

## Que faire en cas de violences sexistes et sexuelles au travail ?

L'employeur a obligation de s'assurer de la sécurité et de la protection de ses agents (art. 23 de la [loi n° 83-634 du 13 juillet 1983](#) définissant le statut général des fonctionnaires), y compris face aux situations de violences sexistes et sexuelles au travail.

Météo-France a mis en place en 2019 un [plan de prévention harcèlement, violences et discriminations](#). Vous y trouverez toutes les informations relatives au plan de Météo-France (qui contacter ?, comment signaler un cas de violences ?).

En 2021, un [plan d'actions pluriannuel concernant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes](#) a été adopté, il comprend un axe de **prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles, les harcèlements et les discriminations**. Il est suivi d'un [plan d'actions 2024-2026](#).

Les organisations syndicales sont aussi disponibles et à l'écoute.

Le SNM/CGT met à votre disposition une fiche d'information sur les violences sexistes et sexuelles. Elle a vocation à vous aider dans vos démarches en cas de besoin.

Elle contient :

1. les définitions des violences sexistes et sexuelles ;
2. une liste de contacts disponibles à Météo-France ;
3. une fiche qui énumère les recours possibles.

### 1 – définitions légales des violences sexistes et sexuelles

Sexisme	<b>Agissement sexiste</b> (art. L1142-2-1 du code du travail, applicable à la fonction publique)	« Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme 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. »
	<b>Outrage sexiste</b> ( <b>délit</b> : art. 621-1 du code pénal)	« Constitue un outrage sexiste le fait, hors les cas prévus aux articles 222-13,222-32,222-33 et 222-33-2-2, d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit crée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. »  L'outrage sexiste est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la 4e classe, et de 5e classe en cas de circonstances aggravantes comme par exemple le fait que l'auteur ou l'autrice abuse de son autorité sur la victime (cf. les articles de loi pour le détail).

Informations complémentaires issues du CIDFF (Centre d'Information sur le Droit des Femmes et des Familles) et du Défenseur des droits :

➔ **sexisme** : peut se manifester sous forme de blagues, d'insultes...

## Harcèlement sexuel

(**délit** : art 222-33 du code pénal)

« I. -Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

L'infraction est également constituée :

1° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

2° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

II. - Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. »

Les faits sont punis de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende, peines portées à 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende en cas de circonstances aggravantes comme par exemple le fait que l'auteur ou l'autrice abuse de son autorité sur la victime (cf. les articles de loi pour le détail).

Le délai de prescription est de 6 ans à partir de la date des faits (pour des faits commis avant le 27 février 2017, le délai de prescription applicable est de 3 ans).

### informations complémentaires issues du CIDFF et du Défenseur des droits

→ **harcèlement sexuel** : propositions ou comportements répétés ayant pour but d'altérer la vie d'une personne sur le lieu de travail. Dans le cadre d'une procédure, ce n'est pas l'intention de l'auteur ou de l'autrice qui doit être prise en compte mais les effets qui découlent de son comportement. Le droit n'impose pas de laps de temps défini entre 2 agissements (2 faits commis dans la même journée relèvent du harcèlement).

- harcèlement sexuel d'ambiance : le harcèlement sexuel est reconnu même si la personne n'est pas visée directement. Exemple : calendrier porno dans un bureau, propos sexistes et « blagues » répétés (dont il a été reconnu qu'elles jouent dans la diffusion des préjugés sexistes).

- chantage sexuel : assimilé au harcèlement sexuel, dès la 1<sup>re</sup> expression.

