LE PETIT LIVRE DE LA FORMATION EN SUISSE · CHAPITRE 11.2 · FICHE DE RÉVISION, STYLE EXAMEN



Filles, garçons et choix du métier

Cst. 8 al. 3 · LEg 3 à 6 · LFPr 3 · LTr 35 à 35b · OLT 1 60 à 64 Les filles choisissent encore surtout la santé, le social et le commerce ; les garçons, la technique et l'artisanat. Ce n'est pas une fatalité : la Constitution veut l'égalité de fait dans la formation, la loi sur l'égalité protège les apprenties et les apprentis dès l'embauche, et les cantons organisent chaque année une journée pour découvrir un métier « de l'autre sexe ». Ce chapitre donne les chiffres, les règles et la protection de l'apprentie enceinte.

1 L'essentiel à savoir par cœur

- Entrées en formation professionnelle initiale en 2025 : **56 % de garçons** (24 222) et **44 % de filles** (18 763), selon le baromètre des transitions ; seule la formation d'employé de commerce est prisée par les deux sexes.
- La loi pourvoit à l'égalité de droit et de fait, en particulier dans la **formation** et le travail (art. 8 al. 3 Cst.) ; la LFPr vise l'**égalité effective entre les sexes** (art. 3 let. c LFPr).
- Il est interdit de discriminer à raison du sexe, notamment de la **grossesse**, à l'embauche et dans la formation (art. 3 LEg) ; un refus d'embauche discriminatoire donne droit à une indemnité de **trois mois de salaire** au plus (art. 5 al. 2 et 4 LEg).
- Le **12 novembre 2026**, journée « Futur en tous genres » : les élèves découvrent un métier hors des stéréotypes, en accompagnant un proche ou dans un atelier ; les entreprises peuvent accueillir les enfants de leur personnel.
- Une apprentie enceinte reste en formation : pas de travail de nuit dès **8 semaines** avant le terme, aucun travail pendant **8 semaines** après la naissance, congé de maternité de **14 semaines** (LTr 35a ; CO 329f).

56 % / 44 % garçons et filles entrés en 2025	**3 mois** indemnité maximale pour refus d'embauche	**8 semaines** sans nuit avant, sans travail après	**14 semaines** congé de maternité

2 La base légale, article par article

- L'homme et la femme sont égaux en droit ; la loi pourvoit à l'égalité de droit et de fait, en particulier dans les domaines de la famille, de la formation et du travail (art. 8 al. 3 Cst.).
- La loi sur la formation professionnelle encourage l'égalité effective entre les sexes (art. 3 let. c LFPr) ; l'école professionnelle la favorise (art. 21 al. 2 let. c LFPr) et la Confédération peut subventionner des mesures en ce sens (art. 55 al. 1 let. a LFPr).
- Il est interdit de discriminer les travailleurs à raison du sexe, directement ou indirectement, notamment en se fondant sur l'état civil, la situation familiale ou, s'agissant de femmes, la grossesse ; l'interdiction s'applique notamment à l'embauche, à l'attribution des tâches, à la formation et à la résiliation (art. 3 al. 1 et 2 LEg). Les mesures appropriées visant à promouvoir l'égalité dans les faits ne sont pas une discrimination (art. 3 al. 3 LEg).
- En cas de refus d'embauche discriminatoire, la personne lésée ne peut prétendre qu'à une indemnité, de trois mois de salaire au plus (art. 5 al. 2 et 4 LEg) ; pour la formation et la résiliation, la discrimination est présumée si elle est rendue vraisemblable (art. 6 LEg).
- L'employeur occupe les femmes enceintes et les mères qui allaitent de façon à ne compromettre ni leur santé ni celle de l'enfant ; elles ne peuvent être occupées sans leur consentement et peuvent, sur simple avis, se dispenser d'aller au travail ; pas de travail pendant les huit semaines qui suivent l'accouchement, ni entre 20 heures et 6 heures pendant les huit semaines qui le précèdent (art. 35 et 35a LTr).
- La journée de travail d'une femme enceinte n'est jamais prolongée et ne dépasse pas 9 heures ; dès le quatrième mois, celle qui travaille surtout debout a droit à 12 heures de repos et à une pause de 10 minutes toutes les 2 heures, et dès le sixième mois à 4 heures debout par jour au plus (art. 60 al. 1 et 61 OLT 1).
- Les travaux dangereux ou pénibles ne sont permis que si une analyse de risques établit l'absence de menace ou si des mesures de protection y parent ; l'ordonnance du DEFR sur la protection de la maternité fixe les critères et désigne les spécialistes (art. 62 et 63 OLT 1 ; art. 1 de l'ordonnance sur la protection de la maternité).
- Après l'accouchement, la travailleuse a droit à un congé d'au moins 14 semaines (art. 329f al. 1 CO) ; l'employeur ne peut pas résilier le contrat pendant la grossesse et les seize semaines qui suivent l'accouchement, après le temps d'essai (art. 336c al. 1 let. c CO).

