Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 2 novembre 2026

La préfecture de Vaucluse veut lutter contre les représentations genrées



A l'occasion de la Journée internationale des droits de la femme, la préfète de Vaucluse Violaine Demaret a rencontré les élèves du lycée professionnel Maria Casarès à Avignon, dont 70% des élèves sont des filles, aux côtés de Claudie François-Gallin, directrice académique des services départementaux de l'Éducation nationale, et de Cécile Helle, maire d'Avignon.

Cette rencontre avait pour objectif de mettre en lumière l'importance de la mixité dans un cadre professionnel. « Dans votre vie d'adulte et dans votre vie de femme ou d'homme, vous avez le choix. » Tel était le message que voulaient porter les trois femmes, qui ont pu répondre aux questions des jeunes et ont pu présenter leurs missions et les responsabilités qu'elles doivent endosser dans leur profession.

Cette journée des droits des femmes a également été l'occasion pour la préfète de Vaucluse de réunir 18 personnalités du département qui incarnent cette société en marche vers l'égalité femme-homme : Dominique Santoni (présidente du conseil départemental de Vaucluse), Cécile Helle (maire d'Avignon), Bénédicte Martin (vice-présidente du conseil régional Sud PACA), Justine Renault (sous-préfète chargée de mission pour la politique de la ville), Claudie Claudie François-Gallin (DASEN), Anne Deligny (présidente du tribunal judiciaire de Carpentras), Florence Galtier (procureure du tribunal judiciaire d'Avignon), Hélène Mourges (procureure du tribunal judiciaire de Carpentras), Christine Maison

