



**IMPACT**  
DEMARCHE GLOBALE

CHARTE

# Prévention de la Discrimination et du Harcèlement

 **Constencia**

Version : 1.0

Date : 27/08/2025

Document : C0 – Diffusion  
Publique.

## OBJECTIF ET PORTÉE

Constencia est une entreprise animée par l'innovation, la recherche d'excellence et l'amélioration constante.

Depuis sa création, Constencia est portée par des valeurs fortes : ambition, apprentissage, collectif et excellence.

La prévention des discriminations et du harcèlement constitue pour notre entreprise un enjeu majeur, garantissant un environnement de travail sain, respectueux et inclusif.



Une politique active en la matière contribue directement à la performance, au bien-être de nos collaborateurs et à l'attractivité de notre organisation. Lorsque nos équipes évoluent dans un climat sécurisant et équitable, elles déploient pleinement leurs talents et favorisent ainsi la compétitivité et l'innovation.

Toutefois, la diversité des profils, des expériences et des sensibilités implique une vigilance constante et nécessite une démarche proactive claire et partagée par tous. Ainsi, la lutte contre les discriminations et le harcèlement exige des principes forts : sensibilisation, responsabilité individuelle et collective, transparence et exemplarité managériale.

Conscients de notre responsabilité sociale et juridique, nous avons élaboré cette charte en conformité avec les législations en vigueur, affirmant ainsi nos valeurs fondamentales et définissant clairement les engagements qui guideront notre action quotidienne vers une entreprise exemplaire et solidaire.

### **Sont concernés par notre charte :**



Tous les collaborateurs de l'entreprise, sous-traitant.

# DÉFINITIONS À CONNAITRE

## Discrimination

La discrimination est définie comme toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement de critères prohibés par la loi, tels que l'origine, le sexe, la situation familiale, la grossesse, l'apparence physique, le handicap, l'état de santé, les caractéristiques génétiques, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'âge, les opinions politiques, les activités syndicales, l'appartenance à une ethnie ou une religion.

### Discrimination directe

Traitement moins favorable envers une personne basée sur des critères interdits.

### Discrimination indirecte

Disposition ou pratique apparemment neutre entraînant un désavantage particulier pour certaines catégories de personnes.

### Cyberharcèlement

Harcèlement moral commis par tout moyen numérique (réseaux sociaux, messagerie, forum).

## Harcèlement moral

Agissements répétés (paroles, actes, comportements, gestes, écrits...) ayant pour objet ou pour effet de dégrader les conditions de travail d'une personne, de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale, ou compromettre son avenir professionnel.

## Harcèlement sexuel

Situation où des propos ou des comportements répétés à connotation sexuelle créés une situation intimidante, hostile, dégradante, humiliante ou offensante pour la personne visée.

Ou tout acte grave, même non répété, exercé en vue d'obtenir un acte de nature sexuelle réel ou supposé, au profit de l'auteur ou d'un tiers.

## Harcèlement téléphonique

Appels ou messages répétés troublant la tranquillité d'autrui.



## NOTRE MANIFESTE

Constencia affirme solennellement que toute forme de discrimination ou de harcèlement constitue une violation grave des droits fondamentaux de la personne et compromet la qualité de vie professionnelle, ainsi que le bien-être et la performance collective de l'entreprise. Aucun de ces agissements ne saurait être toléré dans notre organisation.

## NOS ENGAGEMENTS FONDAMENTAUX

### I. Principe de TOLÉRANCE ZERO

Toute forme de discrimination ou de harcèlement est strictement interdite et fera l'objet d'une réponse immédiate et proportionnée.

### II. Promotion de la DIVERSITÉ et de l'INCLUSION

Nous garantissons l'égalité effective des chances et des traitements à tous les niveaux de l'entreprise.

### III. Implication et RESPONSABILITÉ DE TOUS

Chacun des collaborateurs Constencia est responsable de contribuer à un environnement exempt de discrimination et de harcèlement sous quelque forme que ce soit.

### IV. Transparence et explicabilité

Nous nous engageons à utiliser des solutions IA ou développer des solutions IA disposant de documentation claire sur la logique des algorithmes, les données utilisées et les limites des modèles. En interne, nous communiquons ces informations et expliquons aux autres quelles sont les limites. Nous encourageons en permanence l'esprit critique vis-à-vis de ces solutions.

## NOS ACTIONS

- Formation régulière sur la prévention à la discrimination.
- Communication claire des procédures internes (onboarding, quizz, process).
- Un temps fort annuel d'actions et de communications contre le harcèlement et la discrimination.
- Canaux de signalement anonymes et sécurisés.
- Suivi, confidentialité et gestion rapide des signalements.
- Accompagnement personnalisé des victimes.
- Enquêtes internes régulières (climat social).
- Suivi et Amélioration continue.



# PROCEDURE EN CAS DE DISCRIMINATION OU HARCÈLEMENT

## Procédure interne

- 1 Signaler immédiatement l'incident via les canaux internes dédiés suivants : boîte mail dédiée confidentielle ([signalement\(a\)constencia.fr](mailto:signalement(a)constencia.fr)), formulaire en ligne anonyme disponible sur l'intranet, ou directement auprès du Comité Social et Économique (CSE), lorsque celui-ci sera actif.
- 2 Dans les 48 heures suivant le signalement, une commission interne, comprenant des membres du CSE formés spécifiquement à la gestion de ces situations, neutre et impartiale, mènera une enquête approfondie.
- 3 Mise en œuvre de mesures conservatoires immédiates si nécessaire (éloignement provisoire, assistance psychologique).

## Procédure judiciaire

- 1 La victime ou le témoin peut saisir les autorités judiciaires compétentes (inspection du travail, défenseur des droits, prud'hommes ou pénal selon la gravité).
- 2 Possibilité d'accompagnement juridique par l'entreprise.

### RAPPEL DES RISQUES JURIDIQUES ET SANCTIONS LÉGALES

- **Discrimination** : Jusqu'à 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende (Art. 225-1 à 225-4 du Code pénal).
- **Harcèlement moral** : Jusqu'à 2 ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende (Art. 222-33-2 du Code pénal).
- **Harcèlement sexuel** : Jusqu'à 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende (Art. 222-33 du Code pénal).

## HISTORIQUE DES VERSIONS

La présente charte est un document vivant, appelé à évoluer en fonction :

- Des avancées de Constencia en matière d'organisation, de maturité et de certifications,
- Des retours des collaborateurs, partenaires et parties prenantes,
- De l'évolution des référentiels et réglementations en matière de discrimination ou harcèlement.

Chaque nouvelle version est datée, numérotée, et archivée, afin d'assurer une traçabilité complète du chemin parcouru.

### Historique des versions

Version	Date	Auteurs	Principaux ajouts ou modifications
1.0	Août 2025	Maxence Bodin, L. Delcourte	Création de la charte complète
...	...	...	...

*(Ce tableau sera enrichi à chaque nouvelle révision.)*





# Tech at heart

 **Constencia**  
Tech at heart.

2405 route des dolines  
CS 10065  
06560 Sophia Antipolis  
[www.constencia.fr](http://www.constencia.fr)