



**Convention sur l'élimination  
de toutes les formes  
de discrimination à l'égard  
des femmes**

Distr. générale  
3 août 2023

Original : français  
Anglais, espagnol et français  
seulement

---

**Comité pour l'élimination de la discrimination  
à l'égard des femmes**

**Quatrième rapport périodique soumis par Monaco  
en application de l'article 18 de la Convention,  
attendu en 2023\* \*\***

[Date de réception : 14 juillet 2023]

---

\* Le présent document n'a pas été revu par les services d'édition.

\*\* Les annexes au présent document sont accessibles sur la page Web du Comité.



## I. Renseignements d'ordre général

### Réponse à la question posée au paragraphe 1

1. L'Institut Monégasque de la Statistique et des Etudes Economiques (IMSEE) élabore et publie des statistiques dans les domaines de la démographie, l'économie, l'emploi, l'éducation ou encore la santé, et s'attache toujours à ventiler ces éléments par genre lorsque cela est possible. Le recueil annuel « Monaco en chiffres » qui aborde toutes ces thématiques en intégrant la répartition hommes-femmes, en est l'exemple le plus complet. L'ensemble des travaux de l'IMSEE est disponible sur [www.imsee.mc](http://www.imsee.mc).

2. De plus, dans le cadre de la mise en place d'indicateurs répondant aux préconisations internationales, l'IMSEE recueille, depuis 2019, les données relatives aux violences faites aux femmes à Monaco recensées par les entités référentes sur ce sujet en concertation avec le Comité pour la promotion et la protection des droits des femmes. En 2023, l'IMSEE, en accord avec le Comité pour la promotion et la protection des droits des femmes, a décidé d'élargir la collecte de données des violences aux hommes et aux personnes mineures. Un nouvel outil permet désormais de saisir les cas de violences au moyen d'un formulaire et de visualiser les résultats des données saisies en temps réel.

3. Les associations monégasques qui œuvrent pour la cause des femmes sont associées aux travaux du Comité pour la promotion et la protection des droits des femmes. A ce titre, elles participent à des réunions et prennent part aux actions organisées par ce Comité, par exemple lors des journées internationales du 8 mars ou du 25 novembre.

4. Depuis la création du Comité pour la promotion et la protection des droits des femmes, un dispositif d'appel à projets a été lancé afin d'apporter un soutien financier aux associations et leur donner plus de visibilité pour défendre les droits des femmes ou l'égalité des genres. Sur la base d'un formulaire de demande détaillant le projet et son coût, des subventions leur sont ainsi versées.

## II. Droits des femmes et égalité des genres dans le contexte de la pandémie et des mesures de relèvement

### Réponse à la question posée au paragraphe 2 a)

5. Dans le contexte de la pandémie de COVID-19, une importante campagne de sensibilisation a été menée en période de confinement, pour rappeler l'importance de signaler à la police toute suspicion de violences et informer les victimes des dispositifs d'aide et d'urgence disponibles en cas de violences conjugales, sexistes, sexuelles et intrafamiliales. Après le confinement, Monaco a décidé de mettre en place un protocole renforcé de prise en charge des personnes présumées victimes de violences conjugales. Ce nouveau protocole a permis de consolider les actions de la Direction de l'Action et de l'Aide Sociales (DASO) auprès des victimes (pour le logement, l'aide alimentaire et financière et la prise en charge médicale et psychologique). Par ailleurs, un partenariat a été conclu avec l'association d'Aide aux Victimes d'Infractions Pénales (AVIP) afin d'améliorer la coordination des services de l'Etat et de la société civile dans la prise en charge des victimes.

### Réponse à la question posée au paragraphe 2 b)

6. Dans le cadre du plan de relèvement et de manière générale à Monaco, les femmes et filles disposent du même accès à l'emploi et aux prestations de service et

sont encouragées à participer activement à la vie politique et publique, ainsi qu'à la prise de décision. Les Institutions s'y appliquent. Ainsi, le Conseil National (Assemblée législative monégasque) a adopté, le 25 novembre 2020, une résolution n° 32 visant à promouvoir la représentation des femmes au sein des conseils d'administration des entités, publiques et privées, dépendant de l'Etat.

7. Par ailleurs, une campagne de sensibilisation intitulée « *Tout le monde a sa place dans la gouvernance d'entreprise* » a été menée en 2022 par le Comité pour la promotion et la protection des droits des femmes, afin d'encourager la participation active des femmes aux postes clés et à la prise de décision stratégique dans le milieu professionnel.

### **Réponse à la question posée au paragraphe 2 c)**

8. Au niveau de la gestion de la crise sanitaire, les différentes mesures élaborées et mises en œuvre par la puissance publique n'avaient pas pour but premier de favoriser ou soutenir telle catégorie de population plutôt qu'une autre mais de garantir – autant que possible – santé et salubrité pour l'ensemble de la population.

9. Toutefois, il a été jugé essentiel de maintenir une continuité pédagogique via un certain nombre de moyens et suivant deux phases principales :

- Pendant le confinement : un enseignement en distanciel a été instauré avec cours en visioconférence, capsules vidéo et ressources pédagogiques, création et diffusion de tutoriels pour les enseignants et les élèves afin d'offrir un accompagnement dans l'utilisation des applications informatiques, etc. ;
- Ont été mises en œuvre des micro-garderies pour enfants de personnels dont l'activité a été jugée primordiale et pour les familles dont les représentants légaux ne pouvaient assurer la garde de l'enfant, ce avec aide aux devoirs et aux apprentissages, ainsi qu'un schéma de retour progressif à la scolarisation pour niveaux prioritaires (Grande section maternelle, CP, CM2, 6<sup>ème</sup>, 3<sup>ème</sup>, 1<sup>ère</sup> et Terminales) et pour élèves à besoins éducatifs particuliers.

10. D'autres mesures ont également été introduites telles qu'un aménagement des notations du 3<sup>ème</sup> trimestre, des contacts individuels pour garantir les liens élèves/établissements, suivi par la Direction de l'Education Nationale, de la Jeunesse et des Sports (relevant de l'autorité du Département de l'Intérieur) et des actions de continuité pédagogique avec les chefs d'établissements.

11. Au moment de la reprise d'activité en présentiel (tous niveaux confondus) en septembre 2020 garantissant l'accueil de tous, la reprise de la restauration et de l'étude, la continuité pédagogique pour les élèves en éviction, le remplacement des personnels en éviction, la dotation gracieuse de masques et le maintien des activités périscolaires dans le respect des mesures sanitaires.

12. En outre, les mesures de sécurité sanitaire dans les établissements scolaires comportaient notamment l'aménagement de la restauration, celui de la pratique sportive, un plan de nettoyage et de désinfection renforcé, l'engagement au respect des gestes-barrière, l'instauration d'une signalétique précise et le réagencement de certains locaux pour éviter notamment les croisements de flux, la mise à disposition de gels et de masques, des renforts en personnel, etc.

13. De manière globale, dans la phase de reprise économique suite à la pandémie de COVID-19, toutes les aides financières accordées aux entreprises, aux salariés et aux travailleurs indépendants l'ont été sans discrimination aucune entre hommes et femmes.

### III. Réserves

#### Réponse à la question posée au paragraphe 3

14. Lors de son adhésion le 18 mars 2005 à la Convention du 18 décembre 1979 sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, Monaco a émis les réserves suivantes :

- La ratification de la Convention par la Principauté de Monaco n'aura pas d'effet sur les dispositions constitutionnelles régissant la succession au Trône ;
- La Principauté de Monaco se réserve le droit de ne pas appliquer les dispositions de l'alinéa b de l'article 7 de la Convention en matière de recrutement dans la Force Publique ;
- La Principauté de Monaco ne se considère pas liée à l'égard des dispositions de l'article 9 qui ne sont pas compatibles avec les dispositions de sa législation relatives à la nationalité ;
- La Principauté de Monaco ne se considère pas liée par l'alinéa g du paragraphe 1 de l'article 16 en ce qui concerne le droit au choix du nom de famille ;
- La Principauté de Monaco ne se considère pas liée par l'alinéa e du paragraphe 1 de l'article 16 dans la mesure où celui-ci peut être interprété comme imposant de légaliser l'avortement et la stérilisation ;
- La Principauté de Monaco se réserve le droit de continuer à appliquer sa législation en matière de sécurité sociale qui, dans certaines circonstances, prévoit le paiement de certaines prestations au chef de foyer qui, selon cette législation, est présumé être le mari ;
- La Principauté de Monaco déclare, conformément aux dispositions du paragraphe 2 de l'article 29, qu'elle ne se considère pas liée par les dispositions du paragraphe premier de cet article.

15. Le 19 octobre 2017, Monaco a retiré sa réserve ayant trait aux conditions d'application du paragraphe 1 alinéa g de l'article 16 de la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes en ce qui concerne le droit au choix du nom de famille (supra, 4)), et ce suite à l'adoption de la loi n° 1.440 du 5 décembre 2016 modifiant certaines dispositions du Code civil relatives au nom et instaurant une reconnaissance anténatale de l'enfant qui autorise, inter alia, la dévolution du nom de la mère aux enfants.

16. S'agissant de la réserve n° 5 relative à l'avortement, si une légalisation généralisée n'est pas envisagée par la Principauté, a été adoptée, depuis la ratification de la CEDAW, la loi n° 1.477 du 11 novembre 2019 portant dépénalisation de l'avortement pour la femme enceinte, qui a modifié l'article 248 du Code pénal de telle manière à ne plus faire encourir de sanction pénale à la femme qui « se sera procuré l'avortement à elle-même ou aura tenté de se le procurer ou aura consenti à faire usage des moyens indiqués ou administrés à cet effet », ainsi qu'au professionnel de santé qui aurait « indiqué, favorisé ou pratiqué les moyens de procurer l'avortement », notamment dans un pays étranger. La réserve n'a toutefois pas vocation à être retirée.

17. S'agissant des autres réserves, celles-ci ont été formulées en raison des spécificités de la Principauté et ne pourront faire l'objet d'un retrait.

## IV. Cadre législatif

### Réponse à la question posée au paragraphe 4 a)

18. La discrimination à l'égard de toutes les femmes fait l'objet d'une appréhension législative exhaustive et multi-sectorielle, prohibant chacune des manifestations possibles de discrimination, directe comme indirecte, dans les domaines publics comme privés.

