Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

Université d'Avignon : journée autour de l'égalité ce mercredi



Dans le cadre de son plan d'action pour l'égalité entre femmes et hommes, Avignon Université organise sa troisième journée sur la thématique de la prévention et l'accompagnement des violences sexuelles et sexistes, ce mercredi 15 février.

Organisée à l'attention de l'ensemble de la communauté universitaire (personnels, étudiantes et étudiants), cette journée, qui se déroulera de 11h30 à 19h30, sera également l'occasion de lancer la plateforme de signalement www.signalement.uni-avignon.fr

Déroulé de la journée
11h30-14h : Stands d'exposition et d'informations – *Hall du bâtiment sud*.
Participation des associations : Planning familial 84, Centre d'information sur les droits des femmes et familles (CIDFF84) et InterAsso Avignon.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

14h-16h : Ateliers thématiques – *Espace cafétéria du Crous*.

- « Etre une femme à l'université, c'est être à sa place » animé par Jessica Sainty et Christèle Lagier, maîtresses de conférences.
- « Dispositifs, mesures de prévention et accompagnement contre les VSS dans l'encadrement des travaux de recherche » animé par Sabrina Royer, maîtresse de conférences.
- « Respecte ! » animé par InterAsso Avignon.

16h-17h15 : Projection du film Briser le silence des amphis – *Amphi AT01*.
Introduction par Alice Béja, coproductrice (Sciences po Lille) – visioconférence.

17h15-19h30 : Table-ronde – *AmphiAT01*.
Participation d'Avignon Université, d'Alice Béja, de l'association de médiation et d'aide aux victimes (AMAV Avignon), du Centre d'information sur les droits des femmes et familles (CIDFF84), du Planning familial 84 et des animatrices des ateliers de l'après-midi.

Mercredi 15 février de 11h30 à 19h30 à l'université d'Avignon Campus Hannah Arendt, bâtiment sud.

N.S.

Index d'égalité professionnelle : Les évolutions 2023

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026



Il ne reste que quelques semaines aux entreprises d'au moins 50 salariés pour publier leur index d'égalité professionnelle, le 1er mars 2023. Et ce, même si elles ont publié des mesures de correction ou des objectifs de progression au 1er septembre 2022. Comment calculer et publier correctement l'index ? Les réponses d'Anne-Lise Castell, juriste aux Editions Tissot spécialisées en droit social.

Une obligation d'information renforcée

Les entreprises d'au moins 50 salariés doivent mesurer les écarts de rémunération entre femmes et hommes à partir de 4 ou 5 indicateurs (selon l'effectif).

Elles ont ensuite l'obligation de publier la note globale de l'index et la note obtenue à chacun des indicateurs sur le site internet de l'entreprise :

• au plus tard le 1er mars de chaque année, les notes doivent rester visibles jusqu'à la publication des résultats l'année suivante.
• de manière visible et lisible, par exemple, sur la page d'accueil ou dans une rubrique facilement identifiable et accessible en deux ou trois clics.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

• par tout moyen (courrier papier ou électronique, affichage, etc.) si l'entreprise ne dispose pas d'un site internet. Attention une publication sur un intranet n'est pas suffisante !

Mais aussi de les communiquer à l'administration – via le site Index Egapro du ministère du Travail et au CSE via la Base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE). Si le niveau de résultat obtenu est inférieur à 75 points, les entreprises doivent mettre en œuvre des mesures de correction et, le cas échéant, de rattrapage salarial dans un délai de 3 ans.

En 2023, l'administration devra également être informée au plus tard le 1er mars :

• des mesures de correction envisagées ou déjà mises en œuvre (score inférieur à 75 points) ;
• des objectifs de progression de chacun des indicateurs (score inférieur à 85 points) ;
• ainsi que les modalités de publication de ces mesures et de ces objectifs.