3 Les règles, cas par cas

Situation	Règle	Article
Annonce « Cherchons un jeune homme motivé comme apprenti polymécanicien »	Formulation discriminatoire : viser « une apprentie ou un apprenti »	LEg 3 al. 1 et 2
Entretien : « Comptez-vous avoir des enfants pendant l'apprentissage ? »	Question interdite, sans lien avec l'aptitude	LEg 3 ; CO 328b

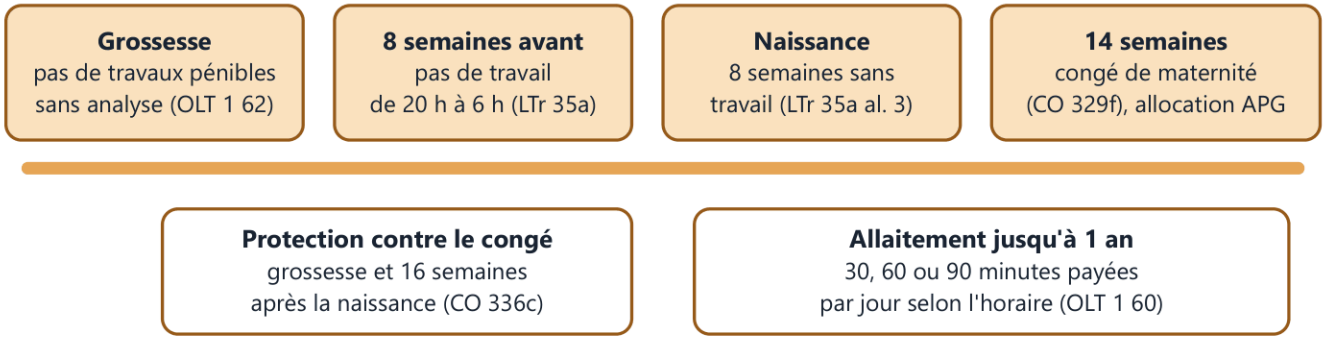
Situation	Règle	Article
Place refusée à une candidate parce qu'il n'y a pas de vestiaire pour femmes	Discrimination : aménager plutôt que refuser ; indemnité de 3 mois de salaire au plus	LEg 3 et 5 al. 2 et 4
Atelier réservé aux filles pour découvrir la mécanique	Admis : mesure appropriée de promotion de l'égalité	LEg 3 al. 3
Apprentie enceinte en boulangerie, début à 4 heures du matin	Interdit dès 8 semaines avant le terme ; travail de jour équivalent à proposer, sinon 80 % du salaire	LTr 35a al. 4, 35b
Apprentie enceinte qui porte des charges lourdes	Seulement si l'analyse de risques et des mesures de protection l'excluent ; sinon autre poste	OLT 1 62 et 64 al. 3
Résilier le contrat parce que l'apprentie est enceinte	Interdit : ni juste motif, ni motif admis par la LEg	CO 346 al. 2 ; LEg 3
Apprentie qui revient après 14 semaines de congé et allaite	Temps d'allaitement payé : 30, 60 ou 90 minutes par jour selon l'horaire	OLT 1 60 al. 2

4 La méthode, dans l'ordre

1. Rédiger une annonce neutre (« apprentie ou apprenti »).
2. Préparer vestiaires et équipements pour tous.
3. Participer à la journée Futur en tous genres.
4. En cas de grossesse : analyse de risques et dialogue.
5. Informer l'école, les cours et l'office cantonal.

> **« Un métier n'a pas de sexe, une grossesse n'est pas un motif de rupture. »**

5 Le schéma



Lire le schéma. La ligne du temps va de l'annonce de la grossesse à la première année de l'enfant. Exemple : pour une naissance prévue le 15 mars 2027, l'apprentie ne travaille plus de nuit dès le 18 janvier 2027, ne peut pas être occupée jusqu'au 9 mai 2027 inclus et reçoit l'allocation de maternité pendant 14 semaines si elle en remplit les conditions.