19. Au premier rang des dispositions interdisant ces discriminations figure la Constitution monégasque. Il importe en effet et en premier lieu de souligner que le principe d'égalité est consacré par l'article 17 de la Constitution, selon lequel « *Les Monégasques sont égaux devant la loi. Il n'y a pas entre eux de privilèges* ». Il s'étend également aux étrangers en vertu de l'article 32 de la Constitution, qui dispose que ces derniers jouissent dans la Principauté « *de tous les droits publics et privés qui ne sont pas formellement réservés aux nationaux* ».

20. Ce principe est sanctionné par le Tribunal Suprême. Tout texte législatif ou réglementaire, toute décision administrative portant atteinte à ce droit peut faire l'objet d'un recours en annulation devant le Tribunal Suprême (Article 90 de la Constitution).

21. En second lieu, plusieurs textes ont été adoptés depuis l'adhésion de la Principauté à la Convention en vue de promouvoir le droit des femmes et lutter contre la discrimination à l'égard des femmes :

- Un Comité pour la promotion et la protection des droits des femmes a été créé par Ordonnance Souveraine n° 7.178 du 25 octobre 2018, celui-ci ayant pour mission d'assurer la coordination, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des politiques et mesures nationales prises afin de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que de prévenir et combattre toutes les formes de violence et de discriminations à leur égard, telles que couvertes par les conventions internationales ratifiées par Monaco ;
- La loi n° 1.523 relative à la promotion et la protection des droits des femmes par la modification et l'abrogation des dispositions obsolètes et inégalitaires a été adoptée le 16 mai 2022. Ce texte prend sa source dans les engagements internationaux de Monaco, et plus particulièrement dans le cadre des travaux du Conseil des droits de l'Homme des Nations Unies et du processus de suivi, placé sous ses auspices, de l'« *Examen Périodique Universel* ». Suite à l'Examen de Monaco le 12 novembre 2018 et à l'adoption, par le Conseil des droits de l'Homme, lors de sa 40<sup>ème</sup> session au début de l'année 2019, du rapport contenant le résultat final de l'examen de la Principauté, il était demandé aux autorités monégasques de « *Continuer de mettre en œuvre des politiques visant à la réalisation de l'égalité des sexes pleine et effective, notamment en modifiant ou en abrogeant les dispositions obsolètes dans les lois qui sont discriminatoires à l'égard des femmes* ». Cette préconisation était par la suite rappelée dans un courrier du 29 avril 2019 adressé au Gouvernement Princier par Mme Michelle Bachelet-Jeria, Haut-Commissaire des Nations Unies aux Droits de l'Homme. Dès la toute première réunion du Comité pour la promotion et la protection des droits des femmes, au mois de mars 2019, le travail législatif de modernisation portant sur l'ensemble du droit monégasque a été entrepris, à l'effet d'appréhender la promotion et la protection des droits des femmes par la modification et l'abrogation des dispositions obsolètes et inégalitaires. Dans ce cadre, les Services Juridiques du Gouvernement ont ainsi entrepris une étude exhaustive portant sur la totalité du droit monégasque. Ce texte comportant 52 articles a modifié ou abrogé des dispositions du Code civil, du Code de

procédure civile, du Code de procédure pénale, du Code de commerce mais également de divers textes non codifiés ;

- La loi n° 1.527 du 7 juillet 2022 modifiant la loi n° 975 du 12 juillet 1975 portant statut des fonctionnaires de l'État a modifié l'article 17 de la loi n° 975 du 12 juillet 1975 portant statut des fonctionnaires de l'État afin de renforcer le principe de non-discrimination, notamment entre sexes. Ainsi, l'article 17 modifié énonce que :
  - « Pour l'application du statut, aucune distinction n'est faite entre les deux sexes, sous réserve des mesures exceptionnellement commandées par la nature des fonctions ;
  - Aucune distinction ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur genre, de leurs opinions politiques, philosophiques, religieuses ou syndicales, de leur orientation sexuelle, de leur état de santé, de leur handicap, de leur apparence physique ou de leur appartenance ethnique ;
  - Toutefois des distinctions peuvent être faites en vue de répondre à des exigences professionnelles essentielles et déterminantes et, notamment, afin de tenir compte de la nature des fonctions ou des conditions de leur exercice ».

22. La constitutionnalité de cet article a été confirmée par le Tribunal Suprême dans une décision rendue le 10 mars 2023, Union des Syndicats de Monaco et Syndicat des agents de l'État et de la Commune c/ État de Monaco.

23. Il convient de noter que cette disposition trouve son équivalent dans le statut des fonctionnaires de la Commune de 1986 (article 17 de la loi n° 1.096 du 7 août 1986 portant statut des fonctionnaires de la Commune) et dans le texte réglementaire qui régit les agents contractuels de l'Etat (article 19 de l'Ordonnance Souveraine n° 9.640 du 23 décembre 2022 portant dispositions générales de caractère statutaire applicables aux agents contractuels de l'État).

24. L'adoption de l'Ordonnance Souveraine n° 7.155 du 10 octobre 2018 relative à l'octroi des allocations pour charges de famille aux fonctionnaires et agents de l'Etat et de la Commune a permis aux femmes concernées, qui résident à Monaco, d'opter pour la qualité de Chef de foyer et de bénéficier ainsi des allocations familiales et autres allocations pour charge de famille, ainsi que de la couverture maladie pour leurs ayants droit (article 6 de l'Ordonnance Souveraine n° 7.155).

#### **Réponse à la question posée au paragraphe 4 b)**

25. En 2022, l'IMSEE a publié la première étude sur les écarts de salaires entre les femmes et les hommes à Monaco. Cette étude sollicitée par le Comité pour la promotion et la protection des droits des femmes dresse un état des lieux de la situation dans les secteurs public et privé en 2019 tenant compte du contexte spécifique de Monaco et de la structure de sa population salariée, avec une méthodologie solide et tendant à une analyse « toutes choses égales par ailleurs ».

26. L'IMSEE s'est principalement appuyé sur une analyse des indices de rémunération des fonctionnaires et agents de l'Etat réalisée grâce aux données de la Direction des Ressources Humaines et de la Formation de la Fonction Publique et sur les informations fournies par le système de protection sociale monégasque (Caisses Sociales de Monaco) pour les salariés du secteur privé.

27. En complément, une comparaison des résultats avec la situation en 2012 a été réalisée (année la plus ancienne disponible de manière fiable et consolidée).

28. Une mise à jour de l'étude sur les écarts de salaire hommes-femmes est prévue à horizon 2025.

**Réponse à la question posée au paragraphe 4 c)**

29. Fondement du système institutionnel monégasque, les règles applicables à la succession au trône font l'objet d'une consécration constitutionnelle.

30. L'article 10 de la Constitution dispose en effet en son premier alinéa que « *la succession au Trône, ouverte par suite de décès ou d'abdication, s'opère dans la descendance directe et légitime du Prince régnant, par ordre de primogéniture avec priorité masculine au même degré de parenté* ».

31. Toute modification de ces règles supposerait donc nécessairement une réforme de la Constitution monégasque, qui n'est pour l'heure pas envisagée.

## V. Accès des femmes à la justice

**Réponse à la question posée au paragraphe 5 a)**

*Réponse fournie par le Haut-Commissariat à la protection des droits, des libertés et à la médiation, entité indépendante et qui n'est pas une juridiction*

32. Au cours des 5 dernières années, 17 requêtes ont été déposées auprès du Haut-Commissariat pour des questions relatives à la discrimination fondée sur le sexe. 41% de ces requêtes ont été réalisées par des femmes de nationalité monégasque, les autres requêtes ayant été déposées par des femmes de nationalité étrangère. 47% des requêtes déposées sont en lien avec des questions relatives aux droits sociaux et à la définition du chef de foyer en Principauté. 23% sont en lien avec des questions de harcèlement. Au-delà de ces deux thématiques, d'un point de vue processuel, 17% des saisines réalisées se sont conclues par des mises en œuvre de recommandations et 17% ont permis la proposition de règlements amiables.

*Les requêtes mettant en cause les droits sociaux : 47% des requêtes déposées*

33. Depuis 2017 le Haut-Commissariat a invité le Gouvernement à engager une réforme de fond visant à rétablir une égalité des droits entre la femme et l'homme dans la jouissance des prestations sociales. En réponse à ses recommandations, le Gouvernement avait fait connaître en mai 2018 qu'il partageait la nécessité de faire évoluer les règles applicables en matière de protection sociale dans un sens plus respectueux de l'égalité femme-homme et qu'il avait ouvert un vaste chantier en ce sens.

34. La question du chef de foyer, déjà soulignée dans le rapport envoyé à la CEDAW en 2022, est en effet une thématique récurrente en Principauté. La loi n° 595 du 15 juillet 1954 fixant le régime des prestations familiales dispose que les allocations familiales sont dues aux salariés, pour les enfants dont ils assument la charge et au regard desquels ils ont la qualité de chef de foyer. Il faut noter que cette qualité est, à titre principal, attribuée par défaut au père des enfants.

35. Ainsi une femme salariée affiliée à la Caisse de Compensation des Services Sociaux (CCSS, système de protection sociale), mère de famille, n'est pas considérée comme chef de foyer et ne peut donc pas faire bénéficier ses enfants des prestations qui découlent de cette qualité, tant au niveau de l'assurance maladie que des allocations familiales. Toutefois, cette règle connaît une exception dès lors que le père des enfants n'exerce aucune activité professionnelle. La mère devient alors chef de foyer « à titre subsidiaire ».

36. S'agissant du secteur public, si la notion de chef de foyer n'existait pas jusqu'à récemment, la pratique administrative s'est alignée avec celle en vigueur dans le secteur privé qui consistait à reconnaître la possibilité, pour un homme seulement, de faire bénéficier ses ayants droit des prestations sociales offertes par le Service des Prestations Médicales de l'Etat (SPME, système de protection sociale pour les fonctionnaires). A cet égard, l'Ordonnance Souveraine n° 7.155 du 10 octobre 2018, sans revenir sur les principes généraux qui donnent la primauté au père dans l'ouverture des droits à prestations, a permis d'y déroger à compter de janvier 2019 pour les femmes fonctionnaires et agents de l'Etat et de la Commune résidant en Principauté, lesquelles peuvent désormais opter pour la qualité de chef de foyer afin de percevoir les allocations familiales du régime SPME. Il est à souligner que, conformément à ces nouvelles règles, les enfants nés d'une précédente union de la mère ne passent plus automatiquement sous la couverture sociale du nouveau mari. En effet, la règle relative à la dévolution de la qualité de chef de foyer n'a pas évolué en parallèle dans le régime des salariés, cette règle demeurant que lorsqu'une femme séparée ou divorcée se (re)marie : c'est alors son nouveau conjoint qui devient chef de foyer (article 5 bis A, deuxième alinéa, b), de l'Ordonnance Souveraine n° 1.447 du 28 décembre 1956). Corollaire : les mères concernées ne peuvent pas ouvrir droit pour leur enfant auprès de la CCSS, où elles sont pourtant affiliées du fait de leur travail.

