



Note aux organisations

Note aux organisations

La CGT mobilisée pour une loi-cadre intégrale contre les violences sexuelles faites aux femmes et aux enfants

Objet :

La présente note a pour objectif d'outiller les organisations de la CGT en vue de l'organisation de rassemblements en hommage à Lyhanna, en soutien aux victimes et pour exiger une loi intégrale contre les violences sexuelles assortie des moyens suffisants.

En résumé :

- La CGT, membre de la Coalition pour une loi-cadre intégrale contre les violences sexuelles, appelle – aux côtés des associations féministes et enfantistes – à rejoindre les rassemblements partout en France devant les tribunaux lundi 15 juin et les lundis suivants si la mobilisation se poursuit sous cette forme. Des discussions sont en cours pour organiser une journée importante de mobilisation le 4 juillet à Paris et à voir les possibilités de déclinaison en local.
- Vous pouvez :
 - Signer et faire signer la pétition sur www.loi-integrale.fr
 - Partager les informations sur vos mobilisations en local auprès de la coordination des luttes et de femmes-mixité : fem-mixite@cgt.org
 - Consulter régulièrement le site mis à jour quotidiennement : www.egalite-professionnelle.cgt.fr

Pourquoi une coalition contre les violences sexuelles ?

Les violences sexuelles sont une réalité très largement partagée par les femmes et les enfants et sont perpétrées par des hommes de tous les milieux. Pourtant, la réponse judiciaire, politique et institutionnelle est très loin d'être au rendez-vous en France. Alors que les faits

enregistrés pour violences sexuelles ont explosé, le nombre de condamnations reste extrêmement faible (94% des affaires de viol sont classées sans suite). A cette impunité s'ajoute le manque criant de moyens alloués à la prévention des violences, à l'accompagnement des victimes.

Devant l'urgence à agir, il y a deux ans, des associations féministes et enfantistes, des syndicats (CGT, FSU et Solidaires), des juristes, des défenseur.es des enfants et des droits humains ont mis en commun leurs expertises et leur expérience de terrain et élaboré 140 propositions pour qu'enfin, les pouvoirs publics apportent une réponse globale et cohérente à ce problème massif.

Quelque 130 organisations composent aujourd'hui la Coalition, dont le périmètre s'étend encore progressivement. Parmi elles figurent notamment, outre la CGT : la Fondation des femmes, le Collectif enfantiste, le Collectif féministe contre le viol, Face à l'inceste, Osez le féminisme, Solidarité femmes, le Planning familial, MeToo Média, Femmes solidaires, 160 000 enfants, Stop fisha, Ensemble contre le sexisme, la Fédération nationale des CIDFF (centre d'information pour les droits des femmes et des familles), la Collective des mères isolées, Protéger l'enfant, L'Amicale du Nid, Oxfam, la Fédération des acteurs de la solidarité, Forum Femmes Méditerranée (FFMed), etc. La liste complète est à retrouver sur le site de la coalition : www.loi-integrale.fr

Avec la loi-cadre intégrale, la Coalition féministe et enfantiste porte des actions concrètes sur le continuum des violences :

- la mise en œuvre d'une politique publique efficace de lutte contre les violences sexuelles,
- le recul du sexisme et de la culture du viol,
- l'instauration d'une culture du respect et de la protection des victimes,
- l'amélioration de l'ensemble du parcours judiciaire des victimes,
- la prise en compte des angles morts de la lutte contre les violences sexuelles (les violences au travail notamment).

Pourquoi la CGT est membre de la Coalition féministe et enfantiste pour une loi-cadre intégrale contre les violences sexuelles ?

La CGT est membre de la coalition depuis son lancement en octobre 2024 et elle est membre également de l'instance de coordination de la coalition qui regroupe une dizaine d'organisations.

La CGT a plus particulièrement contribué à la rédaction du volet de la loi qui porte sur la lutte contre les violences sexuelles au travail (voir détails plus loin). Porter ces mesures spécifiques dans le cadre d'une loi globale permet de :

- renforcer la visibilité des propositions visant à lutter contre les violences sexuelles au travail qui constituent encore un angle mort alors que leur fréquence et leurs conséquences sont massives ;
- souligner le *continuum* entre les violences subies dans différents espaces de vie (famille, couple, école, lieux d'études, travail, espaces publics) et aux différents âges de la vie (jeunes enfants, enfants, adolescents, jeunes adultes, adultes) ;

- faire ressortir les différentes dimensions de la lutte contre les violences sexuelles, au travail comme ailleurs (prévention, détection, traitement, sanction, réparation) et la multitude d'acteurs potentiellement impliqués.