Les cas particuliers des indicateurs incalculables…
Lorsqu'il est impossible de calculer la note globale (le nombre maximal de points pouvant être obtenu est de toute façon inférieur à 75), elle n'a pas à être publiée sur le site Internet. Il en va de même si un indicateur n'est pas calculable. Il faut dans ce cas préciser au CSE pourquoi il n'a pas pu être calculé.

Quelles sont les sanctions encourues ?
L'entreprise qui ne respecte pas ses obligations s'expose à un panel de sanctions, civiles ou pénales. Le défaut de publication au 1er mars 2023, des informations relatives aux écarts de rémunération ou de définition de mesures de correction, entraîne dans un premier temps une mise en demeure de l'inspection du travail d'y remédier dans un délai minimum d'un mois. L'entreprise doit alors prouver qu'elle respecte ses obligations ou justifier de sa défaillance, au risque d'essuyer une pénalité qui peut atteindre au maximum 1 % des rémunérations et gains versés aux travailleurs au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise ne respecte pas l'une des obligations sur l'égalité professionnelle.
Le défaut de visibilité et de lisibilité des résultats entraîne, lui aussi, une pénalité financière allant jusqu'à 1 % de la masse salariale annuelle. Une pénalité spécifique s'applique également en cas de résultat insuffisant pendant 3 années consécutives.
Enfin, si les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et les actions mises en œuvre pour les supprimer n'ont pas été mis à disposition des élus (via la BDESE), un délit d'entrave peut être reconnu (7 500€ d'amende).
Face à ce casse-tête, des offres en ligne existent pour agir vite, éviter les erreurs et fiabiliser le calcul.

Par Anne-Lise Castell, juriste aux Éditions Tissot pour RésohebdoEco – www.reso-hebdo-eco.com