37. Les travailleurs indépendants (régime des Caisse d'Assurance Maladie, Accident et Maternité des Travailleurs Indépendants (CAMTI), dépendant de la CCSS), quant à eux, s'inscrivent dans le prolongement de cette démarche à destination des fonctionnaires et agents publics : une nouvelle loi a été votée en juillet 2019 au bénéfice des travailleurs indépendants pour leur permettre d'ouvrir droit – sans distinction de sexe – à des prestations familiales nouvellement instituées au sein de leur régime de protection sociale et alignées sur le niveau des prestations versées aux salariés. Dans ce cadre particulier, les assurés ont souhaité s'affranchir de la notion discriminatoire de « chef de foyer » en permettant que l'ouverture des droits aux prestations s'effectue pour la première fois sur la base de critères neutres, à savoir le lieu de résidence du foyer en articulation avec le lieu de travail des deux parents. Eu égard l'évolution des mœurs, le Haut-Commissariat a recommandé que ce soit donc bien le lieu de résidence de l'enfant, auprès du parent qui s'en occupe de façon habituelle, qui soit pris en compte pour l'ouverture du droit aux prestations. Il se trouve en effet que retenir comme lieu de résidence principale du foyer le lieu de résidence effective de l'enfant auprès du parent qui en assume la charge habituelle va dans le sens d'une égalité de traitement entre toutes les formes de couples dans tous les cas d'éloignement d'un des parents. Les Caisses sociales ont finalement entendu suivre cette recommandation.

38. Dans son rapport annuel 2020/2021, le Haut-Commissariat a interpellé le Gouvernement sur les écarts de traitement relatifs aux droits sociaux entre le secteur privé et le secteur public.

39. L'Institution a d'ailleurs invité l'Administration à prendre en compte la situation des familles recomposées au plan de la protection sociale (beau-père SPME/mère CCSS), compte tenu de la double exclusion dans les textes.

40. Il faut se réjouir que le Haut-Commissariat ait été entendu puisque la réglementation a rapidement été modifiée dans ce sens. Pour les foyers beau-père SPME / mère CCSS, il faut relever que le Comité de contrôle des caisses sociales n'a finalement pas retenu la modification de l'Ordonnance Souveraine n°1.447 proposée par le Gouvernement, préférant continuer à œuvrer dans le sens d'une réforme plus globale de la réglementation en vigueur, induisant une élimination complète de la



notion de chef de foyer, plutôt que de modifier à la marge le dispositif pour régler un problème en en créant de nouveaux.

*Les requêtes pour harcèlement : 23% des requêtes déposées*

41. Depuis 2017, 23% des saisines faites auprès du Haut-Commissariat ont été réalisées pour des questions de harcèlement. Malheureusement, ces requêtes se sont avérées être des mal-fondés ou relatives à des situations dans lesquelles le Haut-Commissariat n'était pas compétent, en ce qu'il s'agissait de relations de travail au sein de l'Administration, ce qui relève de la compétence de l'Inspection Générale de l'Administration (IGA) qui est dotée d'une cellule d'instruction des saisines en matière de harcèlement.

42. Aussi, et bien que les possibilités d'intervention du Haut-Commissariat soient parfois limitées sur les questions de traitement des requêtes pour la thématique du harcèlement, il reste que son apport est manifeste pour ce qui concerne les avis législatifs. Par ce biais, nous contribuons donc à une homogénéisation du droit et veillons à ce qu'ils soient garantis, en amont. Ainsi, le Haut-Commissariat, dans le cadre de l'avis qu'il avait rendu sur le projet de loi relatif au harcèlement et à la violence au travail en 2017<sup>1</sup> avait déjà eu l'occasion d'indiquer qu'avec la seule définition du harcèlement moral projetée dans le texte et qui avait été adoptée en l'état, il s'avèrerait difficile d'incriminer l'atteinte à la dignité par des comportements ou propos dégradants à connotation sexuelle, qui est le cœur du harcèlement sexuel. Les termes d'actions et d'omissions répétées semblaient en outre impropres à recouvrir la réalité du harcèlement sexuel qui fait plutôt appel, dans les faits, à des propos, attitudes, gestes déplacés à caractère sexuel. Le législateur n'avait pas jugé opportun, à l'époque, de faire évoluer le texte dans le sens des recommandations du Haut-Commissariat.

43. Ultérieurement néanmoins, dans le cadre du projet de loi n° 1.027 portant réforme des dispositions relatives à l'incrimination des agressions sexuelles, le législateur avait finalement prévu d'insérer une disposition spécifique réprimant le harcèlement sexuel. Dans l'avis qu'il avait été amené à rendre sur ce projet de texte – devenu depuis lors la Loi n° 1.517 du 23 décembre 2021 portant réforme des dispositions relatives à l'incrimination des agressions sexuelles – le Haut-Commissariat s'était bien évidemment réjoui non seulement du fait que la définition retenue avait vocation à reconnaître la spécificité des agissements dans leur connotation sexuelle mais qu'elle permettait également d'appréhender la notion de harcèlement d'ambiance et d'environnement, fréquemment à l'œuvre dans le harcèlement sexuel.

44. Ce projet de loi allait cependant bien au-delà du seul aspect du harcèlement sexuel et avait plus largement pour objet de réformer la répression des violences à caractère sexuel.

45. Dans le cadre de son avis, le Haut-Commissariat s'était notamment félicité que ce projet de loi entende placer le consentement au cœur de la définition du viol et des agressions sexuelles afin de ne pas limiter le constat de l'absence de consentement à la preuve de la contrainte, de la violence, de la menace ou de la surprise et ce dans le droit fil des recommandations du CEDAW. Pour autant, le Haut-Commissariat avait souhaité souligner l'absence complète de réflexion consacrée dans ce cadre à la problématique spécifique des agressions sexuelles intrafamiliales et avait insisté sur la nécessité que le législateur se penche sur la question de la répression de l'inceste au regard de l'ampleur du phénomène. Le Haut-Commissariat s'est donc réjoui que

<sup>1</sup> Devenu depuis la Loi n° 1.457 du 12 décembre 2017 relative au harcèlement et à la violence au travail.

la loi finalement votée intègre dans le Code Pénal la répression des infractions spécifiques de viol et agressions sexuelles incestueuses.

*Les aspects processuels : irrecevabilités et traitement des saisines*

46. 29% des requêtes recensées ont été déclarées irrecevables et n'ont donc pas donné lieu à instruction. En revanche, parmi les requêtes recensées pour discrimination, 17% ont donné lieu à la mise en œuvre de recommandations et 17% des cas ont permis la proposition de règlements amiables.

47. L'irrecevabilité de certaines requêtes fait vraisemblablement écho au manque d'information des requérants sur les missions du Haut-Commissariat et sur ce qu'est une discrimination. Afin de parer à cet écueil, des discussions sont en cours visant à élargir le mandat du Haut-Commissariat et, notamment, à lui confier la mission de promotion des droits. Par ailleurs, le Haut-Commissariat rappelle, comme il le fait depuis plusieurs années, l'absence de législation générale concernant les discriminations en Principauté. Il n'existe en effet pas de loi cadre sur les discriminations. Aussi, une marge de progression existe pour améliorer l'état du droit sur la question des discriminations et les statistiques processuelles citées plus haut participent de cette démonstration de la nécessité d'une loi-cadre en la matière qui permettrait de répondre à un plus grand nombre de situations.

**Réponse à la question posée au paragraphe 5 b)**

48. Voir graphiques en annexe.

**Réponse à la question posée au paragraphe 5 c)**

49. Voir graphiques en annexe.

## **VI. Mécanisme national de promotion des femmes**

**Réponse aux questions posées aux paragraphes 6 a), b), c) et d)**

50. Le Comité pour la promotion et la protection des droits des femmes est instauré auprès du Ministre d'Etat et présidé par le Conseiller de gouvernement-Ministre des Relations extérieures et de la Coopération. Il a pour mission de coordonner, mettre en œuvre et évaluer les politiques nationales prises afin de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et de lutter contre les violences et discriminations à leur égard.

51. Il peut collecter des données pertinentes sur ces sujets et les analyser. Ce Comité a également la capacité de développer des relations avec ses homologues étrangers et d'échanger avec eux.

52. Le Comité, transversal et multidisciplinaire, est composé des représentants de la Direction des Services Judiciaires, des Départements et services administratifs compétents et d'une Déléguée interministérielle. Il associe également à ses travaux les entités institutionnelles monégasques : le Conseil National ; la Mairie ; le Haut-Commissariat à la Protection des Droits, des Libertés et à la Médiation ; le Conseil Economique, Social et Environnemental ainsi que les associations qui œuvrent pour les droits des femmes. Sa composition est définie par une Ordonnance Souveraine. Cependant s'agissant des associations, le Comité peut faire participer toute association ayant un lien avec les droits des femmes. Ainsi quatre associations supplémentaires ont intégré le Comité depuis sa création.

53. Un budget lui est alloué pour financer les dépenses liées à son fonctionnement (80 000 euros par an). Au quotidien, une déléguée interministérielle est chargée de coordonner, préparer, animer les travaux du Comité. Depuis 2019, cette déléguée est

« interministérielle » afin d'asseoir et de retranscrire la transversalité de ses missions. En termes de ressources humaines, un collaborateur l'assiste et elle peut s'appuyer sur les services administratifs pour mettre en œuvre ses actions.

54. Les principales réalisations de ce Comité sont les suivantes :

- Travail législatif permettant le vote de plusieurs lois : loi sur la refonte de l'incrimination des agressions sexuelles, loi modifiant et abrogeant des dispositions obsolètes et inégalitaires, allongement du congé paternité, projet de loi sur l'indemnisation des victimes d'infractions à caractère sexuel et violences domestiques ;
- Sessions de formation pour l'accueil et la prise en charge des victimes de violences domestiques pour tout professionnel ayant à traiter des violences ;
- Recensement annuel des violences faites aux femmes et étude sur la mesure des écarts de salaires entre les femmes et les hommes réalisées par l'IMSEE ;
- Campagnes de communication lors des journées internationales du 8 mars et du 25 novembre ;
- Partenariats et collaborations avec les acteurs locaux du milieu de la culture et du sport.

