



## Série d'aide-mémoire «Égalité des chances et traitement équitable»

### Égalité des chances et traitement équitable

Compensation des désavantages pour personnes handicapées dans la formation professionnelles

---

Dépendances

---

Dépression et risque de suicide

---

Dyslexie et dyscalculie

---

Égalité entre hommes et femmes

---

Grossesse et maternité

---

Harcèlement sexuel

---

Hygiène corporelle – tenue vestimentaire

---

Immigration

---

Maladie et accident

---

Mobbing

---

Protection des données et de la personnalité

---

Racisme

---

Violence

---

### Introduction

La série d'aide-mémoire «Égalité des chances et traitement équitable» a été conçue pour sensibiliser les formatrices et les formateurs en entreprise ainsi que les entreprises (formatrices) aux thèmes figurant ci-dessus, et pour leur donner des informations sur des questions ou des difficultés qui peuvent surgir au cours de la formation professionnelle initiale.

En tant que formatrice/formateur ou entreprise formatrice, vous assumez une responsabilité particulière vis-à-vis des apprenti-e-s, parce que les jeunes gens se trouvent davantage dans un rapport de dépendance que les collaborateurs adultes. Les personnes en formation sont particulièrement vulnérables et doivent bénéficier d'une plus grande protection. De plus, les employeurs ont vis-à-vis des jeunes gens un devoir d'assistance spécial. Selon la loi sur le travail, les apprenti-e-s et les jeunes gens jusqu'à l'âge de 18 ans révolus doivent être protégés dans leur santé et ne doivent pas être exposés à de mauvaises influences (art. 6; art. 29, al. 1 et 2; art. 32, LTr).

La série d'aide-mémoire «Égalité des chances et traitement équitable» présente des informations essentielles sur certains thèmes et propose des mesures à prendre pour éviter que les apprenti-e-s ne souffrent d'inégalités ou ne subissent de torts durant leur formation. Ces aide-mémoire

vous permettront aussi d'identifier les éventuels problèmes le plus tôt possible et vous indiqueront comment agir avec compétence dans une situation donnée.

Que signifie au juste «agir avec compétence»? Il n'existe malheureusement pas de comportements adéquats valables pour tous les cas, car chaque situation est différente dans ses causes et ses effets. Alors, vaut-il mieux fermer les yeux, si la problématique est trop complexe? Cette façon de réagir n'est pas souhaitable. Faut-il plutôt aborder immédiatement tout problème apparent, donner la parole à toutes les personnes impliquées et finalement en informer tout le personnel? Cette façon de faire n'est pas non plus recommandée dans tous les cas. La bonne manière d'agir se trouve quelque part entre ces deux approches, et elle sera différente selon la situation.

**Voici trois considérations dont il faut tenir compte:**

1. De nombreuses formatrices et de nombreux formateurs savent gérer des conflits, aborder des difficultés et proposer des solutions appropriées. Pour ce faire, ils peuvent se fier à leur compréhension de l'être humain ainsi qu'aux compétences sociales et personnelles qu'ils ont acquises au fil des années passées à travailler en collaboration avec d'autres personnes. Toutefois, en cas de doute, il est toujours préférable de s'adresser à un service spécialisé. Ce principe s'applique aussi aux jeunes formatrices et formateurs qui, du fait de leur âge, ne disposent pas d'une longue expérience professionnelle ni, la plupart du temps, de connaissances approfondies de l'être humain. En cas d'incertitude, ils devraient consulter une personne spécialisée ou s'informer auprès des services compétents existants dans l'entreprise.
2. Les formatrices/formateurs ne sont pas des conseillères/conseillers, des psychologues ou des psychothérapeutes. Il est donc essentiel de consulter assez tôt les services spécialisés compétents en cas d'incertitude, d'exposer le problème et de chercher conjointement des solutions.
3. Nombreuses sont les entreprises formatrices conscientes que des problèmes tels que le harcèlement sexuel ou la consommation de drogues peuvent se produire sur le lieu de travail, cependant persuadées que «rien de tel» ne peut leur arriver. Or, avec une telle attitude, il peut arriver que l'on ne perçoive pas certains signaux d'alarme importants ou que, par peur, l'on ne se risque pas à aborder des thèmes tabous. Pourtant, il est important que les formatrices/formateurs et les entreprises formatrices se penchent sur ces différents thèmes, à des fins de prévention, avant même que des problèmes ne surgissent: notamment en édictant, si nécessaire, des directives qui seront communiquées à toutes les collaboratrices/tous les collaborateurs de l'entreprise, en vue de fixer les règles du jeu et d'exposer les conséquences en cas de non-respect de ces règles. Aborder les problèmes permet de les reconnaître lorsqu'ils se présentent. Les formatrices/formateurs ainsi que les collaboratrices/collaborateurs peuvent alors vivre leur quotidien dans l'entreprise en gardant les yeux ouverts et en étant particulièrement attentifs à ce qu'ils entendent. Des directives donnent une légitimité aux démarches des formatrices/formateurs cherchant à engager le dialogue avec des apprenti-e-s ayant un comportement singulier, et elles encouragent les formatrices/formateurs à prendre au sérieux les apprenti-e-s demandant du soutien.

**Aide-mémoire 200**

**Série d'aide-mémoire «Égalité des chances et traitement équitable»**

**[www.am.formationprof.ch](http://www.am.formationprof.ch)**

Édition juin 2018

© **CSFO Berne**

La reproduction intégrale ou partielle, sous forme imprimée ou électronique, est autorisée uniquement à des fins non commerciales et avec mention de la source.

**SDBB | CSFO** | Belpstrasse 37 | Case postale | CH-3001 Berne

Téléphone 031 320 29 00 | [formationprof@csfo.ch](mailto:formationprof@csfo.ch)

**[www.formationprof.ch](http://www.formationprof.ch)**