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

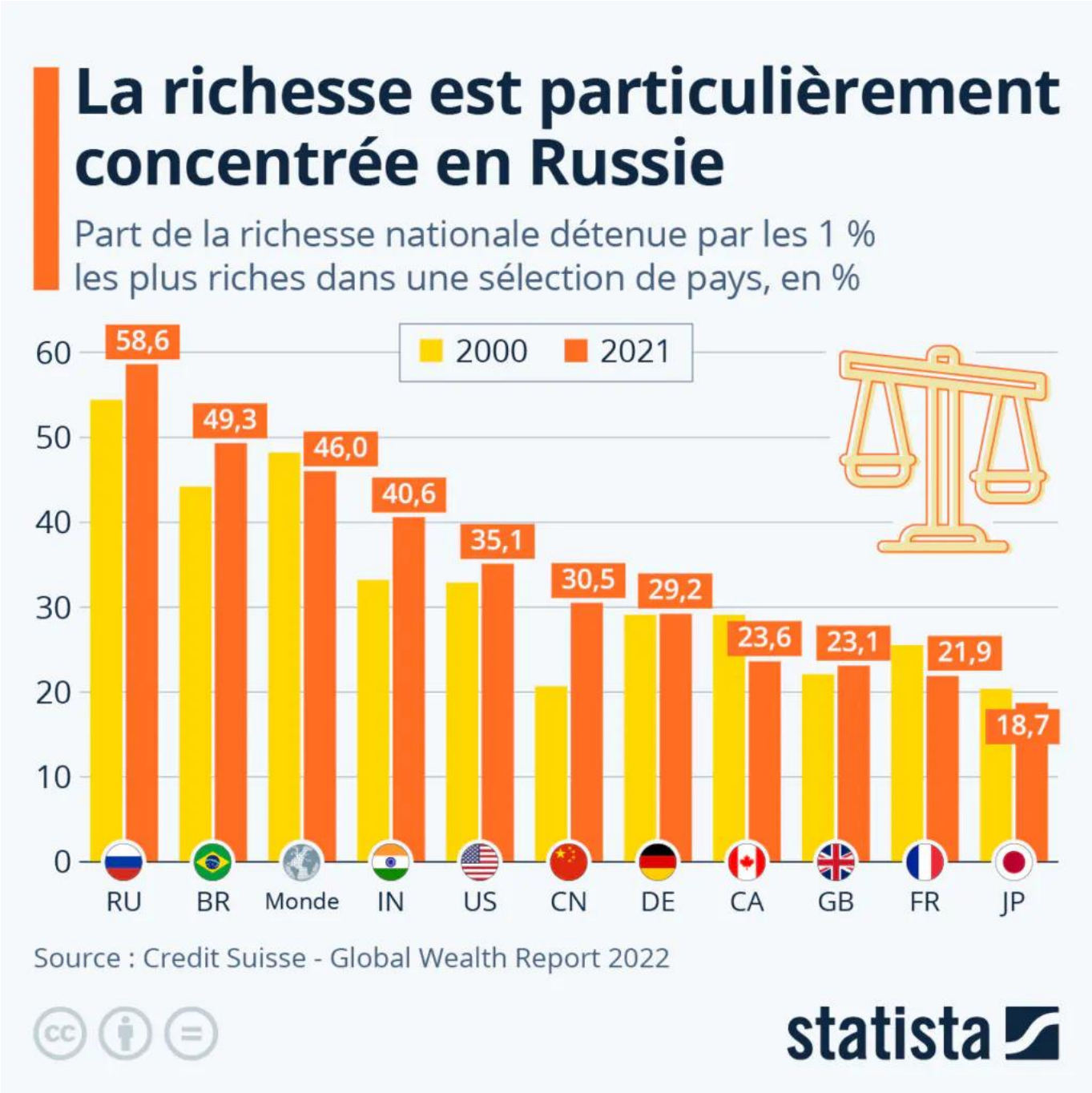


Anne-Lise Castell, juriste aux Editions Tissot.

1% de la population mondiale concentre près de 46% des richesses

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026



Dans la plupart des pays, les inégalités de richesse ont diminué au début du XXIe siècle, avant que la tendance ne s'inverse après la crise financière mondiale de 2007-2008, en lien notamment avec la hausse des actifs financiers, qui a eu pour effet de creuser les écarts de patrimoine. Tombée de 48 % à 43 % entre 2000 et 2008, la part de la richesse mondiale détenue par les 1 % les plus fortunés est depuis remontée à près de 46 %, selon le rapport annuel de Credit Suisse.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

Les inégalités de richesse (et leur dynamique) varient toutefois énormément d'un pays à l'autre. Et dans ce domaine, la Russie pourrait bien remporter la palme d'or : 1 % de la population russe concentre près de 60 % des richesses nationales. Comme le montre notre graphique, ce chiffre est considérablement plus élevé que dans n'importe quelle autre puissance étudiée : loin devant l'Inde, les États-Unis et la Chine, où la part captée par le premier percentile varie de 30 % à 40 %.

