

SAISINE SUR
LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL
(Décision du Bureau du mardi 6 octobre 2026 – NS264120)

En juin-juillet 2026, la commission Travail et Emploi (CTE) a contribué au travail collectif du CESE pour produire l’avis sur la proposition de loi visant à lutter de manière intégrale contre les violences sexistes et sexuelles commises à l’encontre des femmes et des enfants - plus particulièrement sur le volet de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail (VSST) -. A l’occasion de cet exercice, la CTE a constaté que le CESE n’a jamais consacré de travaux spécifiques aux VSST. Ce phénomène est pourtant massif et particulièrement préoccupant : 60 % des actives et actifs se déclarent exposés à des agissements sexistes ou à connotation sexuelle¹ ; 85 % des victimes sont des femmes et 96 % des mis en cause sont des hommes et seules 2 % des femmes victimes ont porté plainte². Nous avons donc collectivement relevé l’intérêt qu’il y aurait à travailler de façon approfondie sur le sujet afin de répondre de façon complète et opérationnelle à une attente sociale très forte. L’impression selon laquelle tout aurait été dit ou écrit au sujet des VSST ne correspond pas à la réalité : les savoirs théoriques et pratiques sont partiels et éparpillés, les données manquent sur les réalités diverses du terrain, sur la mise en œuvre des dispositions législatives et réglementaires et sur les solutions de nature à remédier effectivement à un phénomène massif et à ses conséquences d’ampleur.

L’objectif est d’enrayer ce « *fléau trop longtemps ignoré* »³ par la mise en œuvre de solutions efficaces déclinées en cinq volets : prévenir, détecter, sanctionner, accompagner et réparer. Le CESE approfondit ainsi le travail amorcé en juillet et a vocation à poursuivre ses réflexions, au cours de la mandature, sur les violences au travail dans un périmètre plus large. L’examen de la PPL intégrale au Parlement jusqu’en février 2027 *a priori*, ainsi que les décrets et la mise en œuvre qui en découleront, constituent une fenêtre d’opportunité intéressante pour arrimer le travail du CESE à l’actualité.

Les violences sexistes et sexuelles au travail s’entendent comme les violences qui s’exercent « *en lien, à l’occasion ou du fait du travail* », selon la terminologie de la Convention n° 190 de l’OIT (2019) visant à promouvoir « *un monde du travail exempt de violence et de harcèlement, y compris de violence et de harcèlement fondés sur le genre* ».

Plusieurs constats ont été posés par la CTE en juillet 2026⁴ sans être alors étayés, faute d’avoir le temps nécessaire pour appréhender le sujet dans toute sa complexité.

¹ Baromètre #StOpE du sexisme dit ordinaire, Association française du management de la diversité, 2025.

² Miprof, 2024, « Rapport au gouvernement sur les violences sexistes et sexuelles sous relation d’autorité ou de pouvoir. Agir contre ce fléau trop longtemps ignoré ».

³ Ibid.

⁴ Contribution de la CTE, juillet 2026, rapportée par Clémence Helfter, in Rousselot-Paillet Manon et Sarthou Pierre-Alain (co-rapporteurs), 2026, *Proposition de loi visant à lutter de manière intégrale contre les violences sexistes et sexuelles commises à l’encontre des femmes et des enfants*, CESE, avis, juillet 2026.

En l'espèce, plusieurs aspects mériteraient d'être étudiés plus avant :

- Quelle étiologie et prévalence des violences sexistes et sexuelles ? Quels outils de mesure et de suivi pour évaluer le phénomène ? Quelles lacunes et marges de progression dans l'appareil statistique ?
- Quels obstacles entravent l'effectivité du droit ? De quelles ressources et de quel réseau d'acteurs disposent les personnes et les organisations pour rendre effectives les mesures permettant de repérer, protéger, sanctionner et accompagner ? Quel est le rôle en particulier de l'inspection du travail et de la médecine du travail dans la lutte contre les VSST et comment renforcer leurs moyens et leviers d'action ?
- Comment améliorer et opérationnaliser les dispositifs de prévention, clé de voûte du dispositif de lutte contre les VSST ? Comment les dispositifs de prévention - plans de prévention, DUERP intégrant une approche genrée, sensibilisation, formation, négociations de branche et d'entreprise - peuvent-ils prévenir la réalisation du risque professionnel que constituent les VSST ? Comment éviter les ruptures de parcours professionnels pour les victimes et contribuer à sécuriser leur maintien dans l'emploi et leur trajectoire professionnelle ?
- Comment concevoir et mettre en œuvre une procédure de signalement, d'enquête et de traitement des VSST garantissant à la fois l'effectivité du traitement des alertes, la protection et l'accompagnement des personnes concernées, la sanction des auteurs et la réparation du collectif de travail ?
- Comment mieux prendre en compte les facteurs structurels et cumulatifs qui conduisent à la surexposition de certaines personnes au risque de VSST (précarité, âge, handicap, situation familiale, statut administratif, nationalité/origine ethnique réelle ou supposée/situation administrative, statut dans l'emploi, mixité/non-mixité des emplois, isolement, travail de nuit, travail au domicile de particuliers, déplacements, etc.) ?
- Comment prendre en compte les spécificités de la situation des agentes et agents du secteur public (dans ses trois versants) ainsi que des travailleuses et travailleurs indépendants ? Comment prendre en compte les contraintes spécifiques des TPE/PME ?

L'avis a vocation à examiner - dans une perspective évaluative et en intégrant une dimension de comparaison internationale - les différents champs de questionnement identifiés afin de dégager des préconisations opérationnelles susceptibles d'apporter des réponses efficaces dans la lutte contre les VSST.

Pour répondre à cette ambition, les travaux s'appuieront sur une consultation du public associant des travailleurs et travailleuses victimes, des employeurs de tailles et secteurs différents, et les principaux acteurs de la prévention et de l'accompagnement.

Cette démarche apparaît comme la condition *sine qua non* de la robustesse des préconisations, de leur utilité et de leur portée opérationnelle. Elle implique de travailler sur un calendrier de quatre mois - octobre 2026 à janvier 2027 inclus -.

Les travaux seront en outre menés en articulation avec la Délégation aux droits des femmes et l'égalité (DDFE), vice-présidée par la rapporteure pressentie, Clémence HELFTER. Une contribution de la Délégation outre-mer sera également demandée.

L'avis pourra opportunément faire l'objet d'un évènement en plénière autour du 8 mars 2027, journée internationale de lutte pour les droits des femmes.

Lors de sa réunion du mardi 6 octobre 2026, le Bureau a décidé de confier à la commission permanente Travail et Emploi la préparation d'un projet d'avis sur cette question qui pourrait faire l'objet d'une présentation en assemblée plénière le 10 février 2027.