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 2 novembre 2026

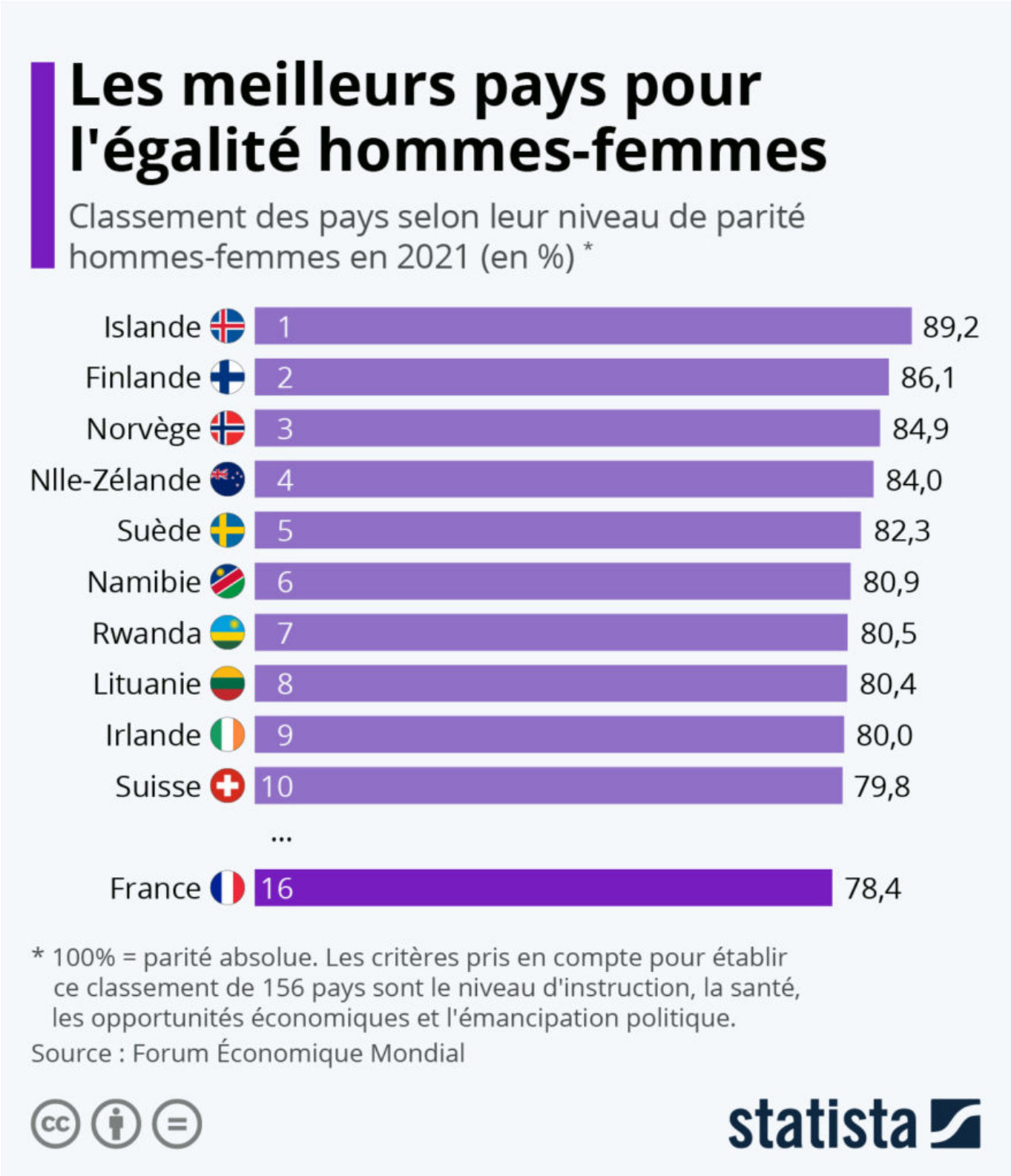
(directrice de la DDETS), Valérie Coissieux (présidente de la chambre des métiers et de l'artisanat de Vaucluse), Georgia Lambertin (présidente de la chambre d'agriculture de Vaucluse), Sophie Vache (présidente de la FDSEA de Vaucluse), Audrey Piazza (présidente des Jeunes Agriculteurs de Vaucluse), Nadia Esposito (présidente de l'association Femmes chefs d'entreprise), Chloé Tournier (directrice de la Garance, scène nationale de Cavaillon), Florence Gonfalone (directrice de l'association Athom, qui promeut les loisirs sportifs et culturels pour les personnes en situation de handicap mental), Andrée Brunetti (journaliste à l'Echo du Mardi), ainsi qu'Élodie Goumet (déléguée départementale aux droits des femmes et à l'égalité).

V.A.

Les meilleurs pays pour l'égalité hommes-femmes

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 2 novembre 2026



Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 2 novembre 2026

Chaque année, le Forum Économique Mondial publie son rapport sur l'égalité entre les hommes et les femmes. Dans sa dernière édition, publiée en mars 2021, le tableau dressé est loin d'être réjouissant: au rythme observé ces dernières années, il faudrait plus de 135 ans pour réduire totalement les écarts. En effet, dans plus de 55 pays, les inégalités entre sexes se sont creusées.

Une des explications de cette dégradation mondiale est liée à la pandémie de Covid-19 : les secteurs les plus touchés par les confinements sont ceux qui emploient le plus de femmes, la crise les a donc plus fragilisées que les hommes. Mais le critère économique et ses opportunités ne sont pas les seuls pris en compte pour établir ce classement de 156 pays – on y trouve également le niveau d'instruction, la santé et l'émancipation politique.

Dans le classement des pays les plus performants en matière d'égalité homme-femme, l'Islande – comme les années précédentes – est le pays le plus égalitaire avec un score de 89,2 %, devant la Finlande (86,1 %), la Norvège (84,9 %) et la Nouvelle-Zélande (84 %), incarnée par sa première ministre Jacinda Ardern. La France occupait quant à elle le 16ème rang du classement avec un décalage hommes-femmes à 78,4 %. À l'autre extrême, l'Afghanistan arrive en 156ème position, derrière le Yémen, l'Irak, le Pakistan et la Syrie, écrasée par plus d'une décennie de conflit.