À l'inverse, le Japon et la France font partie des économies du G20 les moins inégalitaires sur la base de cet indicateur. Dans ces deux pays, la tranche des 1 % les plus fortunés détient autour d'un cinquième des richesses nationales (respectivement 19 % et 22 %).

De Tristan Gaudiaut pour Statista

Une profession, deux salaires

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026



Alors que la journée internationale des droits des femmes s'achève, Statista rappelle que les inégalités salariales entre les femmes et les hommes prennent des formes multiples. Si une part d'entre elles peut s'expliquer par le temps de travail (les femmes étant plus nombreuses à travailler à temps partiel) ou par la sous-représentation des femmes dans les postes à responsabilité, des inégalités s'observent également à poste égal. Et ces dernières ont tendance à être plus marquées à mesure que l'on monte dans l'échelle

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

des salaires.

Selon les données d'Eurostat (2018), un directeur ou cadre gagnait en moyenne 35,6 € de l'heure en France, tandis qu'une femme avec les mêmes responsabilités n'était rémunérée que 26,3 €. L'écart était également supérieur à la moyenne pour les professions intellectuelles et scientifiques : le salaire horaire moyen des hommes était d'environ 26,9 €, contre 20,7 € pour les femmes. Les différences les plus faibles sont en revanche observées dans les postes à bas salaires.