<p><b>Agression sexuelle</b></p> <p>(<b>délit</b> : art. 222-22, 222-22-1 et 222-27 à 222-31 du code pénal)</p>	<p>« <i>Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise ou, dans les cas prévus par la loi, commise sur un mineur par un majeur.</i> »</p> <p>La contrainte peut être physique ou morale.</p> <p>L'agression sexuelle est punie de 5 ans d'emprisonnement et de 75 000 € d'amende, peines portées à 7 à 10 ans ans de prison et 100 000 € à 150 000 € d'amende en cas de circonstances aggravantes comme par exemple le fait que l'auteur ou l'autrice abuse de son autorité sur la victime (cf. les articles de lois pour le détail).</p> <p>Le délai de prescription est de 6 ans à partir de la date des faits (pour des faits commis avant le 27 février 2017, le délai de prescription applicable est de 3 ans).</p>
---	--

*informations complémentaires issues du CIDFF et du Défenseur des droits*

➔ **agression sexuelle** : implique un contact physique (dit « atteinte sexuelle ») commis avec violence, contrainte, menace ou surprise.

- **consentement** : ce n'est pas parce que la victime n'a pas exprimé son non consentement que l'agresseur ou l'agresseuse ne peut pas être jugé ; c'est le fait qu'il ou elle ait imposé l'acte qui compte.
- contrairement au harcèlement sexuel, l'intention de l'auteur est constitutive de l'infraction dans le cas des agressions sexuelles (il faut qu'il ou elle ait eu conscience d'imposer des attouchements sexuels).
- les **5 parties du corps** qui ne doivent pas être touchées sans consentement : le sexe, les seins, les fesses, les cuisses et la bouche (mais peut éventuellement être élargi à d'autres parties du corps selon le contexte).

<p><b>Viol ou tentative de viol</b></p> <p>(<b>crime</b> : art 222-23 à 222-26 du code pénal)</p>	<p>« <i>Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, ou tout acte bucco-génital commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol.</i> »</p> <p>Le viol est puni de 15 ans d'emprisonnement, peine portée à 20 ans en cas de circonstances aggravantes comme par exemple le fait que l'auteur ou l'autrice abuse de son autorité sur la victime (cf. les articles de lois pour le détail).</p> <p>Le délai de prescription est de 20 ans à partir de la date des faits (pour des faits commis avant le 27 février 2017, le délai de prescription applicable est de 10 ans).</p>
---	---

*informations complémentaires issues du CIDFF et du Défenseur des droits*

➔ **viol** : acte de pénétration commis avec violence, contrainte, menace ou surprise. La définition actuelle du viol comprend les pénétrations vaginales et anales, y compris avec doigt(s) ou objet(s), ainsi que les fellations et cunnilingus imposées à la victime ou pratiquées sur la victime.

## 2 – contacts et leviers disponibles à Météo-France

Ressource	Fonction	Contact
Médecins du travail (secret professionnel)	Écoute des agentes et agents en toute confidentialité et orientation éventuelle vers des spécialistes	Réseau des médecins du travail : <a href="#">ici</a>
Assistants et assistants de prévention	Tout problème en matière de santé et sécurité au travail	Réseau et périmètre de compétences des assistantes et assistants de prévention : <a href="#">ici</a>
<a href="#">Psychologue du travail</a> (secret professionnel)	Sur orientation de la ou du médecin du travail Tout problème en lien avec le travail, son organisation et ses impacts sur la santé	Aurélie Bioche 01 77 94 76 72
<a href="#">Psychologue clinicienne</a> (secret professionnel)	Sur orientation de la ou du médecin du travail Accompagnement individuel, soutien psychologique	Eline Kobayashi 05 61 07 92 93 06 99 01 58 95 ► Prise de rendez-vous : contacter la ou le secrétaire du pôle médico-psycho-social de Toulouse, au 05 61 07 96 97.
Numéro vert	Écoute et soutien psychologique 24 h/24 et 7 j/7, donne droit à 5 consultations gratuites	0800 400 244
Procédure de signalement	Envoi d'un message à DRH/D-DA, PA2S/D-DA	<a href="mailto:signalement@meteo.fr">signalement@meteo.fr</a>
En cas de danger grave et imminent pour la vie ou la santé (procédure droit de retrait)	<ul style="list-style-type: none"> <li>➔ Se retirer de la situation de danger</li> <li>➔ Consigne l'alerte dans le registre « danger grave et imminent » et informer la cheffe ou le chef de service</li> <li>➔ La cheffe ou le chef de service prend les mesures nécessaires immédiatement</li> <li>➔ Oblige le CHSCT à prendre connaissance de la situation et à la traiter</li> </ul>	
Hiérarchie	➔ Informer la cheffe ou le chef de service si elle ou il n'est pas elle-même ou lui-même impliqué (informer la direction si c'est le cas)	