55. A l'occasion des journées internationales du 8 mars et du 25 novembre, le Comité pour la promotion et la protection des droits des femmes réalise une campagne de sensibilisation permettant de rappeler les dispositifs d'aide et d'urgence pour accompagner et prendre en charge les femmes victimes de violences.

56. En outre, des campagnes de communication sont menées régulièrement par le Comité afin de faire prendre conscience qu'il existe encore des stéréotypes de genre et qu'il convient de les dépasser. Aussi, des actions ont été mises en place auprès des élèves de Monaco pour valoriser la mixité dans les métiers et l'accès des filles à toutes les filières.

57. Enfin, afin de promouvoir les questions de santé spécifiques aux femmes, le site *dfm.mc* s'est enrichi d'une page dédiée à ce sujet. En partenariat avec le Centre Hospitalier Princesse Grace (CHPG, unique hôpital à Monaco), on peut y retrouver des articles portant sur l'endométriose, le cancer du sein, ou l'ostéoporose. En effet, comprendre la spécificité de la santé féminine permet d'assurer une meilleure égalité de traitement entre les hommes et les femmes.

## VII. Organisations de la société civile et de femmes

### Réponse à la question posée au paragraphe 7

58. Les associations qui œuvrent en faveur des femmes à Monaco bénéficient d'une aide financière pour les soutenir dans l'accomplissement de leurs missions. Depuis la création du Comité pour la promotion et la protection des droits des femmes, un dispositif d'appel à projets a été lancé. Sur la base d'un formulaire de demande détaillant le projet et son coût, des subventions leur sont ainsi versées.

59. De manière générale, la société civile organise par ses relais, intermédiaires et organisations, ses propres actions et événements, dans le respect des lois et règlements et de la préservation du bon ordre. De fait, les soutiens possibles à cet égard consistent par exemple à :

- Favoriser au mieux les demandes d'entraide ou d'autorisations de collecte de fonds (les manifestations de charité et de telles collectes devant faire l'objet

d'une déclaration d'activité, d'information des intervenants et des fonds collectés) ;

- Fournir des soutiens financiers par le biais de la subvention publique lorsque des entités en cause, essentiellement d'ordre associatif, sont bénéficiaires d'un agrément du Gouvernement ;
- Apporter des facilitations diverses (locaux, contribution à la promotion, réservations/occupations des voies publiques) en lien avec les événements organisés par ces entités, etc.

60. Dans le cadre plus spécifique de la Direction de l'Education Nationale, de la Jeunesse et des Sports, il convient de relever que les actions de sensibilisation contre la discrimination, la maltraitance, l'orientation des personnes et la promotion des droits se concrétisent par des partenariats avec les associations en pointe dans ces secteurs (« Zonta Club », « Action Innocence », « SheCanHeCan », « Au cœur des mots », « AMADE Monaco », « Fight Aids », « AVIP »...) et les partenaires institutionnels du pays : Direction de la Sûreté Publique (Police), Direction des Affaires Culturelles, Conseil National, Mairie de Monaco, Conseil Economique Social et Environnemental, Croix-Rouge Monégasque, etc.

## VIII. Institution nationale des droits humains

### Réponse à la question posée au paragraphe 8 a)

*Réponses fournies par le Haut-Commissariat à la protection des droits, des libertés et à la médiation, entité indépendante et qui n'est pas une juridiction*

61. Actuellement, le Haut-Commissariat est l'institution indépendante de lutte contre les discriminations et de veille à la protection des droits et à la médiation entre les possibles conflits pouvant subvenir entre l'Administration et les administrés en Principauté.

62. Le Haut-Commissariat s'inscrit dans la droite ligne des institutions de types Médiateurs et Ombudsmans connues de par le monde. A ce titre, il est un mécanisme public, gratuit, non coercitif, non partisan, et facile d'accès participant de l'Etat de droit à Monaco. Depuis sa création par l'Ordonnance Souveraine 4.524 en 2013, l'Institution respecte les Principes de Venise et c'est d'ailleurs dans la droite lignée de ces Principes qu'elle a initié, avec ses homologues, un séminaire, en 2018, portant sur les valeurs des Ombudsmans. De ces discussions est née la Charte de Bonne Administration adoptée en 2018.

63. Si donc son statut d'Ombudsman est bien établi, sur la question particulière du statut d'Institution nationale des droits humains (INDH) et du respect des Principes de Paris, plusieurs points doivent être précisés.

*En droit, le Haut-Commissariat est l'institution de médiation respectueuse des Principes de Venise*

64. Au plan statutaire, le Haut-Commissariat jouit d'une indépendance organique consubstantielle à son positionnement institutionnel.

65. Il est une entité ne dépendant d'aucun pouvoir constitué. Son indépendance est d'ailleurs garantie par les dispositions de son texte constitutif, tant au niveau des conditions de nomination du Haut-Commissaire que de ses conditions d'exercice : le Haut-Commissaire ne reçoit aucune instruction ou directive d'aucune autorité ; bénéficie d'une immunité fonctionnelle, et le déroulement de sa carrière est déconnecté de l'appréciation administrative (à cet égard, voir les articles 11 et 12 de

l'Ordonnance Souveraine 4.524). En outre, le Haut-Commissariat possède une véritable autonomie fonctionnelle en ce qu'il possède des locaux propres et personnels ; son infrastructure est distincte de l'administration et son budget librement administré.

66. A l'instar de tous ses homologues Médiateurs ou Ombudsmans, le Haut-Commissariat n'a pas le pouvoir d'imposer ses décisions. Il agit par voie de recommandations à l'attention des autorités administratives, comme exposé par l'article 23 de l'Ordonnance Souveraine. Son action, à l'occasion de l'examen d'un cas particulier, peut être à la fois corrective et préventive.

67. A ce titre, ses recommandations visent à « garantir le respect des droits et libertés de la personne qui l'a saisi et à régler les difficultés soulevées devant lui ou à en prévenir le renouvellement » (article 23 premier alinéa de l'Ordonnance Souveraine). Elles peuvent aussi « tendre à proposer toutes mesures à caractère général de nature à remédier aux éventuels dysfonctionnements constatés ou suggérer toutes modifications à apporter aux dispositions législatives ou réglementaires en vigueur » (article 23 alinéa 2 de l'Ordonnance Souveraine).

68. Dans un souci de transparence, l'article 27 de l'Ordonnance Souveraine prévoit que le Haut-Commissaire donne connaissance, par écrit, aux administrés qui l'ont saisi du sens de ses avis et de ses recommandations. Fort de ces compétences et de son activité qui s'illustre aussi bien à travers le traitement des requêtes, la rédaction d'avis législatifs et une intégration aux divers réseaux régionaux des Ombudsmans, le Haut-Commissariat a été intégré à la région Europe de l'Institution Internationale des Ombudsmans (IOI) l'an passé.

*Dans les faits, le Haut-Commissariat est l'institution considérée comme référence pour la défense des droits humains par les autorités*

69. Bien que cette reconnaissance soit une avancée importante pour le respect des Droits Humains et plus particulièrement pour le rôle joué par le Haut-Commissariat, il reste qu'en droit, l'Ordonnance Souveraine 4.524 qui l'institue ne lui reconnaît pas encore certaines compétences comme, notamment, la promotion des droits et l'auto-saisine.

70. A cet égard, la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance du Conseil de l'Europe (ECRI) renvoie régulièrement à ce manquement et surtout aux progrès législatifs pouvant être faits par le Gouvernement pour attribuer une plus grande latitude d'action au Haut-Commissariat. Ainsi, lors du séminaire co-organisé avec l'ECRI en avril dernier portant sur le suivi des recommandations faites en 2021, le Vice-Président de la Commission est revenu sur les pouvoirs dévolus au Haut-Commissariat et s'est réjoui des études en cours visant à modifier son texte constitutif. Ce projet fait notamment suite au dernier rapport de l'ECRI sur Monaco publié en 2021, dans lequel il a été mis en évidence l'importance d'insister sur le renfort des capacités d'enquêtes, l'auto-saisine et l'élaboration d'un cadre législatif régulant la question des discriminations.

71. Le Commissaire aux droits de l'Homme du Conseil de l'Europe, M. Muižnieks, lors de sa visite officielle à Monaco en 2017 avait d'ailleurs déjà regretté que le mandat du Haut-Commissariat soit si restrictif et avait insisté sur l'importance de lui conférer le pouvoir d'auto saisine qui permettrait d'élargir son champ d'action et de mener un travail de sensibilisation plus approfondi sur les droits de l'Homme au sein de la population, comme cela se fait dans d'autres Etats européens.

72. Dans cette même dynamique il faut noter que l'ENNHRI, section Europe de l'Alliance des institutions nationales des droits de l'Homme a contacté le Haut-Commissariat à plusieurs reprises l'an passé en vue d'initier sa procédure

d'accréditation. Pour l'heure, et à la lumière de ce qui a été exposé précédemment, des discussions sont en cours entre le Haut-Commissariat et les autorités monégasques de sorte, justement, à pouvoir aligner son texte constitutif avec les exigences des Principes de Paris et par voie de conséquence à intégrer l'ENNHRI.

73. En sus des compétences qui lui sont déjà statutairement attribuées, seraient notamment ajoutées :

- La promotion des droits ;
- La capacité d'auto-saisine ;
- La participation au suivi de l'application des conventions dont la Principauté est signataire en matière de droits de l'Homme ;
- La possibilité de recevoir des requêtes émanant de mineurs.

#### **Réponse à la question posée au paragraphe 8 b)**

74. Le Haut-Commissariat a vocation à fonctionner avec une infrastructure de travail totalement indépendante de l'Administration et n'est pas pour autant constitué de donations. Il dispose d'un budget propre qu'il administre librement (l'article 46 de l'Ordonnance constitutive 4.524). A ce titre, il détermine, dans la limite de son budget, les besoins humains et matériels de l'Institution. A ce jour, l'Institution a toujours bénéficié du budget qu'il a sollicité, et qui n'a jamais été revu à la baisse.

75. Le Haut-Commissariat est soumis à un contrôle budgétaire sous l'angle de la légalité (contrôleur général des dépenses) mais non de l'opportunité des dépenses. Il peut faire l'objet d'un contrôle de la Commission Supérieure des Comptes. Toutefois, en pratique, ce contrôle, encadré par l'article 46 de l'Ordonnance Souveraine 4.524, n'a jamais eu lieu.

76. A noter qu'en cas de saisine réalisée par un non-francophone nécessitant d'un soutien de traduction, le Haut-Commissariat prend à sa charge les frais de traduction éventuels de sorte à permettre une bonne compréhension des procédures initiées.