De Tristan Gaudiaut pour Statista

Inégalités homme/femme : même pour l'argent de poche !

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

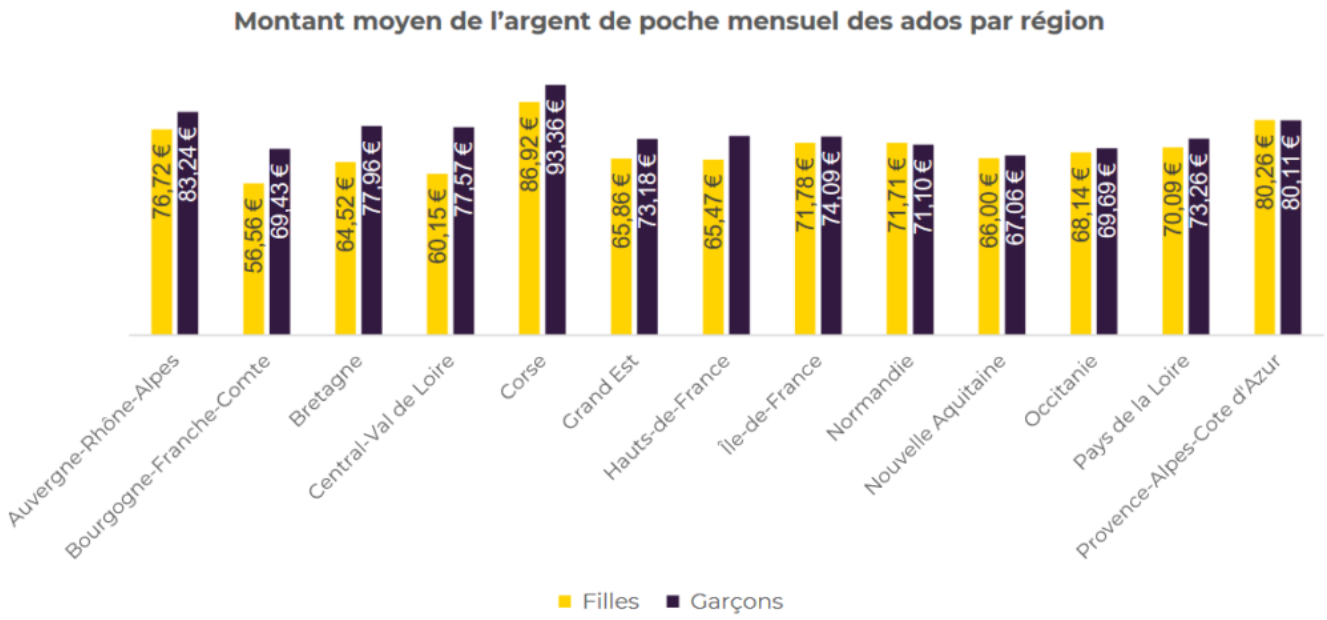


Les disparités homme-femme se retrouvent même dans le montant alloué mensuellement aux ados pour leur argent de poche. Provence-Alpes-Côte d'Azur étant une des trop rares régions françaises à afficher une véritable équité entre ados et adolescentes.

Selon la dernière étude* réalisée par Pixpay, la carte de paiement destinée aux 10-18 ans, les garçons reçoivent en moyenne 4€ d'argent de poche de plus par mois que les filles. Cet écart se creuse au fur et à mesure que les adolescents grandissent : plus de 120€ d'écart à l'année pour les 16-18 ans. C'est uniquement dans la tranche d'âge 12-14 ans que les filles reçoivent plus.
Ces inégalités sont cependant plus ou moins importantes selon les régions (voir tableau ci-dessous). Ainsi, dans 11 régions sur 13, les adolescents perçoivent plus pour remplir chaque mois leur tirelire que les adolescentes. Les plus importantes inégalités se situent en Centre-Val de Loire – les garçons ont en moyenne 17,42€ d'argent de poche supplémentaire chaque mois – puis en Bretagne et en Bourgogne Franche-Comté.
A l'inverse, c'est seulement en Normandie et en Provence-Alpes-Côte d'Azur que les filles touchent davantage que les garçons avec, respectivement 61 centimes et 15 centimes de plus par mois.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026