La participation de la CGT à la coalition a du sens également quand on pense aux travailleuses et travailleurs que nous organisons dans toutes les professions susceptibles d'intervenir à un moment ou un autre pour prévenir/traiter/réparer/sanctionner/accompagner en cas de violences sexuelles sur des personnes mineures ou majeures, que ce soit à l'école, dans les domaines du soin et du lien, travail social, santé, police, justice, etc .

Que contient la loi-cadre intégrale portée par la Coalition ?

A noter : il convient de distinguer la loi-cadre intégrale portée par la Coalition féministe et enfantiste à laquelle appartient la CGT et la loi intégrale portée par la coalition parlementaire structurée autour de la députée Céline Thiébault-Martinez – la seconde est largement inspirée de la première mais elle ne reprend pas l'ensemble des propositions, détaillées plus bas, et en contient d'autres. Néanmoins, un gros travail d'articulation a été fait et se poursuit aujourd'hui entre les deux coalitions. En effet, la coalition parlementaire a sollicité les organisations membres de la Coalition, dont la CGT, à plusieurs reprises, pour contribuer à élaborer la proposition de loi (PPL), signée par 110 parlementaires de différents partis, qui a été déposée le 2 décembre 2025. Il s'agit de la [PPL n°2169](#) « visant à lutter de manière intégrale contre les violences sexistes et sexuelles commises à l'encontre des femmes et des enfants ». Elle est aujourd'hui portée par quelque 150 parlementaires et son inscription à l'ordre du jour de l'Assemblée est appuyée par la présidente de l'Assemblée nationale. Suite à la mobilisation massive du 8 juin partout en France, le Premier ministre a indiqué son intention de saisir le Conseil d'Etat, ce qui peut représenter une avancée dans le processus législatif (à voir ce que dira le Conseil d'Etat dans quelques semaines). En parallèle, d'autres textes ont été déposés, notamment un amendement au PLF 2026 visant l'obtention de 2000 recrutements supplémentaires d'insepcteur.ices du travail ou encore une PPL dédiée à la lutte contre les VSST (cf. la [PPL n°2033](#) d'octobre 2025).

Les propositions portées par la Coalition visent à faire reculer toutes les formes de violences sexuelles : viols, agressions sexuelles, harcèlement sexuel, système prostitutionnel, proxénétisme, traite des êtres humains, violences obstétricales et gynécologiques, mutilations sexuelles féminines, mariages forcés et violences sexuelles en ligne, que les auteurs et les victimes soient majeur.es ou mineur.es, que ces violences aient lieu au sein ou en dehors du couple.

Pour résumer, l'essentiel des 130 propositions de la Coalition tient en 10 grands points :

- Une véritable politique publique continue et coordonnée
- Un investissement annuel de 2,6 milliards d'euros contre les violences sexistes et sexuelles, dont 344 millions contre les violences sexuelles
- Éducation et prévention
- Lutter contre l'industrie pornocriminelle et pédocriminelle et la culture du viol en ligne
- Une culture de la protection des enfants

- Responsabiliser les employeurs sur la prévention des violences et la protection des victimes
- Une prise en charge et des soins accessibles pour toutes les victimes
- L'amélioration du dépôt de plainte
- L'amélioration de la protection et du traitement des victimes pendant la procédure judiciaire
- Se donner les moyens d'une justice réellement spécialisée

1/ Une véritable politique publique continue et coordonnée

Plutôt que des mesures parcellaires et éclatées, la lutte contre les violences sexuelles nécessite une politique publique globale et ambitieuse pilotée au plus haut niveau, impliquant de manière coordonnée l'ensemble des ministères concernés (égalité, justice, intérieur, solidarités, travail, éducation, santé,...) autour de protocoles d'intervention et d'indicateurs précis.

2/ Un investissement annuel de 2,6 milliards d'euros contre les violences sexistes et sexuelles, dont 344 millions contre les violences sexuelles

L'État ne dépense que 12,7 millions d'euros par an pour lutter contre les violences sexuelles soit 0,003% du budget de l'État, laissant les associations travailler dans des conditions déplorables, sans la capacité d'accueillir les victimes qui le demandent. Ce sous-financement a pour conséquence de semer d'embûches le parcours des victimes vers la justice et la reconstruction. 344 millions d'Euros au minimum sont nécessaires pour une réelle prise en charge et l'accompagnement des victimes, améliorer les enquêtes et renforcer la chaîne judiciaire.