77. L'Institution, actuellement composée d'une équipe de 4 personnes à temps plein projette de créer un 5ème poste plus pérenne, pour participer à l'accroissement de ses compétences. Pour l'heure, cet effectif, qui doit s'apprécier à l'échelle de la Principauté (39 050 habitants), répond aux besoins du Haut-Commissariat.

#### **Réponse à la question posée au paragraphe 8 c)**

78. En vertu de l'article 34 de son Ordonnance constitutive, le Haut-Commissariat peut entretenir une concertation avec les associations, groupements et autres organismes à but non lucratif à caractère social ou humanitaire, dont l'activité présente un intérêt au regard de la protection des droits et des libertés de l'administré dans le cadre de ses relations avec l'Administration ainsi que de la lutte contre les discriminations injustifiées.

79. Dans la pratique, le Haut-Commissariat entretient deux types de partenariats. Ceux avec le Gouvernement et notamment avec le Comité pour la promotion et la protection des droits des femmes, et ceux avec la société civile et notamment des associations défendant l'égalité entre hommes et femmes et/ou mettant en avant la place des femmes dans notre société.

80. En ce qui concerne les liens avec les associations de la société civile, le Haut-Commissariat participe depuis 2 ans maintenant à l'action de « *speed mentoring* » pour la Journée de la Femme co-organisée par l'association *SheCanHeCan* et l'Association des Femmes Chefs d'Entreprise de Monaco visant à guider, orienter et

montrer aux jeunes filles de 12 à 18 ans scolarisées en Principauté quelles peuvent être les carrières professionnelles inspirantes. Un membre de l'équipe du Haut-Commissariat représente l'Institution et à cette occasion, il est fait mention des droits des femmes et de l'importance de lutter contre les discriminations, que des responsabilités afférant au poste de Haut-Commissaire.

## IX. Mesures temporaires spéciales

### Réponse à la question posée au paragraphe 9

*(Convention CEDAW : Article 4 par. 1 – « L'adoption par les États parties de mesures temporaires spéciales visant à accélérer l'instauration d'une égalité de fait entre les hommes et les femmes n'est pas considérée comme un acte de discrimination tel qu'il est défini dans la présente Convention, mais ne doit en aucune façon avoir pour conséquence le maintien de normes inégales ou distinctes ; ces mesures doivent être abrogées dès que les objectifs en matière d'égalité de chances et de traitement ont été atteints ».)*

*(Recommandation générale n° 25 : « mesures correctives pour assurer l'égalité de participation des femmes et des hommes à la vie politique, économique, sociale, culturelle, civile ou autre. Le terme « mesures » couvre un large éventail de politiques, de pratiques et d'instruments législatifs, exécutifs, administratifs et réglementaires, comme les programmes de solidarité ou d'assistance, l'affectation et/ou la redistribution de ressources, le traitement préférentiel, le recrutement, l'embauche et la promotion ciblés, les objectifs chiffrés assortis de délais, et les contingentements... les mesures temporaires spéciales peuvent également être fondées sur les décrets, les directives de politiques générales ou les circulaires administratives... Elles peuvent notamment concerner la fonction publique, la sphère politique ainsi que les secteurs privés de l'emploi et de l'éducation. ».)*

81. [https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/General%20recommendation%2025%20\(French\).pdf](https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/General%20recommendation%2025%20(French).pdf).

82. Aucune mesure législative ou réglementaire n'a été adoptée relevant de mesures temporaires spéciales au sens de la Convention CEDAW et de la Recommandation générale n° 25.

83. De manière non exhaustive, un certain nombre de mesures récentes touchant à l'ensemble des matières précitées peut être relevé, telles que :

- La loi n° 1523 du 26 mai 2022 relative à la promotion et à la protection des droits des femmes introduisant des modifications et des abrogations de dispositions anciennes désormais obsolètes et inégalitaires ;
- La nomination, le 25 octobre 2018, d'un Comité pour la promotion et la protection du droit des femmes dans lequel siègent des représentants institutionnels, et comportant une Déléguée pour la promotion et la protection des femmes, tel que déjà mentionné dans les réponses du Gouvernement établies par le Département des Relations Extérieures et de la Coopération et datées du 21 novembre 2019, consécutives aux recommandations prioritaires formulées en son temps par le Comité ;
- L'action persistante et efficace de l'AVIP, association d'Aide aux Victimes d'Infractions Pénales, œuvrant depuis l'année 2014, déjà signalée, et qui apporte expérience, écoute, orientation utiles et aides concrètes aux personnes ;

- La formation spécifique pour la lutte contre les violences et spécialement une cinquantaine de personnels de police et une quarantaine de membres du corps enseignant (et notamment les professeurs principaux), visant notamment, pour ces derniers, l'appréhension de l'égalité de genres et la lutte contre les violences, l'accès aux différentes orientations et la vie scolaire sans stéréotypes ;
- Certaines campagnes de sensibilisation au droit des femmes organisé par le tissu associatif avec le soutien de pouvoirs publics (exemple du *Zonta Club* avec une campagne d'affichage coloré visible sur les bancs publics) ;
- Une large couverture presse pour la journée d'élimination de la violence à l'égard des femmes (25 novembre 2022) ;
- L'application spécifique « *App-Elles* » mise en œuvre par le Gouvernement en juillet 2022.

## X. Stéréotypes

### Réponse à la question posée au paragraphe 10

84. Adoptée le 16 mai 2022, la loi n° 1.523 relative à la promotion et la protection des droits des femmes par la modification et l'abrogation des dispositions obsolètes et inégalitaires a constitué une avancée majeure et volontariste en faveur de la lutte contre les stéréotypes discriminatoires concernant les rôles et responsabilités des femmes et des hommes dans la famille et la société.

85. Les travaux préparatoires de ce texte ont conduit à recenser un grand nombre de textes comportant des dispositions stéréotypées, obsolètes ou archaïques et à identifier plusieurs « *motifs* récurrents » d'obsolescence.

86. La loi est en premier lieu une œuvre d'actualisation des références normatives, destinée à corriger l'obsolescence de certains référentiels juridiques. Nombre de textes, encore en vigueur à ce jour, n'avaient en effet pas tenu compte des modifications successives du droit monégasque, et reflétaient ainsi l'état antérieur du droit dans diverses matières, par exemple en matière successorale.

87. Par ailleurs, la loi apparaît, en deuxième lieu, une œuvre d'actualisation « *lexicale* », destinée à corriger l'obsolescence stéréotypée de certains référentiels sémantiques. Plusieurs textes en effet comportaient des formulations ou des termes qui renvoyaient – en raison de la terminologie employée – à des conceptions sociétales aujourd'hui dépassées. Tel était le cas des énoncés renvoyant à une approche androcentrée (avec l'homme comme seule référence) du milieu professionnel (certains termes suggérant ainsi que l'exercice de certaines fonctions ne pourrait être réservé qu'à un homme) ou encore une conception patriarcale de la famille, dans laquelle l'époux ou le père se voit seul investi du pouvoir de gestion des intérêts de la famille et de décision en son sein.

88. La loi est enfin, en troisième lieu, une œuvre d'actualisation « *scientifique* », destinée à corriger l'obsolescence « *technique* » de certaines formulations. Celles-ci, défavorables aux femmes, s'inscrivaient directement dans le sillage des dispositions strictement obsolètes, dès lors que, à leur instar, elles contrevenaient à certaines évolutions sociales, à ceci près que cette méconnaissance incluait, en l'espèce et plus particulièrement, la non prise en compte de certaines avancées scientifiques, spécialement considérées à travers le prisme des droits des femmes. Tel était par exemple le cas du « *délai de viduité* » ou encore, dans une moindre mesure, des formules traduisant, en matière d'ouverture des successions et de la saisine des héritiers, ce que l'on désignait sous le terme de « *présomption de survie* » déterminée par le sexe.



89. Le Comité pour la promotion et la protection des droits des femmes a lancé une campagne de communication annuelle sur l'égalité pour déconstruire les clichés et faire évoluer les mentalités. Cette campagne met en avant le slogan inclusif « *Tout le monde a sa place...* » et utilise le hashtag « *#égalitéJagis* ». Plusieurs thèmes liés à l'égalité dans la vie quotidienne ou au travail ont été abordés comme les cadeaux genrés, les tâches ménagères, la mixité des métiers, l'égalité dans les activités sportives et les loisirs.

90. Un des volets de la campagne a porté sur l'égalité dans la gouvernance d'entreprise afin de montrer que les postes décisionnels sont encore majoritairement occupés par des hommes. Chacune de ces campagnes s'appuie sur des données statistiques (de l'IMSEE notamment) pour objectiver le propos. A cet égard, il est également important de mentionner la parution, en juillet 2022, de l'enquête réalisée par l'IMSEE sur les mesures des écarts de salaires entre hommes et femmes

91. En collaboration avec la Direction de l'Education Nationale de la Jeunesse et des Sports, des collégiens et lycéens ont pu participer à des rencontres permettant d'échanger sur la thématique du sexisme et des stéréotypes de genre.

92. Des élèves ont également pu visiter une exposition organisée à l'occasion de la 26<sup>ème</sup> édition des Journées Européennes du Patrimoine dont le thème était « *Femmes et patrimoine* ». Cette exposition permettait de découvrir 15 femmes qui se sont illustrées en Principauté ou qui ont développé un lien avec Monaco dans des domaines variés.

93. En outre, la loi sur l'éducation du 12 juillet 2007 ne connaît aucune discrimination, quel que soit le sexe de la personne, sa situation physique ou psychologique.

94. Il apparaît que l'éducation nationale monégasque suit les programmes officiels français en ce domaine (Sciences de la vie et de la terre, séances dédiées à la santé et à la vie reproductive, Education morale et civique) et parvient à mettre en place davantage de synergie entre intervenants et à assurer, du fait de la taille modeste de l'Etat, une détection en amont et un suivi pratiquement personnalisé.

95. La lutte contre les stéréotypes passe avant tout par le respect du principe d'égalité entre les sexes : il s'agit d'un principe directeur auquel les pouvoirs publics et la population sont très attachés car il encourage et permet le développement d'un climat scolaire serein, il assure un cadre protecteur avec des comportements empreints de peu de violence sexiste, et favorise la mixité et l'égalité en matière d'orientation.

96. Les mesures de prévention et de formation visant à éviter toute discrimination ou renvoi à des images négatives ou sexistes s'accompagnent de campagnes de sensibilisation, d'une formation continue et des actions éducatives et pédagogiques en faveur de l'égalité.