A la veille de la Journée Internationale des Femmes, célébrée tous les ans le 8 mars, il reste encore beaucoup de chemin à parcourir pour réduire les écarts.

De Claire Jenik pour Statista

Le nouveau délit de harcèlement scolaire

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 2 novembre 2026



Dans le cadre de la Journée internationale des droits des femmes, le Barreau d'Avignon fait le point et réfléchit aux avancées possibles afin de se battre contre les inégalités. C'est ainsi que les Robes noires prennent la parole dans l'Echo du mardi.

« Le nouveau délit de harcèlement scolaire : une avancée juridique, quelles attentes sur le plan judiciaire ? » C'est à cette question que Maître Cécile Biscaïno, Avocate au Barreau d'Avignon et Membre de SOS avocats d'enfants répond aux lecteurs de l'Echo du Mardi.

Le 24 février 2022 a été votée la création du délit de harcèlement scolaire. Le délit de harcèlement scolaire concerne toute personne au sein de l'institution scolaire : les élèves, les étudiants ou les personnels des établissements scolaires et universitaires.

Les personnes reconnues coupables de harcèlement sont passibles :
de 3 ans d'emprisonnement et 45 000€ d'amende lorsque les faits auront entraîné une incapacité totale de travail (ITT) inférieure ou égale à huit jours. La mesure sera durcie si l'ITT excède 8 jours ;
jusqu'à de 10 ans de prison et 150 000€ d'amende en cas de suicide ou de tentative de suicide de la victime harcelée. Rappelons que près d'un élève sur dix est concerné par le harcèlement scolaire.

Si « le genre n'est jamais envisagé comme la variable centrale de l'indiscipline et de la violence » selon Sylvie Ayral, il n'en demeure pas moins que les filles sont encore plus souvent victimes que les garçons.

Quoiqu'il en soit, la protection des mineur(e)s et, au-delà des filles et femmes victimes de harcèlement scolaire ou pas, est un enjeu majeur et symbolique de la journée du 8 mars.

La libération de la parole, la prise en charge psychologique, l'accompagnement juridique et la réponse judiciaire aux harcèlements en tous genres relèvent encore du parcours du combattant.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 2 novembre 2026

L'Avocat joue pourtant un rôle central tout au long de ce chemin menant à la Justice pour les victimes et les auteurs.

La création du délit de harcèlement scolaire marque un pas sur le plan juridique reconnaissant la spécificité de ce délit, tant par sa nature que par l'âge des victimes et des auteurs. Les mineurs auteurs de harcèlement ne sont pas que des enfants à qui une réponse éducative doit être faite par priorité. Ils sont aussi des délinquants à qui la Justice demande des comptes. De leur côté, les mineurs victimes doivent être reconnus précisément comme victimes d'un délit commis en milieu scolaire désormais encadré par la Loi pénale.

La question de la responsabilité des établissements scolaires devra également être envisagée.

En parallèle, la prévention demeure fondamentale sur le plan éducatif et civique. Les Avocats de l'Association SOS AVOCATS D'ENFANTS du Barreau d'Avignon y participent d'ailleurs depuis plusieurs années. Ils accompagnent également les mineurs victimes dans toutes les procédures qui les concernent.

Ne l'oublions pas ; le 8 mars concerne aussi nos filles, les femmes citoyennes de demain !
Cécile Biscaïno

Maître Cécile Biscaïno est avocate au Barreau d'Avignon et membre de SOS Avocats d'enfants. Elle exerce 26,avenue jean Monnet à Morières-lès-Avignon. 09 81 97 10 77. biscaino@gmail.com
MH

A partir de quand un(e) collègue un peu trop entreprenant(e) est-il ou elle en train de vous harceler sexuellement ?

