

**RAPPORT DE MINORITE DE LA COMMISSION THÉMATIQUE DES PÉTITIONS  
chargée d'examiner l'objet suivant :**

**Pétition Plus de droits pour les apprenti·e·s !**

**1. PREAMBULE**

La minorité de la commission recommande la prise en considération de la pétition. Elle est formée des députées Nathalie Jaccard, Valérie Induni, des députés Vincent Keller, Daniel Trolliet et Pierre Zwahlen, rapporteur.

La pétition confirme le droit à de bonnes conditions de travail, en particulier pour les apprenties et apprentis ainsi que pour les formatrices et formateurs. L'apprentissage a pour but de former et de préparer à la vie professionnelle ultérieure. Les 434 signataires demandent donc :

- Des contrôles réguliers et non annoncés des lieux d'apprentissage par le Canton et les syndicats, afin de garantir le bien-être et les droits des apprenti·e·s et des conséquences en cas de non-respect de ceux-ci, dans le but de responsabiliser les entreprises.
- Une meilleure éducation de base obligatoire avec la participation des syndicats pendant l'apprentissage, durant laquelle les apprenti·e·s sont informé·e·s de leurs droits et de l'importance des syndicats dans la défense et l'amélioration de leurs droits.

**2. RAPPEL DES POSITIONS**

Un sondage, réalisé par les Jeunes du POP, a montré que beaucoup d'apprenti·e·s connaissent difficilement leurs droits et sont de ce fait dans l'incapacité de résoudre leurs problèmes. Cela peut générer stress et solitude. A l'instar d'autres cantons (BE, BS, GE, FR, NE, ZH), les signatures ont été principalement récoltées sur les lieux d'apprentissage ou devant les écoles professionnelles. Les relations hiérarchiques et la jeunesse des personnes concernées rendent difficiles des actions juridiques, parfois complexes. Pour assurer la qualité des apprentissages, les problèmes perçus doivent être résolus au mieux aussi tôt que possible.

Président des Jeunes du POP, Jordan Willemin remarque que les analyses font défaut mais qu'une étude d'Unia a fait état de problèmes de harcèlement dans le cadre des apprentissages. Mandatés par le Canton, des représentant·e·s syndicaux pourraient effectuer les contrôles non annoncés nécessaires. De plus, par des modules d'information, les cours devraient donner les outils permettant de trouver des réponses aux situations particulières (bases légales, conventions collectives de travail, etc.). Certains commissaires d'apprentissage semblent par ailleurs trop proches du patronat.

Le droit du travail paraît insuffisamment expliqué aux jeunes concernés, qui savent rarement comment se défendre en cas de difficultés. En cas de mobbing ou d'atteinte à l'intégrité corporelle, elles et ils n'auront pas toujours confiance pour en parler à leur commissaire d'apprentissage. Les pétitionnaires n'entendent pas modifier la loi mais faciliter les transferts d'information. Les entreprises qui respectent le cadre légal et conventionnel n'ont rien à

craindre. Les contrôles assureront la défense de la jeunesse et des conditions de travail, conclut J. Willemin.

En charge de la formation professionnelle et continue, M. Michel Tatti, directeur général adjoint de la DG de l'enseignement post-obligatoire, souligne que l'apprenti est la « partie faible au contrat », même s'il fait partie du personnel de l'entreprise et bénéficie des protections de la loi sur le travail. Quelque 17'000 entreprises forment environ 20'000 apprenti-e-s par an. Ceux et celles-ci n'ont pas accès aux travaux dangereux, sauf exceptions explicites. Ils et elles sont interdits de travail de nuit et le dimanche, à l'exception de métiers particuliers. Ils et elles ont droit à cinq semaines de vacances jusqu'à 20 ans.

Le canton est responsable de la surveillance et de la mise en œuvre. Augmentés récemment de six unités, les commissaires d'apprentissage ont encore quelque 600 apprenti-e-s sous leur responsabilité (800 en 2017 !) et peinent à faire la connaissance de chacun.e. Par ailleurs, des conseillers aux apprenti-e-s (12 équivalents plein temps) devraient permettre aux jeunes en formation professionnelle de signaler les situations difficiles dans lesquelles ils peuvent se trouver. Au Département de la formation, des stratégies sont en cours d'élaboration pour le climat scolaire et l'égalité des genres. Des campagnes et activités de prévention ont lieu dans les écoles professionnelles, à l'exemple du harcèlement sexuel. Plus de 200 aide-mémoires autour de la formation professionnelle sont disponibles en Suisse avec des renseignements juridiques, notamment sur l'égalité des chances et les traitements équitables.

Trois périodes de culture générale figurent au programme, et le droit du travail fait partie des modules enseignés. Editée par la commission jeunesse de l'Union syndicale suisse, une brochure intitulée « Je défends mes droits » est diffusée dans des écoles professionnelles ; elle sert parfois de support à des enseignant-e-s de culture générale. Des affiches et d'autres documents comme divers intervenant-e-s donnent des indications aux jeunes confrontés à des problèmes réels. M. Tatti concède cependant qu'il s'agit d'un domaine juridique ardu et complexe, qu'une palette de ressources à disposition des apprenti-e-s tente de pallier.

Toutes les actions d'abus, de cas de maltraitance, portées à la connaissance de la DG de l'enseignement post-obligatoire, sont instruites selon le principe de précaution et sur la présomption que la victime potentielle dit vrai. La DGEP peut prononcer des retraits d'autorisation de former. Sur une quinzaine de situations instruites par an, un tiers environ d'employeurs perde leur autorisation de former, un tiers y renonce et un tiers font l'objet d'un suivi. Selon M. Tatti, il s'agit d'exiger que l'entreprise dispose de personnes qualifiées pour former des apprenti-e-s.

### **3. POSITION DES COMMISSAIRES DE MINORITE**

Les commissaires de minorité sont attachés au système de formation duale et sont heureux d'une formation professionnelle qui a retrouvé ses lettres de noblesse dans le canton. Elles et ils constatent que la plus grande part des entreprises, des patrons et apprenti-e-s font de grands efforts. La minorité se réjouit des informations diffusées sous différentes formes dans des écoles professionnelles, confrontées aux difficultés d'encadrement en vue d'une formation inclusive. Elle considère toutefois que des regards extérieurs complèteront utilement les dispositifs existants. Malgré des termes un peu forts de la pétition, elle entend la demande des jeunes signataires, qui s'impliquent pour que l'apprentissage fonctionne au mieux. Il arrive que des adolescent-e-s soient trop tôt confrontés à la clientèle, sans être formés en pharmacie par exemple.

Sans mettre en question la probité des employeurs, il est compliqué pour des jeunes de faire entendre leur voix, de signaler des situations. Des cas ne se passent pas comme il faudrait, notamment lors de mobbing ou de harcèlement.

Convaincue par les deux demandes de la pétition, la minorité estime nécessaire de renforcer l'information portant sur les droits et le rôle des syndicats. L'intérêt des employeurs passe par des apprenti-e-s bien informés. Des contrôles inopinés en entreprise amélioreraient les conditions pour toutes et tous. Cela participe à la valorisation de la formation professionnelle, premier objectif du programme de législature du gouvernement.

#### **4. CONCLUSION**

Les commissaires de la minorité approuvent le renvoi de cette pétition au Conseil d'Etat et recommande au Grand Conseil d'en faire de même.

Lausanne, le 14 juin 2021

*Le rapporteur de minorité :  
(Signé) Pierre Zwahlen*