les changements à venir.

De par son rôle de lieu de rencontres et d'échanges, ainsi que par l'expertise de ses membres, le Conseil d'État estime que la CICM est un endroit précieux pour alimenter la réflexion au sujet des potentielles actions à mener en regard des enjeux climatiques et environnementaux. Elle permet également d'assurer la participation de l'ensemble de la collectivité, y compris des personnes arrivées de l'étranger, à la conception d'une bonne cohabitation, durable et égalitaire, de prendre en compte les impacts des mesures liées à la durabilité sur les groupes éloignés des lieux de décision, afin de viser une transition juste au sens de l'objectif 3.1 de son programme de législature<sup>29</sup>.

Le réchauffement planétaire s'accompagnera de profonds changements sociétaux et d'une intensification des mouvements migratoires. Toute mesure qui encourage le partage et la coopération, qui soutient la résilience locale et qui renforce la cohésion sociale pourrait s'avérer utile pour traverser au mieux les tempêtes présentes et futures. Le Conseil d'État encourage donc la CICM à s'emparer également de cette thématique et accueille volontiers les propositions et idées que ses membres pourraient émettre, par exemple dans le cadre des actions menées par le programme « vivre et agir ensemble », dont l'objectif est de mettre en œuvre des outils visant à atténuer les conséquences sociales du changement climatique<sup>30</sup>.

---

<sup>28</sup> Voir [le programme](#) de législature 2026-2029 du Conseil d'État

<sup>29</sup> Voir [le programme](#) de législature

<sup>30</sup> Voir [le programme](#) Vivre ensemble

## **7. CONSÉQUENCES FINANCIÈRES**

S'agissant d'un rapport d'information, le présent rapport est sans conséquences financières directes. Les actions prévues sont inscrites dans le budget courant des services concernés et généralement assurées par un financement conjoint entre canton et Confédération, à travers le Programme cantonal d'intégration (PIC) et l'Agenda intégration suisse (AIS).

## **8. CONSÉQUENCES SUR LE PERSONNEL**

Le présent rapport est sans conséquences sur le personnel.

## **9. CONSÉQUENCES SUR LA RÉPARTITION DES TÂCHES ENTRE L'ÉTAT ET LES COMMUNES**

Le présent rapport est sans conséquences sur la répartition des tâches entre l'État et les communes. À relever cependant que le présent rapport précise la volonté du Conseil d'État de renforcer la collaboration avec les communes.

## **10. CONFORMITÉ AU DROIT SUPÉRIEUR**

Le présent rapport est conforme au droit supérieur.

## **11. CONSÉQUENCES ÉCONOMIQUES, SOCIALES ET ENVIRONNEMENTALES, AINSI QUE POUR LES GÉNÉRATIONS FUTURES**

La politique de cohésion multiculturelle et d'intégration suit les objectifs de durabilité de la stratégie du gouvernement, pour garantir au niveau cantonal une politique cohérente et équilibrée dans toutes les stratégies sectorielles de son action.

### **Consommation et production**

La politique de cohésion interculturelle, en développant le dialogue public et en entretenant les relations entre les groupes de personnes vivant dans le canton, permet d'augmenter le nombre de personnes qui participent au débat public et à la construction de la société. Elle permet également d'inclure l'ensemble de la population dans l'élaboration des intentions et la mise en œuvre d'actions spécifiques qui peuvent avoir un impact sur l'ensemble de la collectivité.

### **Système économique**

Le développement d'une économie verte, innovante et de proximité, source de prospérité ainsi que de conditions de travail équitables et respectueuses de la santé, de la sécurité et de la dignité des travailleur-euse-s passe par l'égalité de dignité, la valorisation de la diversité, les interactions actives et l'encouragement à la participation aux décisions par tous les groupes de notre collectivité, qui sont les quatre piliers de la politique de cohésion multiculturelle, cités en ouverture de rapport.

### **Cohésion sociale et égalité**

Cet objectif de la stratégie du gouvernement pour le développement durable est directement lié à l'objet du présent rapport. La construction et la protection de la cohésion sociale, ainsi que la

réduction de la précarité et des inégalités sont des objectifs de l'ensemble des actions rappelées et des perspectives présentées.

## **Santé**

En mettant en œuvre sa Feuille de route pour une administration égalitaire et ouverte à la diversité, le Conseil d'État participe à l'objectif visant à garantir un accès sans discrimination à des prestations de santé de qualité et œuvrer pour des conditions de vie favorables à la santé physique, psychique et sociale. La formation des agent-es publics à la non-discrimination et la conception de prestations accessibles permettent de développer cette ouverture et cette protection des conditions de vie favorables à la santé.

## **12. CONSÉQUENCES SUR LA PRISE EN COMPTE DE L'INCLUSION DES PERSONNES VIVANT AVEC UN HANDICAP**

La lutte contre les inégalités, la prévention de toutes les formes de discrimination ainsi que la promotion des diversités en tant que forces et atouts pour une société sont au cœur du présent rapport. La prise en compte et l'inclusion des personnes vivant avec un handicap sont donc partie intégrante des intentions formulées.

## **13. VOTE DU GRAND CONSEIL**

Le présent rapport n'est pas soumis au vote du Grand Conseil.

Veillez agréer, Monsieur le président, Mesdames et Messieurs, l'assurance de notre haute considération.

Neuchâtel, le 1<sup>er</sup> avril 2026

Au nom du Conseil d'État :

La présidente,  
C. Graf

La chancelière,  
S. Despland

**L'ANNEXE EST PUBLIÉE DANS UN DOCUMENT SEPARÉ**

**CICM : RAPPORT DE LÉGISLATURE 2022-2025 ET RECOMMANDATIONS POUR LA  
LÉGISLATURE 2026-2029**