3/ Éducation et prévention

Pour faire reculer la culture du viol, nous insistons sur l'importance de rendre effectives, à l'école, les 3 séances d'éducation à la vie affective et sexuelle, et la tenue de séances consacrées à l'égalité entre les hommes et les femmes, à la lutte contre les préjugés sexistes et à la lutte contre les violences faites aux femmes par plus de financements et de moyens de contrôle. Il faut former tou.te.s les professionnel.les concerné.e.s (enseignant.e.s, policier.e.s, médecins, éducateur.ices, etc.) et mener des campagnes de sensibilisation à grande échelle pour prévenir les violences dès le plus jeune âge.

4/ Lutter contre l'industrie pornocriminelle et pédocriminelle et la culture du viol en ligne

Les contenus pornographiques banalisent les violences sexuelles et la haine misogyne et raciste avec un impact grandissant sur les modèles de sexualité des jeunes, en plus de reposer sur l'exploitation sexuelle de filles et de femmes vulnérables. Nous réclamons que les violences en ligne soient réprimées, que l'interdiction d'accès des mineurs aux contenus pornographiques soit rendue effective, de faciliter la suppression des vidéos de viol, d'inceste et de pédocriminalité en ligne.

5/ Une culture de la protection des enfants

Toutes les 3 minutes en France, un enfant est victime d'inceste, de viol ou d'agression sexuelle avec des conséquences dévastatrices. En s'appuyant sur le travail de la CIVISE (Commission Indépendante sur l'inceste et les violences Sexuelles faites aux Enfants) notamment, nous demandons l'introduction d'une infraction d'inceste, l'imprescriptibilité de ces violences,

l'instauration d'entretiens individuels annuels pour mieux repérer les situations, ou encore l'abandon de toute référence au prétendu "syndrome d'aliénation parentale".

6/ Responsabiliser les employeurs sur la prévention des violences et la protection des victimes

De nombreuses violences sexuelles sont commises au travail, lieu où les rapports de domination sont exacerbés, notamment par le lien de subordination et la dépendance financière. Or la prise en charge des victimes reste très insuffisante. Nous proposons de renforcer et de rendre effectives les obligations de détection, de protection et d'accompagnement des victimes de violences sexuelles au travail, notamment par des sanctions contre les entreprises qui n'ont pas mis en place de plan de prévention ni de procédure de signalement, et par la prise en charge par l'employeur des frais des victimes de violences sexuelles au travail.

Il est fondamental de protéger également l'emploi des victimes de violences.

7/ Une prise en charge et des soins accessibles pour toutes les victimes

Les victimes sont trop souvent livrées à elles-mêmes, sans accompagnement suffisant pour sortir des violences et se soigner. Nous préconisons le remboursement à 100 % par la Sécurité sociale des soins psychologiques et du traitement du psychotraumatisme et la création de centres de prise en charge d'urgence accessibles 24h/24, sur le modèle belge.

8/ L'amélioration du dépôt de plainte

L'accueil des victimes dans les commissariats reste très inégal ce qui rend d'autant plus éprouvant le parcours des victimes. Nous proposons d'y remédier par le recrutement de centaines d'enquêteur.ices et la généralisation de brigades de police et gendarmerie volontaires, formées et spécialisées sur les violences sexuelles, l'accès à l'aide juridictionnelle pour les victimes de violences sexuelles dès le dépôt de plainte, une meilleure formation initiale et continue de toutes les forces de l'ordre des procédures et moyens adaptés pour répondre aux besoins spécifiques aux personnes allophones ou en situation de handicap.

9/ L'amélioration de la protection et du traitement des victimes pendant la procédure judiciaire

Contrairement à aujourd'hui, nous demandons que pour chaque plainte déposée pour violence sexuelle certains actes d'enquêtes soient obligatoirement réalisés dans un délai raisonnable. La protection des victimes pendant l'enquête doit être renforcée par différents outils (dispositif téléphone grave danger, ordonnance de protection ouverte à toutes les violences, places d'hébergement d'urgence) et les enquêtes sur le passé sexuel des victimes interdites. Nous demandons aussi que les victimes soient systématiquement informées des suites données à leur plainte, avec des décisions motivées et détaillées en cas de classement sans suite.

10/ Se donner les moyens d'une justice réellement spécialisée

Face à une institution en manque cruel de moyens et marquée par les préjugés sexistes, nous avons besoin d'un changement profond de la manière dont les viols et violences sexuelles sont jugées en France. Les juges et tous les professionnel.les de la justice doivent être formés en initial et en continu. L'intervention des expert.e.s doit être strictement encadrée. Alors que les viols sont trop souvent déqualifiés via la correctionnalisation ou l'usage des cours criminelles, nous affirmons que les cours d'assises doivent rester le cadre de référence. Enfin, la France ne peut se passer d'une politique de suivi des agresseurs par des équipes pluridisciplinaires pendant et après leur sanction pénale effectuée afin d'éviter la récidive.