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 2 novembre 2026



Dans le cadre de la Journée internationale des droits des femmes, le Barreau d'Avignon fait le point et réfléchit aux avancées possibles afin de se battre contre les inégalités. C'est ainsi que les Robes noires prennent la parole dans l'Echo du mardi.

La question est la suivante : à partir de quand un(e) collègue un peu trop entreprenant(e) est-il ou elle en train de vous harceler sexuellement ? Interroge Jean-Luc Braunschweig-Klein, avocat au Barreau d'Avignon.

Les agissements constitutifs d'un harcèlement sexuel

Aucun salarié ne doit subir des faits (article L1153-1) :
– Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés 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 ;

-Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée 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.

Le contrôle du juge sur l'existence du harcèlement sexuel

Pour se prononcer sur l'existence d'un harcèlement sexuel, au vu les articles L. 1153-1 et L. 1154-1 du

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 2 novembre 2026

code du travail, il appartient au juge d'examiner l'ensemble des éléments présentés par le salarié, en prenant en compte les documents médicaux éventuellement produits, et d'apprécier si les faits matériellement établis, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement. Dans l'affirmative, il revient au juge d'apprécier si l'employeur prouve que les agissements invoqués ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

L'arrêt de la Cour d'appel infirmé

Pour dire que la salariée n'a pas subi de harcèlement sexuel et la débouter de ses demandes à titre de dommages-intérêts pour harcèlement sexuel et au titre de la nullité du licenciement et des indemnités afférentes, l'arrêt retient que les éléments présentés par l'intéressée, considérés dans leur ensemble, s'ils constituent un comportement inadapté sur le lieu de travail, ne laissent pas présumer l'existence d'un harcèlement sexuel.

La décision d'infirmation de la Cour de cassation

En se déterminant ainsi, alors que la salariée soutenait que son supérieur hiérarchique avait reconnu avoir été entreprenant à son égard et que l'employeur avait sanctionné ce dernier par un avertissement pour comportement inapproprié vis à vis de sa subordonnée, la cour d'appel, qui n'a pas pris en considération tous les éléments présentés par la salariée, n'a pas donné de base légale à sa décision.

Sources : ***Cass. soc., 08-07-2020, n° 18-23.410, FS-P+B, Infirmation***
Jean-Luc Braunschweig-Klein

Du même auteur :

Comment les juges caractérisent le harcèlement moral

Rupture conventionnelle et harcèlement ne font pas bon ménage

https://klein-avocat-avignon.fr/2019/02/05/le-harcelement-moral-peut-il-affecter-la-validite-dune-rupture-conventionnelle/ Jean-Luc Braunschweig-Klein intervient tant en matière de conseil que de contentieux, principalement en droit pénal, droit du travail et droit de la protection sociale. 34, rue Banasterie à Avignon. Site internet ici.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 2 novembre 2026

MH

Femmes et Hommes au Travail : d'une inégalité institutionnalisée vers une égalité recherchée



Dans le cadre de la Journée internationale des droits des femmes, le Barreau d'Avignon fait le point et réfléchit aux avancées possibles afin de se battre contre les inégalités. C'est ainsi que les Robes noires prennent la parole dans l'Echo du mardi.

«En 1946, l'égalité femmes-hommes devient un principe constitutionnel, expose Marine Botreau, avocat. Cette période d'après-guerre marque ainsi un changement de modèle, alors que les lois adoptées sur les décennies précédentes, notamment en droit du travail, visaient davantage à »protéger » un être largement considéré comme l'inégal de l'homme : plus fragile, plus faible, voué à être une mère et une épouse avant tout. L'inégalité était clairement institutionnalisée, allant jusqu'à l'autorisation d'un »salaire féminin », spécialement doté d'un abattement sur la rémunération, en passant par l'interdiction d'exercer certaines professions.

Pour favoriser une réduction réelle des inégalités professionnelles, la proclamation de ce principe en 1946 a été accompagnée de normes ayant pour objet, d'abord, d'affirmer le droit à l'égalité des salaires, puis, plus largement, l'égalité dans tout le champ professionnel : recrutement, rémunération, promotion

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 2 novembre 2026

ou encore formation.