Assistants et assistantes sociales	<p>→ <u>Écoute, analyse la demande</u> : information et orientation au sein du réseau de prévention interne ou vers l'extérieur</p> <p>→ <u>Accompagnement des agentes et agents ayant un handicap</u> (A. Cugnier-Decouesnon référente handicap pour Météo-France)</p> <p>→ <u>Volet hors travail</u> : démarches administratives, sphère familiale</p>	<p><u>Toulouse</u> : Alda Cugnier-Decouesnon</p> <p><u>Saint-Mandé</u> : Carole Criquillion</p> <p><u>Réseau service social</u> : <a href="#">ici</a></p>
Référentes et référents égalité professionnelle	<p>→ Réseau de référence sur toutes les questions portant sur l'égalité professionnelle</p>	<p>Réseaux <a href="#">ici</a> et <a href="#">ici</a> (CNRM)</p>
Syndicats	FO, CFDT, SNM-CGT, Solidaires-Météo	Cf sites internet des syndicats

### Plus d'informations :

- en interne :
  - la [page](#) du réseau de référentes et référents égalité professionnelle de Météo-France
  - la [page](#) du réseau de correspondantes et correspondants égalité du CNRM
- en externe :
  - le site de l'[AVFT](#)
  - les [associations locales](#) d'aide aux victimes de violences sexistes et sexuelles faites aux femmes et aux enfants

### 3 – recours

Médiation	à la discrétion de chaque entreprise. Elle peut être sujette à controverse (neutralité).	
Aide, information	Défenseur des droits : <a href="https://defenseurdesdroits.fr/fr/institution/competences/lutte-contre-discriminations">https://defenseurdesdroits.fr/fr/institution/competences/lutte-contre-discriminations</a>	
Justice	droit pénal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• vise l’auteur ou l’auteurice des agissements ;</li> <li>• s’applique à tout le monde, au travail comme dans la sphère privée ;</li> <li>• la définition des infractions est très précise (l’engagement des poursuites demande un solide faisceau d’indices concordants) ;</li> <li>• il est possible de demander au juge d’afficher son jugement ;</li> <li>• ce n’est pas parce qu’une affaire est portée au pénal que l’entreprise ne doit pas aussi intervenir en interne ;</li> <li>• si une plainte n’aboutit pas au pénal, des sanctions peuvent malgré tout être prises en interne (car la définition des infractions étant très précise, elle peut exclure certains faits et il arrive que certaines plaintes soient classées après une enquête très sommaire).</li> </ul>
	Prudhommes ou tribunal administratif	<ul style="list-style-type: none"> <li>• vise l’employeur qui n’aurait pas rempli son obligation de protection du personnel (défaut de prévention ou mauvaise gestion d’une situation de violence) ;</li> <li>• peuvent être saisis sur la base d’un faisceau d’indices, de témoignages, d’un récit cohérent.</li> </ul>
	demande de protection fonctionnelle (Fonction Publique)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32574">https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32574</a></li> <li>• « (...)L’agent public bénéficie de la protection fonctionnelle s’il est victime d’une infraction à l’occasion ou en raison de ses fonctions. L’administration doit protéger l’agent, lui apporter une assistance juridique et réparer les préjudices qu’il a subis. La demande de protection fonctionnelle doit être formulée par écrit auprès de l’administration employeur à la date des faits en cause. »</li> <li>• La protection fonctionnelle peut être accordée : <ul style="list-style-type: none"> <li>○ aux fonctionnaires (stagiaires et titulaires) et anciens fonctionnaires,</li> <li>○ aux agents contractuels et anciens agents contractuels,</li> <li>○ au conjoint de l’agent, à ses enfants et ses parents. (...)</li> </ul> </li> </ul>