Que porte la coalition pour lutter contre les violences sexuelles au travail ?

Il s'agit des propositions 108 à 117 (pages 24 et 25 du [document](#) présentant l'intégralité des propositions).

Agir contre les violences sexuelles au travail

Les violences sexuelles au travail sont encore largement invisibilisées. Pourtant, le travail est un lieu de rapports de force et de domination, qui se trouvent exacerbés du fait que l'emploi conditionne l'accès à l'autonomie financière et à l'émancipation des femmes.

Les violences sexuelles en lien, à l'occasion ou du fait du travail sont massives, qu'il s'agisse de violences avec contact (viol, agression sexuelle) ou sans contact (harcèlement sexuel, y compris "environnemental", c'est-à-dire lié à l'ambiance de travail).

Au cours de leur carrière, 30% des salariées en France ont déjà subi du harcèlement ou des agressions sexuelles sur leur lieu de travail : 9% déclarent avoir déjà eu un rapport sexuel forcé ou non désiré avec une personne de leur milieu professionnel. 10 viols ou tentatives de viol ont lieu chaque jour sur un lieu de travail.

Or, la grande majorité des employeurs (82%) n'ont pas mis en place de plan de prévention des violences sexistes et sexuelles, alors même qu'il s'agit d'une obligation légale ; et quand ils existent, la plupart de ces plans de prévention sont des coquilles vides.

108. Intégrer au droit français les avancées contenues dans la convention de l'OIT (Organisation internationale du travail) [n°190](#) sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail, et dans la [recommandation n°206](#) qui l'accompagne, sur la base du [travail d'analyse réalisé par la CGT, Care France et ActionAid France](#).

109. Rendre obligatoire la négociation sur la lutte contre les VSS dans les négociations en entreprise sur l'égalité professionnelle et imposer ce thème de négociation au niveau des branches professionnelles.

110. Sanctionner les entreprises qui n'ont pas mis en œuvre de plan de prévention et de procédure de signalement et de traitement des faits. Renforcer à cet effet les effectifs et les moyens de l'inspection du travail. Il convient également d'étendre les prérogatives de l'inspection du travail pour lui permettre d'entrer au domicile des particuliers-employeurs dans le cadre de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dont peuvent être victimes les employé.es à domicile, a fortiori si elles résident sur leur lieu de travail.

111. Rendre obligatoire la formation de l'ensemble du monde du travail aux violences sexistes et sexuelles : les directions, managers et cadres avec responsabilités RH, les personnels de la médecine du travail, les référent.es violences et harcèlement, ainsi que toutes les membres des Instances Représentatives du Personnel, les conseiller.es du salarié... Mettre en œuvre une sensibilisation annuelle obligatoire pour l'ensemble des salarié.es, à l'aide d'un support type mis à disposition par les pouvoirs publics sur le modèle des préconisations du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle (CSEP). Prévoir l'habilitation des organismes de formation par le ministère du travail sur la base d'un cahier des charges établi par les pouvoirs publics à partir du guide élaboré en 2016 par le CSEP à destination des employeurs pour les accompagner dans l'organisation et le choix de leurs formations à l'égalité professionnelle.

112. Mettre en place des procédures efficaces de signalement et de traitement des faits dans tous les univers professionnels (entreprises, administrations, ESAT, associations, syndicats, ordres professionnels...). Il est indispensable que les principes et contours élémentaires d'une telle procédure soient précisés et cadrés de façon réglementaire, notamment pour que soient bien articulées toutes les étapes nécessaires : détection/révélation des faits, enquête, protection et accompagnement des victimes et des témoins, sanction de l'auteur, réparation et accompagnement de la victime et du collectif de travail.

113. Octroyer des moyens suffisants aux référent.es violences et harcèlement pour qu'elles puissent effectivement jouer leur rôle, ce qui implique d'abord de définir clairement leurs prérogatives et de leur accorder le temps de délégation nécessaire. Plus largement, il est impératif de rétablir les CHSCT (comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail). Il faut étendre les prérogatives des conseiller.es du salarié pour leur permettre d'accompagner les salarié.e.s victimes face à l'employeur et de façon générale, leur permettre d'intervenir y compris dans des entreprises qui disposent déjà de représentant.es du personnel. Pour ce faire, il convient d'augmenter leurs effectifs, leurs heures de délégation et de formation.