97. Sont ainsi tout spécialement mise en exergue un suivi égalitariste, une formation constante des personnels, la transmission d'une culture de l'égalité, de la tolérance et du respect mutuel et, au regard des évolutions sociétales, une lutte renforcée contre les violences et cyberviolences sexistes et sexuelles.

98. A cet égard, l'adoption de la récente loi n° 1513 du 3 décembre 2021 relative à la lutte contre le harcèlement et la violence en milieu scolaire témoigne de la nécessité de disposer d'un cadre adapté en ce domaine (bien que l'institution avait, au demeurant, déjà réagi en pratique avant l'existence de ce dispositif légal).

99. Ainsi, la lutte contre le harcèlement prévoit notamment au travers des récentes dispositions légales l'instauration d'un droit à un environnement scolaire sécurisé et serein, la mise en œuvre de séances de sensibilisation, la formation de tous les

personnels impliqués au sens large, un plan de prévention et de lutte spécifique, un « référent harcèlement » au sein de chaque établissement et un délégué dédié à cette problématique au sein de la Direction de l'Education Nationale, de la Jeunesse et des Sports.

100. Au demeurant, du point de vue de l'insertion professionnelle, les proportions d'effectifs féminins de personnels de direction (colonne 1) et d'enseignement (colonne 2) sont, pour l'année 2022-2023.

<i>Effectifs féminins de personnels de direction</i>	<i>Enseignement</i>	<i>2022-2023</i>
Maternelle	100%	90%
Elémentaire	78	80
Collège	0*	63
Lycée	57	53
Supérieur	71	44
<b>Total</b>	<b>65%</b>	<b>65% (soit 20/31 et 475/727)</b>

\* sur un total de 3 personnes.

## **XI. Violence à l'égard des femmes fondée sur le genre**

### **Réponse à la question posée au paragraphe 11**

101. cf. Question 6.d.

102. Le Comité pour la promotion et la protection des droits des femmes auprès du Ministre d'Etat a été créé par l'Ordonnance Souveraine n° 7.178 du 25 octobre 2018. Ce Comité a pour mission, selon l'article 2 de l'Ordonnance Souveraine n° 7.178 :

- « D'assurer la coordination, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des politiques et mesures nationales prises afin de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que de prévenir et combattre toutes les formes de violence et de discriminations à l'égard des femmes, telles que couvertes, notamment, par les Conventions suivantes :
  - La Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique, conclue à Istanbul le 11 mai 2011 ;
  - La Convention sur la lutte contre la traite des êtres humains conclue à Varsovie le 16 mai 2005 ;
  - La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, adoptée à New York le 18 décembre 1979 ;
- Ce comité a notamment pour mission de coordonner la collecte des données pertinentes, leur analyse et la diffusion des résultats atteints ;
- Ce comité a également la capacité de développer des relations avec ses homologues dans les autres États Parties et de communiquer directement avec eux ;
- Il veille au suivi des recommandations formulées par les organes internationaux chargés d'assurer la mise en œuvre, par les Parties, des Conventions visées au premier alinéa ».

103. La création de ce Comité donne effet à la recommandation du CEDAW dans ses observations finales concernant le rapport unique valant rapport initial et deuxième et troisième rapports périodiques de Monaco du 22 novembre 2017 (cf. § 20) de mettre en place un mécanisme national de promotion de la femme.

104. S'agissant de l'incrimination de viol, la loi n° 1.517 du 23 décembre 2021 portant réforme des dispositions relatives à l'incrimination des agressions sexuelles est venue modifier la définition juridique des viols et des autres agressions sexuelles de manière à ce qu'elle soit désormais fondée sur l'atteinte à un consentement libre et non équivoque, et ce afin de mettre le droit monégasque en conformité notamment avec la Recommandation générale n° 35 sur la violence à l'égard des femmes fondée sur le genre, portant actualisation de la Recommandation générale n° 19 du CEDAW mais également l'article 36 de la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (dite « *Convention d'Istanbul* », signée par Monaco le 20 septembre 2012 et ratifiée le 7 octobre 2014).

105. Ainsi, l'article 262 du Code pénal tel que modifié par la loi n° 1.517 susmentionnée dispose que :

- « Le viol se définit comme le fait d'imposer à la personne d'autrui, de commettre ou de subir, sans son consentement, tout acte de pénétration sexuelle ou acte bucco-génital, de quelque nature qu'il soit et par quelque moyen que ce soit ;
- Quiconque aura commis le crime de viol sera puni de la réclusion de dix à vingt ans ».

106. Pour ce qui relève des apports fondamentaux de la loi n° 1517, il importe de retenir le positionnement de la notion d'absence de consentement au cœur même de la définition des infractions de violence sexuelle, conduisant notamment à l'intégration d'une présomption irréfragable d'absence de consentement lorsque le viol ou l'agression sexuelle est commise sur un mineur de moins de 13 ans (nouvel art. 261-1, dernier al., du Code pénal) ou lorsque ces infractions ont un caractère incestueux sur un mineur et ce quel que soit son âge (nouvel art. 261-2, dernier al., du Code pénal).

107. Suite à l'adoption de la loi n° 1517 du 23 décembre 2021 portant réforme des dispositions relatives à l'incrimination des agressions sexuelles, la définition du viol prévue dans le code pénal a donc été élargie et recentrée sur l'absence de consentement de la victime, conformément aux recommandations du CEDAW et du GREVIO. Ainsi, désormais, le viol désigne un acte de pénétration sexuelle non consenti, de quelque nature qu'il soit et par quelque moyen que ce soit. Cette définition permet de couvrir plus de situations sans se limiter aux hypothèses où il y a eu menace, violence, contrainte ou surprise.

108. En raison du décalage temporel lié à l'instruction, certains faits dénoncés n'ont pas encore donné lieu à des poursuites ou des condamnations au moment de l'arrêt des données par l'IMSEE.

- 9 cas de violence sexuelle (y compris viol) envers des femmes ont été recensés par la Direction de la Sûreté Publique en 2019. Parmi ces cas, 3 ont donné lieu à des poursuites judiciaires à Monaco. Aucune condamnation n'a été prononcée ;
- 6 cas de violence sexuelle (y compris viol) envers des femmes ont été recensés par la Direction de la Sûreté Publique en 2020. Parmi ces cas, 2 ont donné lieu à des poursuites judiciaires à Monaco. Une condamnation a été prononcée ;

- 4 cas de violence sexuelle (y compris viol) envers des femmes ont été recensés par la Direction de la Sûreté Publique en 2021. Aucun n'a donné lieu à des poursuites judiciaires à Monaco ;
- 8 cas de violence sexuelle (y compris viol) envers des femmes ont été recensés par la Direction de la Sûreté Publique en 2022. Aucun n'a donné lieu à des poursuites judiciaires à Monaco.

## XII. Violence à l'égard des femmes fondée sur le genre

### Réponse à la question posée au paragraphe 12

109. La notion de « violence *domestique* » fut introduite par la loi n° 1.382 du 20 juillet 2011 relative à la prévention et à la répression des violences particulières et renvoie à « toute forme de violence ou de menaces de violence, physique, psychologique, sexuelle ou économique exercée par des personnes partageant ou ayant partagé une communauté de toit avec la victime » (article préliminaire de la loi).

110. S'appuyant sur une conception réaliste du droit pénal, le Législateur monégasque a souhaité saisir les violences domestiques de manière globale et factuelle en ciblant les faits commis tant entre conjoints qu'entre personnes vivant ensemble sous le même toit ou y ayant vécu durablement.

111. Ainsi, la loi n° 1517 du 23 décembre 2021 portant réforme des dispositions relatives à l'incrimination des agressions sexuelles a élargi l'approche de la violence domestique, la communauté de toit (passée ou actuelle) étant devenue une circonstance aggravante du viol, de sorte que le conjoint, le partenaire, le cohabitant ou le concubin violeur sont plus sévèrement punis qu'un violeur tiers.

112. Cette notion peut constituer un élément d'une infraction autonome comme c'est le cas en matière de violences, pour lesquelles l'article 238-1 du Code pénal dispose que :

- « Les violences n'ayant entraîné aucune maladie ou incapacité totale de travail seront punies d'un emprisonnement de six mois à un an et de l'amende prévue au chiffre 2 de l'article 26 si elles sont commises :
  - 1° sur le conjoint, le partenaire d'un contrat de vie commune ou son cohabitant d'un contrat de cohabitation son partenaire d'un contrat de vie commune ou son cohabitant d'un contrat de cohabitation ou sur toute autre personne vivant avec l'auteur sous le même toit ou y ayant vécu durablement ».

113. Elle peut également constituer une circonstance aggravante en relation avec d'autres infractions. Par exemple, en matière de menaces, l'article 234-1 du Code pénal dispose que :

- « Lorsque les menaces prévues aux articles 230 à 234 auront été proférées à l'encontre du conjoint de l'auteur, de son partenaire du contrat de vie commune ou de son cohabitant d'un contrat de cohabitation ou bien de toute autre personne vivant avec lui sous le même toit ou y ayant vécu durablement, elles seront punies du double de la peine prévue auxdits articles, sans toutefois que la durée de l'emprisonnement ne puisse excéder le maximum de la peine encourue aux termes des articles précités ;
- Il en est de même lorsque les menaces prévues aux articles 230 à 234 auront été proférées à l'encontre d'une personne dont la vulnérabilité ou l'état de dépendance sont apparents ou connus de leur auteur ».

114. Aussi, il convient de rappeler qu'un individu frappant sa compagne hors communauté de toit, passée ou présente, peut néanmoins être poursuivi pour coups et blessures volontaires dont la sanction est prévue aux articles 236 et suivants du Code pénal. Il peut encourir jusqu'à un à cinq ans d'emprisonnement et de l'amende prévue au chiffre 4 de l'article 26, à savoir 18 000 à 90 000 euros.

115. Enfin, au cours de l'année 2022, la Direction de l'Action et de l'Aide Sociales, relevant de l'autorité du Département des Affaires Sociales et de la Santé, a pris en charge sept femmes victimes (violences psychologiques et/ou physiques et/ou sexuelles).

116. En raison du décalage temporel lié à l'instruction, certains faits dénoncés n'ont pas encore donné lieu à des poursuites ou des condamnations au moment de l'arrêt des données par l'IMSEE.