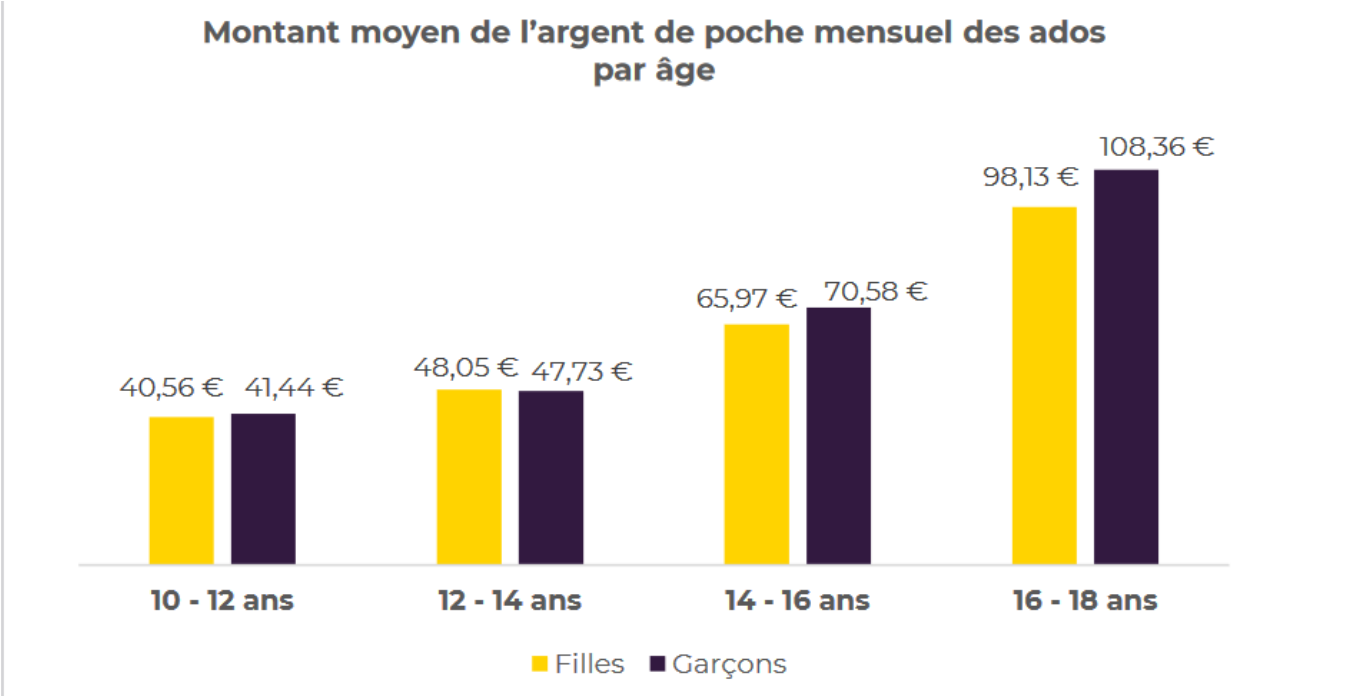
Les parents encouragent cet écart

Pixpay constate que les parents font davantage confiance à leurs fils qu'à leurs filles pour bien gérer leur argent de poche : le plafond de paiement hebdomadaire fixé aux adolescents garçons est en moyenne supérieur de 78€ à celui fixé aux adolescentes filles. Pourtant, ces dernières semblent être plus responsables quant-il s'agit de mettre de l'argent de côté : 61% des adolescents ayant activé une méthode d'épargne sur leur application Pixpay sont des filles, et 56% des cagnottes projets ont été créées par des adolescentes.

