



Établissements DECAYEUX SAS



Guide de l'enquête - Non au harcèlement

Le harcèlement n'est pas acceptable. La prévention ne suffit pas! Comment réagir? Voici un guide d'enquête et modèles de procédures en cas de faits signalés de harcèlement ou agissements inappropriés. Le but : chacun peut s'exprimer et trouver des interlocuteurs dotés d'outils.

Année de création de l'initiative : 2024

Thématiques de la Diversité portées par l'initiative :
égalité femmes-hommes • handicap • LGBT+ •
origine sociale et culturelle • multi-générationnel

Nombre de salariés en France : 240

Nombre de salariés dans le monde : 700

Spécialisée dans la métallurgie et fabricant de boîtes aux lettres / à colis / à
colis connectées, portes palières / pavillonnaires et de hall et serrurerie.



Décrivez votre initiative et ses résultats clés

Il s'agit de mettre en place une "trousse à outils" fonctionnelle composée de modèles de documents de procédure pré remplis et modifiables.

Son résultat et objectif principal est de mener une enquête avec professionnalisme et réactivité (facilité de gestion de l'administratif, guide pour ne rien oublier et temps réduit) pour protéger les salariés face à des signalements de faits de harcèlement ou agissements sexistes.

But : favoriser un lieu de travail sûr, libérer le potentiel, contribuer à la performance, promouvoir l'égalité des chances.

Dans quel contexte cette initiative a-t-elle été créée ?

DECAYEUX est une entreprise implantée dans le Vimeu depuis plus de 150 ans avec des valeurs familiales. Les femmes et les hommes qui l'a composent sont notre force. La diversité, l'inclusion et l'égalité des genres s'inscrit dans notre ADN.

Après quelques questionnements et face à un premier cas présumé de harcèlement, j'ai réalisé qu'outre le fait que les victimes et témoins ont peur d'alerter et parler, les personnes dédiées à mener une enquête ou entendre des salariés n'étaient pas armés pour y faire face.

Fort d'une expérience de 21 ans en gendarmerie, retraité de l'arme et ancien officier de police judiciaire, j'ai mis à profit mes connaissances passées dans ce guide de procédure.

En unité d'intervention et moniteur, j'ai été trop souvent confronté à la violence.

Je suis désormais engagé dans le réseau ouest Somme Hauts-de-France de lutte contre les violences faites aux femmes. Je suis ainsi coach bénévole de self défense en lien avec les institutions et associations locales.

Quel est le public cible de cette initiative ?

Cette initiative s'adresse à l'ensemble des collaborateurs d'une entreprise (salariés, intérimaires, alternants, direction)

Elle vise à offrir un outil aux référents harcèlement et collaborateurs des Ressources Humaines.

Elle vise à protéger tous les collaborateurs ainsi que ceux qui pourraient être les plus exposés selon leurs origines sociale et culturelle, leur appartenance à la communauté LGBTQ+, personnes en situation de handicap, stéréotypes envers les femmes, différentes générations.

Décrivez l'initiative

En 2023, j'ai pris en charge en plus du périmètre QHSSE la responsabilité de la RSE.

J'ai voulu placer les salariés au centre des intérêts. Antoine DECAYEUX, PDG, me fait confiance et m'a désigné dans un premier temps salarié compétent en matière de Santé et Sécurité avant de signer un engagement contre le sexisme ordinaire dont je suis ambassadeur via l'initiative #StOpE. Nous avons ensuite créé un comité de pilotage avec le CSE en matière de HSSCT et constitué une équipe de référents harcèlement paritaire et de mixité égale (2 titulaires (1 titulaire femme du CSE + 1 représentant entreprise homme) + 4 suppléants (2 titulaires du CSE femme et homme + 2 femmes représentant l'entreprise). Nous avons réadhéré au pacte mondial des Nations Unies et je me suis porté volontaire adhérent de ONU Femmes.

Bilan et résultats

100 % des enquêtes réalisées

100 % des signalements traités afin d'établir la matérialité des éléments de faits précis et concordants

100 % de protection des salariés (prise de mesures conservatoires au besoin)

Nombre de collaborateurs touchés directement		
Janvier – Juin 2024	200	
2023		6 salariés formés référents harcèlement 20 femmes sensibilisées lors des 16 jours d'activisme contre la violence basée sur le genre
Nombre de collaborateurs touchés indirectement		
Depuis la création de l'initiative		Un premier atelier a été mené en fin d'année 2023 autour de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes et à l'occasion des #16 days.

De quelles données chiffrées disposez-vous permettant de mesurer l'impact de l'initiative ?

- 6 personnels formés pour constituer une équipe de référents harcèlement
- 1 commission d'enquête mobilisable sans délai
- 100 % de représentation du CSE
- 100 % de représentation de l'entreprise
- 100 % d'enquêtes menées en cas de signalements
- 10 jours : délai pour mener une enquête (constitution de la commission d'enquête, auditions, décision rendue de la commission)

En quoi cette initiative est-elle innovante?

Je n'ai pas trouvé de modèles permettant de mener une enquête.

Il existe des guides et pistes mais sans le formalisme. Sans être une procédure de police ou de gendarmerie j'ai pu formaliser des documents automatisés sur word et donc facilement modifiables.

Les documents sont : un document synthèse, des modèles d'auditions (victimes, témoins, témoins hiérarchiques, auteur) avec des questions pré remplies, un compte-rendu de commission d'enquête, modèle de convocation. Et un guide simplifié.

Pour en savoir plus

- <https://www.decayeux.com>