- 15 cas de violence domestique (commise par le compagnon ou le conjoint) envers des femmes ont été recensés par la Direction de la Sûreté Publique en 2019, dont 9 ont fait l'objet d'une plainte. 8 cas ont donné lieu à des poursuites judiciaires à Monaco et 3 condamnations ont été prononcées ;
- 18 cas de violence domestique (commise par le compagnon ou le conjoint) envers des femmes ont été recensés par la Direction de la Sûreté Publique en 2020, dont 11 ont fait l'objet d'une plainte. 7 cas ont donné lieu à des poursuites judiciaires à Monaco et une condamnation a été prononcée ;
- 10 cas de violence domestique (commise par le compagnon ou le conjoint) envers des femmes ont été recensés par la Direction de la Sûreté Publique en 2021, dont 9 ont fait l'objet d'une plainte ;
- 11 cas de violence domestique (commise par le compagnon ou le conjoint) envers des femmes ont été recensés par la Direction de la Sûreté Publique en 2022, dont 8 ont fait l'objet d'une plainte.

### **XIII. Traite et exploitation de la prostitution**

#### **Réponse à la question posée au paragraphe 13**

117. En droit monégasque, la traite est érigée en infraction pénale par l'article 8 de l'Ordonnance Souveraine n° 605 du 1<sup>er</sup> août 2006 portant application de la *Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée, de son Protocole additionnel visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants, et de son Protocole additionnel contre le trafic illicite de migrants par terre, air et mer*, qui dispose que :

- « Constitue l'infraction de traite d'une personne humaine, le recrutement, le transport, le transfert, l'hébergement ou l'accueil d'une personne :
  - Par la menace de recours ou le recours à la force ou à toute autre forme de contrainte tel qu'enlèvement, fraude, tromperie, abus d'autorité ou abus d'une situation de vulnérabilité,
  - Ou par l'offre ou l'acceptation de paiements ou d'avantages pour obtenir le consentement d'une personne ayant autorité sur une autre, aux fins d'exploitation, notamment sous forme de prostitution ou toute autre forme d'exploitation sexuelle, ou sous forme d'esclavage ou de pratiques analogues à l'esclavage, de travail ou de service forcés, de servitude ou sous forme de prélèvement d'organes ;

- L'infraction de traite d'une personne est constituée même si la victime a donné son consentement ;
- Lorsque la victime est âgée de moins de dix-huit ans, elle est considérée comme un enfant et l'infraction est constituée à son égard par le seul fait du recrutement, du transport, du transfert, de l'hébergement ou de l'accueil, même en l'absence de l'un des moyens énoncés à l'alinéa premier ».

118. L'article 9 de la même Ordonnance Souveraine sanctionne l'infraction de traite d'une personne ou sa tentative d'une peine d'emprisonnement « *de cinq à dix ans et de l'amende prévue au chiffre 4 de l'article 26 du Code pénal [à savoir, 18 000 à 90 000 euros], dont le maximum peut être porté au décuple* ».

119. La loi n° 1.382 du 20 juillet 2011 relative à la prévention et à la répression des violences particulières, qui a pour objet « *la prévention et la répression de violences nécessitant ou justifiant des modes de répression ou de réparation spécifiques ou bien des sanctions aggravées ou adaptées, ce à raison de la vulnérabilité particulière des personnes qui en sont les victimes ou des situations dans lesquelles lesdites violences sont perpétrées* » (article préliminaire), a également renforcé l'arsenal juridique contre l'esclavage domestique. Ainsi, la loi n° 1.382 a inséré un nouvel alinéa 1<sup>er</sup> à l'article 249-2 du Code pénal selon lequel « *le fait d'obtenir d'une personne, dont la vulnérabilité ou l'état de dépendance sont apparents ou connus de l'auteur, la fourniture de services non rétribués ou en échange d'une rétribution manifestement sans rapport avec l'importance du travail accompli est puni de cinq ans d'emprisonnement et du double de l'amende prévue au chiffre 4 de l'article 26* ».

120. Toutefois, une Ordonnance Souveraine visant à renforcer l'arsenal juridique de la Principauté en matière de lutte contre la traite des êtres humains a été publiée au Journal Officiel le 7 juillet 2023. Ainsi, l'infraction de traite n'est plus restreinte aux situations transnationales et impliquant un groupe criminel organisé et le texte prévoit un certain nombre de circonstances aggravantes de l'infraction de traite (mise en danger de la vie de la victime ; victime mineure ; infraction commise par un agent public dans l'exercice de ses fonctions ; et infraction commise dans le cadre d'une organisation criminelle). Il prévoit enfin une formation régulière à destination des professionnels appelés à être en contact avec les victimes de traite et permet une meilleure indemnisation des victimes.

## **XIV. Participation à la vie politique et à la vie publique**

### **Réponse à la question posée au paragraphe 14**

121. On rappellera sur ce point la résolution n° 32 visant à promouvoir la représentation des femmes au sein des conseils d'administration des entités, publiques et privées, dépendant de l'Etat et la campagne de sensibilisation intitulée « *tout le monde a sa place dans la gouvernance d'entreprise* », menée en 2022 par le Comité pour la promotion et la protection des droits des femmes. Par ailleurs, la Direction du Travail est intervenue le 29 novembre 2022 auprès de l'Association des Femmes Chefs d'Entreprises de Monaco pour aborder, à leur demande, différents sujets relatifs au droit du travail applicable.

## **XV. Nationalité**

### **Réponse à la question posée au paragraphe 15**

122. A titre liminaire, il convient de rappeler que les réformes successives du droit de la nationalité, intervenues successivement par la loi n° 1.155 du 18 décembre 1992,

la loi n° 1.276 du 22 décembre 2003, la loi n° 1.296 du 28 avril 2005 et, en dernier lieu, la loi n° 1.387 du 19 décembre 2011, ont permis, concrètement, de « combler l'écart » qui existait entre les hommes et les femmes s'agissant de leur potentialité à transmettre la nationalité monégasque, dans le cadre de la filiation comme du mariage.

123. Depuis le 29 juin 2019, l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 1.155 du 18 décembre 1992 relative à la nationalité dispose que :

- « Est monégasque :
  - 1° - Toute personne née d'un père monégasque sauf si celui-ci a acquis sa nationalité par déclaration en application des dispositions de l'article 3 ;
  - 2° - Toute personne née d'une mère née monégasque qui possédait encore cette nationalité au jour de la naissance ;
  - 3° - Toute personne née d'une mère monégasque et dont l'un des ascendants de la même branche est né monégasque ;
  - 4° - Toute personne née d'une mère monégasque ayant acquis la nationalité monégasque par naturalisation, par réintégration ou par application des dispositions du second alinéa de l'article 6 ou du quatrième alinéa de l'article 7 de la présente loi ;
  - 5° - Toute personne née d'une mère ayant acquis la nationalité monégasque par déclaration suite à une adoption simple ;
  - 6° - Toute personne née à Monaco de parents inconnus ;
- La nationalité de l'enfant qui a fait l'objet d'une adoption plénière est déterminée selon les distinctions établies à l'alinéa précédent ».

124. Les pères monégasques peuvent donc transmettre leur nationalité à leurs enfants à la condition de ne pas l'avoir acquise par déclaration en application des dispositions de l'article 3, qui consiste concrètement à l'acquisition de la nationalité par mariage sous certaines conditions et à l'expiration d'un délai de 20 ans.

125. S'agissant des mères monégasques, la loi prévoit effectivement un certain nombre de conditions. Néanmoins, prises dans leur ensemble, il ne peut être que constaté que les femmes monégasques transmettent leur nationalité monégasque à leur enfant – et à leur mari étranger – dans des conditions qui ne sont pas plus restrictives que pour les hommes monégasques vis-à-vis de leurs descendants ou de leur épouse étrangère.

126. De fait, la distinction aujourd'hui à l'œuvre au sein de l'article premier de la loi de 1992 entre la filiation paternelle et la filiation maternelle dans l'acquisition de la nationalité monégasque apparaît fondamentalement formelle et l'énumération des conditions propres à la mère qui y figure se présente comme le produit des évolutions législatives successives.

## XVI. Éducation

### Réponse aux questions posées aux paragraphes 16 a), b) et c)

127. Du fait que Monaco est un Etat de droit et correspond à une société ouverte et démocratique, chacun, dans la mesure de ses moyens et capacités, demeure libre de choisir les filières de son choix et aucune n'est particulièrement mise de côté. Afin de favoriser et éclairer ces libres choix, on trouve notamment :

- Depuis 2022 une « *Agora de l'orientation* », assortie d'un concours visant à déconstruire les spécificités de genre et un groupe de travail « *parcours avenir* » ;
- Dans ce même registre, le rôle déjà actif du Centre d'Information de l'Education Nationale a été mis en exergue avec une information encore accrue sur ses compétences.

128. L'éducation à la sexualité est intégrée dans la plus large éducation à la santé et à l'hygiène prescrite par la loi (article 39 de la loi n° 1334 du 12 juillet 2007 sur l'éducation), prévue par les programmes éducatifs à l'appui du principe de non-discrimination, en fonction de l'âge et du niveau requis. Ce thème est abordé dès le Collège au gré d'un programme dont l'objectif est de former les élèves en « santé reproductive et génésique ».

129. La question dans son ensemble vient s'inscrire dans un contexte plus large encore d'« *éducation à la citoyenneté démocratique* » et aux droits de l'homme adapté à tous les âges de la formation et applicable, par ailleurs, aux enseignants et aux personnels dans leur ensemble œuvrant dans la sphère éducative.

130. Les différences d'orientation sont avant tout endogènes puisque les filles ont tendance à mieux réussir leur scolarité que les garçons mais n'opèrent pas les mêmes choix et n'ont pas le même parcours (orientation accrue vers l'enseignement général et technologique, nette dominante des choix de filières littéraires et moindre vers les filières scientifiques).

131. Le total de la part des femmes dans les filières d'études se décompose ainsi :

<i>Filières d'études</i>	
Programmes génériques et qualifiants	46 %
Education	83 %
Lettres/arts	70 %
Sciences sociales, journalisme et information	74 %
Commerce, administration, droit	54 %
Sciences naturelles, mathématiques, statistiques	31 %
Technologies information et communication	7 %
Ingénierie, industrie transformation, construction	26 %
Agriculture, sylviculture, science vétérinaire	71 %
Santé, protection sociale	47 %
Services	35 %
<b>Total</b>	<b>51 %</b>

132. Enfin, l'éducation inclusive est également proposée, ainsi qu'en témoigne l'importance de la mise en avant du besoin d'éducation pour tous et de l'égalité des chances, quels que soient le sexe, le potentiel, les spécificités et la situation du jeune.