L'étude de Pixpay met aussi en lumière une plus grande confiance des garçons qui osent davantage expérimenter des moyens de paiement qui leur sont nouveaux, comme payer avec leur téléphone (13% des transactions vs 9% pour les filles) ou acheter en ligne (26% des transactions vs 19% pour les filles). Mieux rémunérés, ces derniers seraient aussi plus enclins à faire un don à une association avec leur argent de poche : 56% des dons reçus depuis l'application Pixpay sont faits par des garçons.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

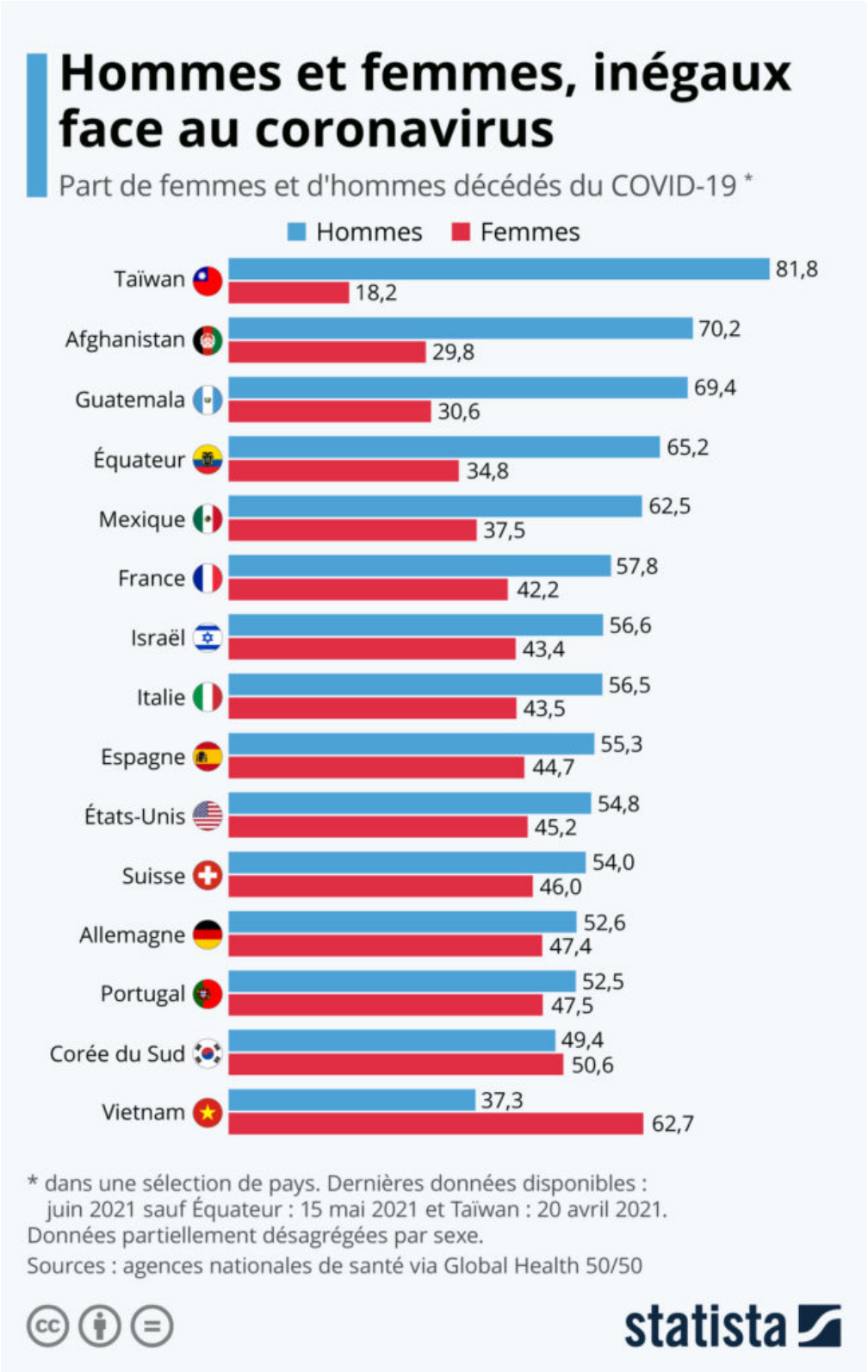


**Enquête basée sur les données Pixpay de 90 000 utilisateurs adolescents entre le 21 janvier 2022 et le 22 février 2022.*

Hommes et femmes, inégaux face au coronavirus

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026



Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

C’est une disparité qui continue de poser question : selon les données statistiques des agences nationales de santé, reprises par le Global Health 50/50, les hommes meurent plus du Covid-19 que les femmes. Les femmes s’en sortiraient en effet mieux que les hommes, malgré le fait qu’ils aient été contaminés à part à peu près égale. Dans certains pays, cette disparité est particulièrement marquée : à Taïwan par exemple, où les hommes représentent près de 82 % des décès liés à la maladie, contre un peu plus de 18 % de femmes. On observe une tendance semblable en Afghanistan avec 70 % des décès du côté des hommes contre près de 30 % chez les femmes. En France, en Italie et en Espagne – trois nations européennes initialement durement frappées par le virus – les hommes sont également globalement plus touchés que les femmes. Toutefois, comme le montre notre graphique Statista, dans de rares pays comme au Vietnam, on observe une tendance inverse : la part des femmes décédées du COVID-19 y est largement supérieure à celle des hommes (presque 63 % contre 37,3 %).