114. Garantir la prise en charge par l'employeur.euse des frais de justice, médicaux, sanitaires et psychologiques lorsque des violences sexistes et sexuelles ont eu lieu en lien, à l'occasion ou du fait du travail - ce qui inclut notamment les faits commis par toute personne présente sur le lieu de travail ou en lien avec celui-ci (usager.e, client.e, intervenant.e extérieur, sous-traitant) ou lors des trajets.

115. Garantir aux victimes de violences sexistes et sexuelles un certain nombre de mesures visant à protéger leur emploi et leur droit au travail. Les propositions ci-dessous ont vocation à s'appliquer aussi bien aux victimes de violences sexistes et sexuelles en lien, à l'occasion ou du fait du travail, qu'aux victimes de violences conjugales ou intrafamiliales ou de violences sexuelles sans lien avec le travail : la possibilité de réaménagement du temps, des horaires et de l'espace de travail; la mobilité géographique; la suspension du contrat de travail avec obligation de réintégration; des jours de congés spécifiques sans avoir à fournir de justificatif à l'employeur (comme l'Irlande l'a instauré en 2023 par exemple); ainsi que, le cas échéant, une priorité d'accès au logement, aux modes de garde pour les enfants, aux colonies de vacances organisées par les CSE, etc. Protéger les victimes de violences sexistes et sexuelles des sanctions qu'elles encourent trop souvent (et qui peuvent aller jusqu'au licenciement) lorsque les faits subis impactent négativement la réalisation du travail (absences répétées, horaires non respectés, difficultés à atteindre les objectifs fixés ou à assurer les missions assignées, difficultés relationnelles). Indemniser la période de suspension du contrat de travail (par l'employeur en cas de VSS en lien, à l'occasion ou du fait du travail et par les organismes de protection sociale pour les VSS hors travail).

116. Prendre des mesures spécifiques visant à protéger des violences sexuelles les travailleuses à domicile (agents d'entretien, aides à domicile, garde d'enfants, "filles au pair", etc). Celles-ci sont souvent des femmes migrantes. Le fait que leur travail soit effectué à huis clos pose des difficultés particulières pour faire respecter la loi. La large part du travail informel dans ce secteur rend difficile les inspections du travail et de la sécurité sociale. Il convient donc de mettre en place des campagnes de sensibilisation et d'information auprès des travailleuses à domicile et des employeur.euses et de renforcer les mécanismes d'alerte et de sanction.

117. Inclure la mesure des violences au travail dans les enquêtes existantes portant sur les conditions de travail et procéder à une enquête statistique d'ampleur dédiée aux violences

sexistes et sexuelles en lien, à l'occasion ou du fait du travail, conformément aux préconisations issues de l'enquête VIRAGE (Violences et rapports de genre) de l'Institut national des études démographiques (l'Ined). Se doter, en parallèle, d'un baromètre annuel pour sonder les salarié.es et les agent.es sur leur vécu des VSS au travail et évaluer l'impact des mesures qui auront été mises en œuvre – sous l'égide de l'assemblée égalité professionnelle du HCEfh (Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes).

Points d'appui locaux pour mobiliser

Les cadres unitaires féministes classiques (collectifs unitaires droits des femmes, coordinations féministes inter-orgas, collectifs Grève féministe...) activés lors des mobilisations des 25 novembre ou 8 mars peuvent être des espaces propices à l'organisation de rassemblements et de manifestations pour réclamer une loi intégrale et des moyens nécessaires à la lutte contre les violences sexuelles faites aux femmes et aux enfants.

Les organisations de la CGT peuvent faire appel aux associations et structures féministes (antenne du Planning familial, CIDFF notamment) et aux associations enfantistes présentes sur leur territoire, en particulier à celles qui sont membres de la coalition – liste complète à retrouver sur www.loi-integrale.fr

En parallèle, [la pétition](#) demandant une loi intégrale atteint ce jour les 270 000 signatures (+160 000 en une semaine).

Les organisations qui se sont exprimées au cours de la conférence de presse :

- Anne-Cécile Mailfert, Présidente de la Fondation des femmes
- Anne Sinic, Directrice Générale Adjointe de l'association Caméléon
- Sophie Binet, Secrétaire générale de la CGT
- Andréa Bescond, réalisatrice, autrice, actrice et activiste
- Clémence Pajot, Directrice générale de la fédération nationale des CIDFF
- Aude Doumenge, Face à l'Inceste
- Céline Piques, Osez le féminisme
- Alicia Poret Collectif féministe contre le viol
- Françoise Brié, la CLEF