Depuis le début des années 2000, les lois ont repoussé encore le curseur en posant l'objectif d'une égalité réelle et en mettant en place des outils, notamment l'index annuel d'égalité hommes femme rendu obligatoire pour chaque entreprise d'au moins 50 salariés.

Il faut encore évoquer des réformes de société qui impactent la vie professionnelle des hommes et des femmes avec, notamment, la création puis l'élargissement du congé paternité.

75 ans plus tard, quel constat ? Les inégalités persistent : les femmes sont davantage employées que les hommes sur des emplois à temps partiel, accèdent moins largement aux métiers les plus rémunérateurs et aux fonctions dirigeantes et perçoivent un salaire qui reste inférieur à celui des hommes pour un emploi équivalent.

Les chiffres sont néanmoins encourageants car les inégalités se réduisent. Pour aller plus loin encore, il m'apparaît nécessaire qu'au-delà des réformes, les mentalités sur la maternité et la place de la femme au sein de la famille continuent d'évoluer.
Marine Botreau

Marine Botreau exerce auprès du cabinet d'avocats Anav-Arlaud. Le cabinet assiste, représente et défend ses clients devant toutes les juridictions ainsi que devant les instances amiables, disciplinaires et administratives. Conseil de prud'hommes- Tribunal Judiciaire – Pole social (URSSAF, Tarification, Invalidité, Incapacité, CPAM, Accident du travail et Maladies professionnelles)- Cour d'Appel- -Tribunal administratif-Cour administrative d'appel- Tribunal interrégional de la tarification sanitaire et sociale CIVI- Inspection du travail-Comité Indemnisation Victimes Essais Nucléaires – Ministère des Armées- Comité de reconnaissance des Maladies Professionnelles- Commission de réforme- Commission de recours amiable…
24, rue Guillaume Puy à Avignon. 04 84 51 00 36
MH

Procréation médicalement assistée, que dit la Loi ?

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 2 novembre 2026



Dans le cadre de la Journée internationale des droits des femmes, le Barreau d'Avignon fait le point et réfléchit aux avancées possibles afin de se battre contre les inégalités. C'est ainsi que les Robes noires prennent la parole dans l'Echo du mardi.

«L'AMP (assistance médicale à la procréation), son nom officiel, est plus communément appelée PMA (procréation médicalement assistée) détaille Clémence Marino-Philippe, avocat au Barreau d'Avignon. Son but est de permettre à un couple qui ne le peut pas d'avoir un enfant, au moyen de différentes techniques médicales (insémination artificielle, fécondation in vitro, accueil d'embryon).

Jusque-là réservée aux couples hétérosexuels en âge de procréer et dont au moins l'un des deux membres est stérile ou porteur d'une maladie grave, susceptible d'être transmise au conjoint ou à l'enfant, la loi du 7 juillet 2021 relative à la bioéthique élargit l'accès à l'assistance médicale à la PMA aux couples de femmes et aux femmes célibataires.

Un nouveau mode de filiation est mis en place pour les enfants nés par PMA de couples de femmes. Les femmes concernées devront établir devant notaire une reconnaissance conjointe de l'enfant avant sa naissance.»

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 2 novembre 2026

Clémence Marino-Philippe

Clémence Marino-Philippe est Avocat au Barreau d'Avignon. Elle intervient notamment en Droit de la famille, Droit du dommage corporel, Droit de la propriété intellectuelle et Droit public et assure auprès de ses clients un rôle de conseil et de représentation en justice. Elle exerce 210, avenue de la Cigalière au Thor. A la sortie de L'Isle sur la Sorgue. 04 84 36 00 30
MH

« Couvrez ce sein que je ne saurais voir ! »

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 2 novembre 2026



Dans le cadre de la Journée internationale des droits des femmes, le Barreau d'Avignon fait le point et réfléchit aux avancées possibles afin de se battre contre les inégalités. C'est ainsi que les Robes noires prennent la parole dans l'Echo du mardi.