6 Les pièges

Écarter une apprentie des cours interentreprises ou de l'examen « pour la protéger ». La protection vise la santé, pas la formation : l'école et les examens restent possibles, et le canton de Vaud admet que l'apprentie suive ses cours ou se présente aux examens pendant son congé de maternité. Il faut aménager, pas exclure.

Côté RH et paie : Annonce neutre, première apprentie, grossesse : la check-list RH

- Annonce : « apprentie ou apprenti », le titre de la profession aux deux genres, des exigences liées au métier seulement ; pas de photo ni de qualificatif genré (« jeune homme dynamique »).
- Accueillir la première apprentie d'un métier masculin (ou le premier apprenti d'un métier féminin) : vestiaire, sanitaires, équipements de protection à la bonne taille, référent, et une règle écrite contre le sexisme. Ressources : harcèlement sexuel et harcèlement des apprentis.
- Grossesse : salaire en cas d'incapacité comme en cas de maladie (CO 324a al. 3) ; allocation de maternité de l'APG pendant 14 semaines si les conditions sont remplies ; vacances non réduites pour deux mois d'absence au plus et pour le congé de maternité (CO 329b al. 3).
- Paie : pendant le congé, l'allocation de maternité versée par la caisse de compensation, souvent par l'employeur, remplace le salaire ; elle est soumise aux cotisations AVS, AI, APG et AC et figure au certificat de salaire (voir le certificat de salaire).
- Prolongation de l'apprentissage après la maternité : à demander au canton, qui se prononce après avoir entendu l'école (OFPr 8 al. 7) ; le temps en entreprise peut être réduit, pas les jours d'école (canton de Berne, lettre de la formation professionnelle).

7 Le cas type du chapitre

La première apprentie de la carrosserie. Carrosserie Rochat SA, à Yverdon, 18 personnes, n'a jamais formé de fille. Elle engage en août 2026 Inès, 16 ans, comme apprentie carrossière-peintre CFC. En décembre 2027, Inès annonce qu'elle est enceinte ; la naissance est prévue le 15 mai 2028. Le travail comprend des solvants et des charges lourdes.

a. Que faut-il prévoir à l'arrivée d'Inès ?

b. Que change la grossesse dans son travail ?

c. L'entreprise peut-elle mettre fin au contrat ?

Corrigé en fin de fiche.

8 Le coin de l'expert

- Top 5 des professions en 2025 (baromètre) : filles, employée de commerce, assistante en soins et santé communautaire, assistante socio-éducative, gestionnaire du commerce de détail, assistante médicale ; garçons, employé de commerce, polymécanicien, informaticien, logisticien, installateur-électricien. Les filles choisissent dans un éventail plus large.
- La protection contre le congé de l'art. 336c CO joue « après le temps d'essai » ; pendant l'essai, la grossesse ne peut pas non plus motiver une résiliation sans violer l'interdiction de discriminer (art. 3 LEg).
- Femme enceinte occupée entre 20 h et 6 h : l'employeur doit lui proposer un travail équivalent de jour ; à défaut, elle a droit à 80 % de son salaire, sans majorations de nuit (art. 35b LTr). Même règle de 80 % si elle ne peut être affectée à certains travaux et qu'aucun travail équivalent n'existe (art. 35 al. 3 LTr).
- L'aide-mémoire 208 du CSFO (avril 2025) rappelle qu'une résiliation n'intervient qu'à titre exceptionnel, en général d'un commun accord avec l'office cantonal, si les objectifs de formation ne peuvent pas être atteints dans le délai prévu.
- Ressources sur ce site : l'égalité femmes-hommes au travail, harcèlement sexuel : se situer, trouver, agir, harcèlement des apprentis, retour de maternité.

10 Questions d'examen

1. Vrai ou faux ? En 2025, les garçons représentaient 56 % des entrées en formation professionnelle initiale.

2. Vrai ou faux ? Une annonce peut chercher « un apprenti » au seul masculin sans risque.

3. Vrai ou faux ? Un refus d'embauche discriminatoire donne droit à une indemnité de six mois de salaire.

4. Vrai ou faux ? Une apprentie enceinte peut être occupée de nuit jusqu'à l'accouchement si elle est d'accord.

5. Vrai ou faux ? La grossesse permet de résilier le contrat d'apprentissage pour justes motifs.

6. Vrai ou faux ? Un atelier de découverte de la technique réservé aux filles est admis.

7. Cas express : Apprentie enceinte, naissance prévue le 15.3.2027 : dernier jour de nuit possible ?

8. Cas d'examen, « L'examen final pendant le congé de maternité » : Une apprentie de dernière année accouche le 20 mai ; les examens pratiques ont lieu le 10 juin. Doit-elle les reporter d'un an ?