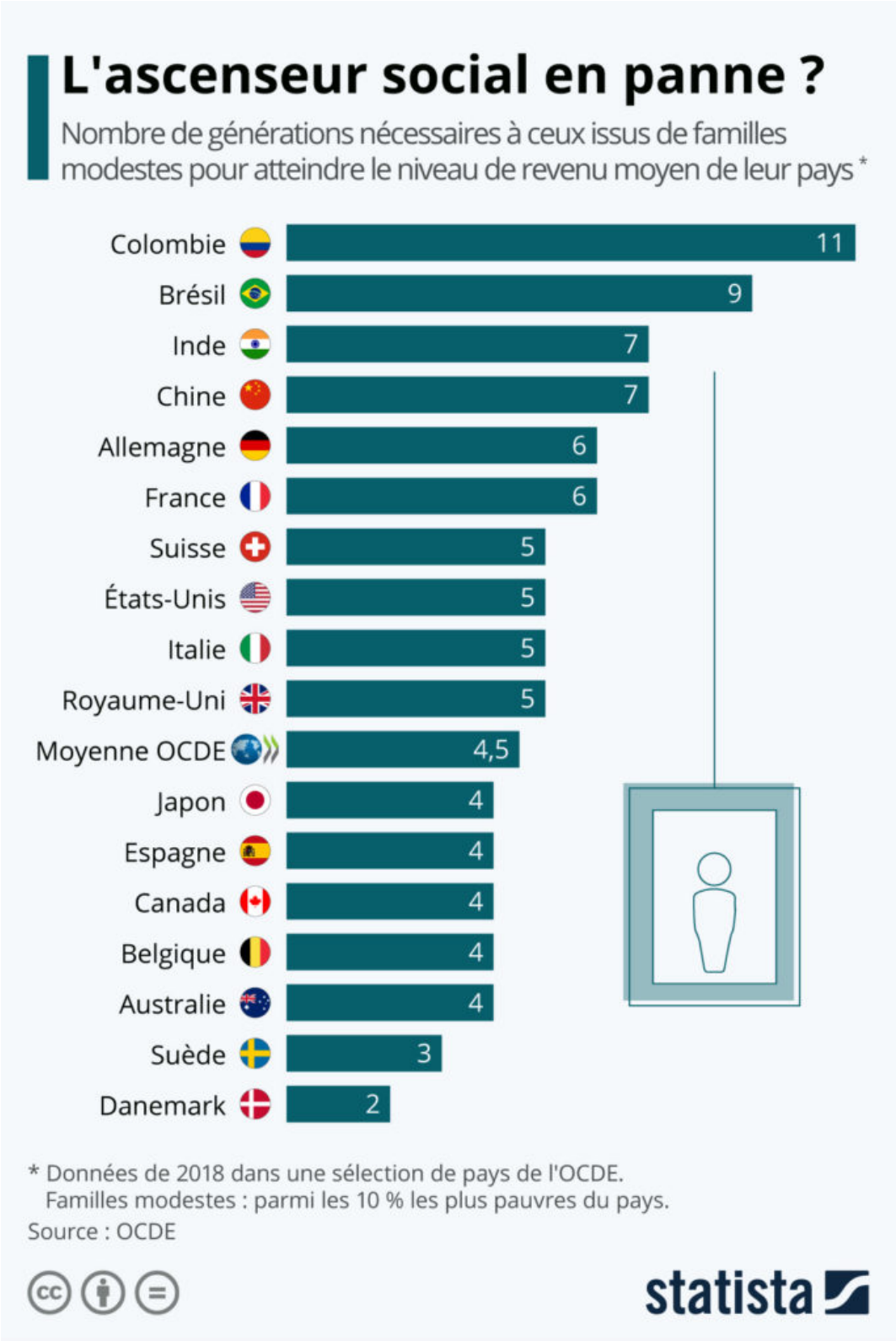
Les explications de ce phénomène restent difficiles à déterminer. Des différences liées au sexe ont déjà été observées lors d’épidémies liées à des virus semblables comme le SARS-CoV-1 et le MERS-CoV. Une hypothèse génétique est mise en avant : chez la femme, la présence de deux chromosomes X, qui portent les gènes de l’immunité, peut entraîner une réponse immunologique différente par rapport aux hommes, qui ne portent qu’un seul chromosome X. Il existerait également un lien entre les maladies pulmonaires chroniques dues au tabagisme, qui jouent sans doute un rôle dans la morbidité et la mortalité de l’épidémie de coronavirus. Les hommes fumant plus que les femmes dans la plupart des pays, ce fait pourrait donc être une autre explication de cette disparité.

De Claire Jenik pour Statista

L’ascenseur social est-il en panne ?

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026



Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 15 novembre 2026

L'ascenseur social est-il en panne ? Alors que les inégalités de revenu se creusent depuis plusieurs décennies, la mobilité sociale marque le pas. Les personnes situées au bas de l'échelle ont en effet de plus en plus de difficultés à gravir les échelons, tandis que les plus grosses fortunes parviennent, de manière générale, à conserver (voir accroître) leurs privilèges.

Une étude de l'OCDE publiée en 2018 s'est penchée sur le temps nécessaire aux personnes nées dans des familles à bas revenus (parmi les 10 % les plus pauvres) pour atteindre le niveau moyen de revenus dans leur pays.

Avec six générations nécessaires, la France fait partie des mauvais élèves de l'OCDE, dont la moyenne est de 4,5 générations. L'Allemagne ne se distingue pas non plus, tandis que l'ascension sociale est un peu plus rapide au Royaume-Uni (cinq générations), en Espagne (quatre générations) et dans d'autres pays voisins.

Comme l'indique notre graphique, la palme de la mobilité sociale revient au Danemark, où deux générations suffisent en moyenne pour qu'un individu issu d'un milieu modeste atteigne le revenu national moyen. À l'autre extrémité du classement se trouve la Colombie (onze générations), un pays qui offre comparativement peu de perspectives d'ascension sociale.

De Tristan Gaudiaut pour Statista