«*Couvrez ce sein que je ne saurais voir. Par de pareils objets les âmes sont blessées. Et cela fait venir de coupables pensées*» écrivait Molière dans Tartuffe en 1669, » rappelle *Elise Vail, avocat au barreau d'Avignon*.

« Force est de constater que quatre siècles plus tard, le corps de la femme demeure tellement sexualisé dans nos sociétés qu'on en vient à oublier que nous sommes des mammifères, vivipares capables de nourrir nous-mêmes nos enfants, et que rien n'est plus naturel.

Nous ne devrions pas nous en cacher, nous ne devrions pas avoir à le revendiquer, et allaiter ne devrait

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 2 novembre 2026

pas devenir un acte de militantisme.

Ces derniers mois, nombreuses sont les histoires rapportées dans les médias de femmes, invitées plus ou moins violemment, à se cacher pour allaiter. L'argument qui revient – quand il y en a un– c'est la prétendue atteinte à la pudeur et l'exhibition que constituerait le fait d'allaiter son enfant dans un lieu public.

Pour rappel, le délit d'attentat à la pudeur n'existe plus et celui d'exhibition sexuelle réside dans « *l'exécution en public ou dans un lieu accessible à la vue de tous d'actes sexuels sur soi-même ou la personne d'autrui* » (Article 222-32 du Code Pénal).

Si caractère sexuel il y a dans le fait d'allaiter, ce n'est que dans le regard de celui qui s'en offense et sur ce terrain, le chemin est encore long. En France, aucun texte n'interdit à une femme d'allaiter dans l'espace public, et la recrudescence des agressions que subissent les mères allaitantes a poussé une députée à déposer à l'Assemblée Nationale une proposition de loi visant à créer un délit d'entrave à l'allaitement.

Le code du travail a ses propres dispositions destinées à faciliter l'allaitement des femmes sur leur lieu de travail afin qu'elles n'aient pas encore à choisir entre leur carrière professionnelle et leur liberté d'allaiter leur enfant.

La liberté de chaque femme à disposer de son corps, la liberté d'allaiter ou non, et la possibilité de le faire sans se couper du lien social doit être préservée au même titre que leurs autres droits sur lesquels nous, avocats, veillons chaque jour.»
Elise Vail

Maître Elise Vail, avocat du Barreau d'Avignon. Elle intervient, notamment, en Droit pénal et Droit de la famille, des personnes et de leur patrimoine et assure, auprès de ses clients, un rôle de conseil et de représentation en justice. Elle exerce 36, rue Henri de Savorin à Lourmarin. 07 85 90 21 05.
MH

Le harcèlement sexuel dans l'entreprise

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 2 novembre 2026



Dans le cadre de la Journée internationale des droits des femmes, le Barreau d'Avignon fait le point et réfléchit aux avancées possibles afin de se battre contre les inégalités. C'est ainsi que les Robes noires prennent la parole dans l'Echo du mardi.

« Il n'y a pas d'obligation de prévention du harcèlement sexuel en dehors de l'entreprise et du temps de travail, » indique Jean-Luc Braunschweig-Klein, avocat au Barreau d'Avignon.

Qu'est-ce que le harcèlement sexuel ?
Le harcèlement sexuel se caractérise soit par une pression grave dans le but d'obtenir un acte de nature sexuelle (propos ou comportements répétés), soit des propos ou comportements à connotation sexuelle (dans ce cas, un fait unique suffit à caractériser le harcèlement).

Quel est le rôle de l'employeur ?
L'employeur doit prévenir les faits de harcèlement sexuel, y mettre un terme et les sanctionner. C'est une obligation de prévention et d'action contre le harcèlement sexuel, au titre de son obligation générale en matière de santé et sécurité. Dans les entreprises emploie de plus de 250 salariés, l'employeur doit désigner un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel. Ce risque doit également être pris en compte dans l'élaboration du DUER, le document unique d'évaluation des risques.