9. Cas d'examen, « La mesure d'égalité qui devient discrimination » : Une entreprise de soins annonce : « Pour équilibrer nos équipes, nous n'engagerons que des garçons comme apprentis assistants en soins cette année. » Est-ce admis ?

10. Résolvez le cas type de la section 7, « La première apprentie de la carrosserie », questions a à c.

11. Citez les étapes de la méthode, dans l'ordre, et la base légale du chapitre.

11 Corrigés

1. Vrai : Baromètre des transitions, août 2025 (24 222 garçons, 18 763 filles).

2. Faux : Formulation à éviter : elle peut révéler une discrimination à l'embauche (LEg 3).

3. Faux : Trois mois au plus (LEg 5 al. 4).

4. Faux : Interdit entre 20 h et 6 h pendant les 8 semaines qui précèdent l'accouchement (LTr 35a al. 4).

5. Faux : Elle n'est pas un juste motif (CO 346 al. 2 ; LEg 3).

6. Vrai : Mesure de promotion de l'égalité (LEg 3 al. 3).

7. Le 17.1.2027. Interdiction de 20 h à 6 h dès 8 semaines avant le terme (LTr 35a al. 4).

8.

Non, pas forcément. Elle peut choisir de se présenter, selon la pratique vaudoise, ou demander à repasser l'examen à la session suivante. L'entreprise ne peut ni l'obliger à se présenter ni l'en empêcher. Si elle reporte, la durée du contrat peut être prolongée avec l'accord du canton (art. 18 al. 1 LFPr, art. 8 al. 7 OFPr) ; le salaire d'apprentie reste dû jusqu'à la fin du contrat prolongé.

9.

Non sous cette forme. Encourager les candidatures masculines (annonce ciblée, journée de découverte, témoignages d'apprentis) est une mesure appropriée (art. 3 al. 3 LEg). Exclure d'office toutes les candidates est un refus d'embauche à raison du sexe (art. 3 al. 2 LEg), qui ouvre droit à une indemnité (art. 5 al. 2 et 4 LEg). À qualifications égales, la préférence peut jouer ; elle ne peut pas fermer la porte.

10.

1. Un vestiaire et des sanitaires séparés, des vêtements de protection à sa taille, une personne de référence, et une règle claire contre les remarques sexistes, avec une adresse de signalement (art. 328 CO, art. 4 LEg). Refuser la candidate faute de vestiaire aurait été une discrimination (art. 3 LEg).

2. Analyse de risques par un spécialiste pour les solvants et les charges (art. 62 et 63 OLT 1, ordonnance sur la protection de la maternité) ; si les mesures de protection ne suffisent pas, transfert à un poste équivalent sans danger (art. 64 al. 3 OLT 1), par exemple préparation, réception de la clientèle, devis. Journée de 9 heures au plus (art. 60 OLT 1). Information de l'école et des cours interentreprises.

3. Non. Après le temps d'essai, seuls de justes motifs permettent de résilier un contrat d'apprentissage (art. 346 al. 2 CO), et la grossesse n'en est pas un ; elle est en outre protégée contre le congé pendant la grossesse et seize semaines après (art. 336c CO). L'office cantonal peut, si nécessaire, approuver une prolongation de la durée de formation (art. 18 al. 1 LFPr, art. 8 al. 7 OFPr).

11. 1) Rédiger une annonce neutre (« apprentie ou apprenti »). ; 2) Préparer vestiaires et équipements pour tous. ; 3) Participer à la journée Futur en tous genres. ; 4) En cas de grossesse : analyse de risques et dialogue. ; 5) Informer l'école, les cours et l'office cantonal. Base : Cst. art. 8 ; LEg art. 3 à 6 ; LFPr art. 3, 18, 21, 55 ; LTr art. 35 à 35b ; OLT 1 art. 60 à 64 ; ordonnance sur la protection de la maternité ; CO art. 324a, 329b, 329f, 336c, 346 ; SEFRI, baromètre des transitions 2025 ; CSFO, aide-mémoire 208.