**25 novembre 2025 : journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes**
**Au travail aussi, il faut des actes et des moyens !**

Les violences faites aux femmes au travail sont massives. Ainsi elles touchent les femmes de toutes professions, du secteur privé comme public et de toutes catégories socioprofessionnelles.

Le 20 octobre 2025, dans un communiqué, l'intersyndicale a alerté sur la profondeur de la colère sociale. Le budget à l'étude n'apporte aucune réponse à la hauteur et fait peser l'essentiel des efforts sur le monde du travail. Nos organisations syndicales demandent un budget de justice sociale et fiscale qui prend en compte l'objectif d'égalité salariale femmes/hommes. La lutte contre les violences faites aux femmes implique de se doter d'un plan global interministériel adossé à des moyens pour prévenir et traiter rigoureusement les violences sexistes et sexuelles. Dans ce cadre, les services publics – en particulier ceux de la santé, la justice, la police, l'éducation - doivent être renforcés et bénéficier d'un budget à la hauteur des enjeux que représente l'éradication de ces violences.

Aujourd'hui encore : 9% des viols ou tentatives de viols ont lieu au travail, 30% des salariées ont déjà été harcelées ou agressées sexuellement sur leur lieu de travail et 70 % de ces victimes de violences au travail déclarent n'en avoir jamais parlé à leur employeur. Pour celles qui parlent, c'est souvent la double peine : 40 % estiment que la situation s'est réglée en leur défaveur, par une mobilité forcée voire un licenciement

De trop nombreux employeurs, qu'ils soient publics ou privés, ne respectent pas leurs obligations relatives à la santé et sécurité des travailleuses et des travailleurs en matière de prévention, de protection des victimes et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail.

Les budgets alloués à la lutte contre les violences faites aux femmes sont encore trop faibles, mal répartis et imparfaitement évalués comme l'indique le rapport sénatorial d'information déposé le 2 juillet 2025 sur « l'évolution du financement de la lutte contre les violences faites aux femmes ».

Le delta est énorme entre les budgets dépensés de 171,6 millions d'euros et ceux nécessaires pour répondre aux besoins estimés à 3,1 milliards d'euros selon la fondation des femmes.

Ainsi dans le domaine du travail, il est urgent de franchir de nouvelles étapes en matière de prévention, d'obligations et de sanctions pour lutter contre ces violences et renforcer la protection des victimes. Le lieu de travail doit pouvoir être une ressource pour la lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales, par la mise en œuvre de mesures spécifiques et la prise en charge, par le service social du travail de l'entreprise, de l'accompagnement de la victime.

La France doit s'aligner sur les meilleures législations européennes, en transposant notamment dans les meilleurs délais la directive 2024/1385 sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique. Elle doit aller au bout de ses engagements et des concertations doivent être rapidement ouvertes pour intégrer ces nouvelles obligations et de nouveaux dispositifs dans la loi :

- Faire un bilan rigoureux des mesures de 2018 et identifier les nouvelles dispositions à adopter ;
- Construire un baromètre annuel sous l'égide du Haut Conseil à l'Égalité pour évaluer le ressenti des travailleuses sur les violences sexistes et sexuelles au travail, dans le secteur privé comme dans les fonctions publiques ;
- La mise en place de sanctions dissuasives pour toutes les entreprises et établissements qui n'ont pas de plan de prévention des violences sexistes et sexuelles et de dispositif de signalement ;
- Des droits pour protéger les victimes de violences conjugales, conformément à la convention 190 et la recommandation 206 de l'OIT : abrogation des jours de carence en cas d'arrêt maladie et de la décote salariale de 10 % pour les agentes de la fonction publique, interdiction de licenciement, droit à absences rémunérées pour faire ses démarches, droit à la mobilité géographique et fonctionnelle ;
- L'obligation de formation des personnels des ressources humaines, personnels encadrants, élu·es dans les instances représentatives du personnel (comité sociaux CSE / CSA…) ;
- Des moyens pour que les référent·es harcèlement sexuel/agissement sexiste des CSE et les élues VDHA (violence, discrimination, harcèlement, agissement sexiste) puissent jouer leur rôle syndical : prérogatives clairement définies, temps de délégation, formations... ;
- L'obligation annuelle d'une campagne de sensibilisation sur les violences sexistes et sexuelles auprès de l'ensemble des salarié·es sur leur temps et lieu de travail ;
- L'obligation de mise en place de dispositifs de prévention spécifiques pour les travailleuses et travailleurs les plus vulnérables et notamment les jeunes, les précaires, les apprenties, les personnes LGBTQI+, les travailleuses de nuit ou en milieu non mixte… ;
- Des droits pour que les victimes de violences sexistes et sexuelles travaillant dans des entreprises sans représentant·e du personnel puissent être défendues et accompagnées par un syndicat face à leur employeur ;
- Un accès aux soins garanti avec le remboursement à 100 % des consultations en psycho-traumatologie pour les victimes ;
- La mise en œuvre partout et sans délai du programme EVARS (Éducation à la Vie Affective, Relationnelle, et Sexuelle) dans les écoles et les établissements, avec le recrutement de personnel médico-sociaux à hauteur des besoins.

**Les violences sexistes et sexuelles au travail ne sont pas une fatalité**

**Transformer le travail, c'est transformer la société tout entière !**