L'employeur peut-il être tenu pour responsable de faits commis en dehors de l'entreprise et du temps de travail ?
Tel n'est pas l'avis de la Haute cour qui décide qu'une salariée doit être déboutée de sa demande de

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 2 novembre 2026

dommages-intérêts pour non-respect de l'obligation de prévention du harcèlement sexuel dans l'entreprise dès lors que les faits de harcèlement par un collègue qu'elle allègue ont été commis en dehors de l'entreprise et du temps de travail et qu'elle n'en a pas informé l'employeur.
Sources : Cass. soc. 14-10-2020 n° 19-13.168 F-D

Que faire si vous êtes victime ou témoin de faits de harcèlement sexuel dans votre entreprise ?
Lorsque l'entreprise n'a pas établi de procédure dédiée spécifique, les victimes et les témoins de tels faits peuvent alerter plusieurs personnes : leur supérieur hiérarchique, direct ou non, un membre du service RH, le référent harcèlement sexuel, l'employeur en tant que tel ou un membre de la délégation du personnel du CSE. Dans le cas où l'employeur lui-même est le harceleur, il est recommandé de s'orienter directement vers un élu du personnel ou l'inspection du travail.
Jean-Luc Braunschweig-Klein

(Guide pratique et juridique – Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner, 8 mars 2019).
Jean-Luc Braunschweig-Klein intervient tant en matière de conseil que de contentieux, principalement en droit pénal, droit du travail et droit de la protection sociale. 34, rue Banasterie à Avignon. Site internet ici.
MH

L'accompagnement des femmes cheffes d'entreprise

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 2 novembre 2026



Dans le cadre de la Journée internationale des droits des femmes, le Barreau d'Avignon fait le point et réfléchit aux avancées possibles afin de se battre contre les inégalités. C'est ainsi que les Robes noires prennent la parole dans l'Echo du mardi.

« L'accompagnement des femmes se fait aussi au côté des femmes cheffes d'entreprise, confrontées, parfois, à la solitude de leur position, » relève Bénédicte Anav, avocat au Barreau d'Avignon.

Leur leadership se caractérise par l'affirmation d'une réelle intelligence émotionnelle, ce qui peut être un facteur de mesure.

A l'inverse, les femmes cheffes d'entreprise ne se retrouvent pas toujours dans les caractères masculins ayant traditionnellement codés la notion de pouvoir.

Pour autant, la société évolue et les qualités de gratitude, d'humilité et de respect ont montré des résultats efficaces y compris en terme de productivité.

Reste que les difficultés sont réelles, qu'il s'agisse de contrer toutes les formes du patriarcat ou de gérer

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 2 novembre 2026

son équilibre personnel et professionnel.

Les femmes peuvent être aidées collectivement au sein d'Associations œuvrant pour l'entrepreneuriat féminin, leur objet commun étant de répondre aux questions pratiques et de réassurer la confiance dans les moments de doute.

Elles peuvent aussi être aidées et défendues à titre individuel par les Avocats, que ce soit pour définir la structure d'exercice la plus sure, la meilleure stratégie sociale, fiscale ou encore pour se défendre d'un concurrent déloyal.

Les femmes cheffes d'entreprise sont en route ; elles ont compris que la finalité n'était pas seulement la destination mais aussi le chemin, et, en cela, contribuent à une vision contemporaine de la société. »
Bénédicte Anav

Bénédicte Anav, Avocat. Le cabinet accompagne ses clients autour des problématiques liées aux Droit du travail, Droit de la sécurité sociale et Droit de la santé. 24, rue Guillaume Puy à Avignon. 04 84 51 00 36. https://www.anav-arlaud-avocat.com/cabinet.htm
MH