INDICATEUR 7 Document 7.1 · Mixité et prévention du harcèlement sexuel

CHR Talent

POLITIQUE ET PROCÉDURE

MIXITÉ ET PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT SEXUEL

Engagements de CHR Talent et traitement des signalements de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes

Indicateur / document	IND 7 – Doc. 7.1	**Base légale**	L. 6231-2 7°, L. 1153-1 et s., L. 1142-2-1 C. trav.
Mission réglementaire	Mission 7 – Mixité, égalité femmes-hommes et prévention du harcèlement sexuel (L. 6231-2, 7°)	**Diffusion**	Équipe, apprentis, maîtres d'apprentissage ; affichage et plateforme
Rédaction	Margaux Bozburun, responsable pédagogique	**Validation**	Arash Mortazavi, directeur

1. NOS ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE LA MIXITÉ

1. **Orientation et promotion** : nos supports de communication (site, réseaux, flyers, fiches formation) présentent des femmes et des hommes dans tous les métiers préparés (vente, négociation commerciale, management d'établissement marchand, ressources humaines) et utilisent des intitulés épicènes (« conseiller ou conseillère de vente »).
2. **Recrutement des candidats** : grilles d'entretien identiques pour toutes et tous ; aucune question sur la situation de famille, la grossesse ou les projets parentaux.
3. **Mise en relation avec les entreprises** : CHR Talent refuse toute offre d'alternance réservée à un sexe sans justification légale et en informe l'entreprise.
4. **Sensibilisation** des formateurs, des maîtres d'apprentissage et des apprentis à l'égalité femmes-hommes et à la prévention du harcèlement sexuel (kit Doc. 7.2), au moins une fois par an pour chaque public.
5. **Mesure** : suivi annuel des effectifs par sexe et par formation (tableau de bord Doc. 7.3), présenté au Conseil de perfectionnement.

2. DÉFINITIONS

Notion	Définition (Code du travail)
Harcèlement sexuel	Propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui portent atteinte à la dignité ou créent une situation intimidante, hostile ou offensante ; ou toute forme de pression grave, même non répétée, dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle (art. L. 1153-1).

Notion	Définition (Code du travail)
Agissement sexiste	Tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant (art. L. 1142-2-1).
Protection	Aucune personne ne peut être sanctionnée ou discriminée pour avoir subi, refusé de subir, témoigné ou relaté de bonne foi de tels faits (art. L. 1153-2 et L. 1153-3).

3. RÉFÉRENT·E ET CANAUX DE SIGNALEMENT

- **Référente harcèlement sexuel et agissements sexistes de CHR Talent** : Margaux Bozburun, responsable pédagogique – 06 71 44 04 37.
- Signalement possible auprès du formateur référent, de la responsable pédagogique, de la direction ou par courriel (admissions@chrtalent.fr, objet « Confidentiel – signalement »).
- Pour des faits en entreprise : le CFA informe l'apprenti de la possibilité de saisir le référent de l'entreprise, l'employeur, l'inspection du travail ou le Défenseur des droits, et l'accompagne.

4. TRAITEMENT D'UN SIGNALEMENT

Étape	Délai	Action
1. Recueil	J0	Écoute de la personne, rédaction d'une fiche de signalement datée (faits, lieux, témoins) ; information sur ses droits et sur les ressources (3919, Défenseur des droits).
2. Protection	Sans délai	Mesures conservatoires : séparation des personnes dans les groupes et classes virtuelles, modération des groupes d'échange, suspension de la mise en relation avec l'entreprise si nécessaire.
3. Enquête	≤ 15 jours	Entretiens séparés de la victime présumée, de la personne mise en cause et des témoins par deux personnes ; respect du contradictoire et de la confidentialité.
4. Décision	≤ 1 mois	Classement motivé ou procédure disciplinaire (articles 19 à 22 du Règlement intérieur) ; pour des faits en entreprise, information écrite de l'employeur avec l'accord de la victime.
5. Suivi	À 1 et 3 mois	Point avec la personne ; vérification de l'absence de représailles ; bilan anonymisé au Conseil de perfectionnement.

ÉLÉMENTS DE PREUVE ASSOCIÉS

Document de preuve (joint au dossier de l'indicateur)	Ce qu'il démontre
Règlement intérieur CHR Talent (articles 2, 6, 12, 13, 18, 19, 21, 26 et 29)	Interdiction du harcèlement sexuel et moral, des agissements sexistes et des discriminations ; procédure de signalement ; sanctions ; information des apprentis dès l'entrée en formation.
Livret « Droits, devoirs, santé et sécurité de l'apprenti » (Doc. 4.1)	Définitions, interlocuteurs et voies de recours remis à chaque apprenti.

Document de preuve (joint au dossier de l'indicateur)	Ce qu'il démontre
Kit de sensibilisation et mémo participants (Doc. 7.2)	Sensibilisation des formateurs, des maîtres d'apprentissage et des apprentis à l'égalité femmes-hommes et à la prévention du harcèlement sexuel.
Module transversal « Égalité, mixité, harcèlement et discriminations » (Doc. 7.4)	Rappel intégré à toutes les formations de l'établissement.
Tableau de bord mixité (Doc. 7.3) et tableau de suivi des étudiants avec colonne Sexe	Suivi des effectifs par sexe et par formation ; identification des formations ciblées par la promotion de la mixité.