133. La Journée mondiale de l'Education est aussi intervenue (en janvier 2023) plus spécialement au sein d'une des six écoles de la Principauté pour, d'une part, sensibiliser tous les niveaux de classe – via des codes et éléments de langage appropriés en fonction de l'âge – à la compréhension des problèmes soulevés pour les élèves porteurs d'un handicap et, d'autre part, pour permettre aux élèves de contribuer – pour une meilleure compréhension du handicap et par leur comportement – à une meilleure construction d'une école inclusive.



## XVII. Emploi

### Réponse à la question posée au paragraphe 17

134. Il convient tout d'abord de rappeler que la Constitution monégasque et les textes législatifs et réglementaires en vigueur en Principauté de Monaco ne comportent aucune discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la langue ou la religion. Tous les travailleurs légalement salariés à Monaco bénéficient des mêmes conditions de travail quels que soient leur race, sexe, religion, nationalité, dans le respect des conventions liant la Principauté.

135. S'agissant d'égalité de rémunération, l'article 2-1 de la loi n° 739 du 16 mars 1963 sur le salaire, modifiée, dispose que « *tous les salariés, quel que soit leur sexe, doivent recevoir une rémunération égale en contrepartie d'un même travail ou d'un travail de valeur égale* ».

136. Pour le secteur public, la loi n° 1.527 du 7 juillet 2022 modifiant la loi n° 975 du 12 juillet 1975 portant statut des fonctionnaires de l'État a modifié l'article 17 de la loi n° 975 du 12 juillet 1975 portant statut des fonctionnaires de l'État afin d'introduire le principe de non-discrimination entre fonctionnaires. Le projet de loi n° 980 relative à la réglementation du travail de nuit a été déposé au Conseil National le 22 octobre 2018. Il demeure à l'étude à ce jour.

137. Outre les statistiques sur les femmes dans l'emploi publiées annuellement par l'IMSEE, une étude sur la mesure des écarts de salaire entre hommes et femmes a été menée sur les salaires de 2019, publiée pour la première fois en juillet 2022. Elle révèle que la situation est, en ce qui concerne le secteur public, quasiment égalitaire dans le secteur public et équilibrée dans le secteur privé (avec un écart de 5,9 % en faveur des hommes, ce qui place la Principauté parmi les 10 pays les plus égalitaires du classement de l'OCDE).

138. Le Département des Affaires Sociales et de la Santé prévoit de sensibiliser les employeurs et les partenaires sociaux à ce sujet, à l'occasion d'un prochain bilan d'étape sur l'influence de la *Charte pour l'égalité des femmes et des hommes au travail*, signée le 7 novembre 2019.

139. Ainsi, il résulte de ces travaux les constats suivants concernant la période 2013-2022 :

- Les femmes représentent 27 à 28 % des personnes en activité au sein des Conseils d'Administration et des organes de décision des agents économiques, inscrites au Répertoire du Commerce et de l'Industrie (à l'exception de la forme juridique « Société étrangère ») ;
- La proportion de femmes est comparable (27 à 28 %) au sein de la population des travailleurs indépendants ;
- Dans le secteur privé, les femmes représentent autour de 40 % des salariés sur la décennie tandis que dans le secteur public leur part a progressé (de 41 % en 2013 à 44 % en 2022).

140. En ce qui concerne les écarts des salaires mesurés en 2019 :

- Les femmes de la Fonction publique ont un indice de rémunération en 2019 en moyenne supérieur de 0,7 % à celui des hommes ;
- Dans le secteur privé, l'écart de salaire médian s'élève à 5,9 % en faveur des hommes en 2019 (contre 10,1 % en 2012). L'écart moyen de rémunération entre les hommes et femmes, ramenée à une base mensualisée, s'élève à 28,5 % en faveur des hommes (27,9 % en 2012). En considérant la position la plus

rémunératrice de l'année pour chaque individu, les hommes gagnent en moyenne 26,7 % de plus que les femmes en 2019.

141. Cet écart peut se décomposer en une part expliquée par la structure de la population salariée (caractéristiques moyennes différentes entre hommes et femmes) et en une part inexpliquée. Près de la moitié de cette différence de 26,7 % peut ainsi être expliquée par l'effet de composition de la population, soit 12,6 %, tandis que 14,1 % restent inexpliqués au regard des éléments disponibles pris en compte dans la décomposition. En outre, en rémunération horaire (pondérée du nombre d'heures travaillées), les hommes perçoivent en moyenne un salaire supérieur de 20,9 % à celui des femmes pour chaque heure travaillée (cet écart était de 22,2 % en 2012).

## XVIII. Harcèlement sexuel sur le lieu de travail

### Réponse à la question posée au paragraphe 18 a)

142. Pour mémoire, la Loi n°1.457 du 12 décembre 2017 relative au harcèlement et à la violence au travail posait à l'origine une définition unique du harcèlement au travail, englobant le harcèlement moral et le harcèlement sexuel.

143. Suite à l'adoption de la Loi n°1.517 du 23 décembre 2021 portant réforme des dispositions relatives à l'incrimination des agressions sexuelles, il a été introduit une distinction entre le harcèlement moral et le harcèlement sexuel, ce dernier étant désormais défini comme « *le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, sciemment et par quelque moyen que ce soit, dans le cadre d'une relation de travail, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexistes 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.* ».

144. Cette définition permet de prendre en compte la spécificité des faits de harcèlement dans la relation de travail, la qualification générale de harcèlement sexuel figurant par ailleurs dans le code pénal.

145. Ainsi, la loi n° 1.517 du 23 décembre 2021 a considérablement renforcé l'arsenal répressif monégasque en matière d'harcèlement sexuel et de chantage sexuel en insérant, d'une part, une définition du harcèlement sexuel et du chantage sexuel dans la loi n° 1.457 et en introduisant, d'autre part, des incrimination spécifiques dans le Code pénal.

146. Ainsi, l'article 2 de la loi n° 1.457 relative au harcèlement et à la violence au travail dispose désormais que :

- « Nul ne doit se livrer au harcèlement moral ou sexuel, au chantage sexuel et à la violence au travail.
- Le harcèlement moral au travail est le fait de soumettre, sciemment et par quelque moyen que ce soit, dans le cadre d'une relation de travail, une personne à des actions ou omissions répétées ayant pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail portant atteinte à sa dignité ou se traduisant par une altération de sa santé physique ou mentale.
- Le harcèlement sexuel au travail est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, sciemment et par quelque moyen que ce soit, dans le cadre d'une relation de travail, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexistes 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.

- Le chantage sexuel au travail est le fait, même non répété, dans le cadre d'une relation de travail ou d'une procédure de recrutement, d'user envers une personne de toute forme de pression grave dans le but d'obtenir d'elle un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur ou d'un tiers.
- La violence au travail est le fait de menacer ou d'agresser, physiquement ou psychiquement, une personne dans le cadre d'une relation de travail ».

147. Si la loi n° 1.457 comporte désormais une définition du harcèlement sexuel au travail – le Législateur ayant délibérément opté, dans un souci de cohérence, pour le maintien d'une appréhension spéciale de harcèlement sexuel au travail, reconnaissant la spécificité de ces agissements dans la sphère professionnelle – le choix a été également fait d'intégrer l'incrimination et la répression de ces agissements au sein du Code pénal pour garantir une bonne lisibilité de l'arsenal répressif en la matière.

148. C'est la raison pour laquelle a été inséré dans le Code pénal un nouvel article 260-1 qui dispose que :

- « Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, sciemment et par quelque moyen que ce soit, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexistes 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. L'infraction est également constituée :
  - Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;
  - Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.
- Le harcèlement sexuel sera puni d'un emprisonnement de deux à cinq ans et de l'amende prévue au chiffre 3 de l'article 26, ou de l'une de ces deux peines seulement ».

149. A également été créé un nouvel article 260-2 en vue d'incriminer spécifiquement le chantage sexuel, celui-ci se distinguant du harcèlement sexuel par l'objectif poursuivi par l'auteur, à savoir obtenir un acte de nature sexuelle. L'article 260-2 du Code pénal dispose que :

- « Le chantage sexuel est le fait, même non répété, d'user envers une personne physique de toute forme de pression grave 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 chantage sexuel sera puni d'un emprisonnement de deux à cinq ans et de l'amende prévue au chiffre 3 de l'article 26, ou de l'une de ces deux peines seulement ».

150. Enfin, un nouvel article 260-3 a introduit plusieurs circonstances aggravantes possibles s'agissant des infractions d'harcèlement sexuel et de chantage sexuel. La peine est ainsi portée à un emprisonnement de trois à cinq ans et de l'amende prévue au chiffre 4 de l'article 26 [à savoir, 18 000 à 90 000 euros], ou de l'une de ces deux peines seulement, lorsque les faits sont commis, entre autres, « *par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ou dans le cadre d'une relation de travail* ».

151. Les conséquences de la modification de la loi n° 1.457 par la loi n° 1.517 ont été rappelées par la circulaire n° 2022-1 du 22 février 2022 concernant la lutte contre le harcèlement et la violence au travail, qui précise que la loi désormais impose à l'employeur de mettre en place des procédures appropriées pour prévenir, identifier et faire cesser les faits de harcèlement moral, de harcèlement sexuel, de chantage sexuel et de violence au travail.

152. A cette fin, l'employeur peut désigner au sein de son entreprise un référent chargé de recueillir le signalement de l'un des quatre agissements réprimés ci-dessus rappelés et de les transmettre à l'employeur, à qui il appartient d'informer l'auteur du signalement et le référent des suites données au signalement par écrit. Cette désignation est obligatoire pour tout employeur personne morale de droit public, toute société qui exploite un monopole concédé par l'État et toute personne qui emploie habituellement plus de dix salariés. La désignation du référent est d'une durée d'un an, renouvelable et doit faire l'objet d'une information auprès des délégués du personnel si l'entreprise en est dotée.

153. Le salarié auteur du signalement est protégé par la loi, et le référent dispose de la même protection que celle accordée aux délégués du personnel, et ce, pendant toute la durée de sa mission et 6 mois après son terme.

154. Quant à l'auteur de l'infraction, il est passible d'une sanction disciplinaire, en plus d'éventuelles poursuites pénales (voir ci-dessus).

155. Le Tribunal du Travail est compétent pour connaître tout litige résultant du non-respect de cette loi, à l'exception des litiges impliquant des fonctionnaires, agents de l'État, de la Commune ou des établissements publics lesquels relèvent des règles de droit public.

156. Il pourra par ailleurs être également fait mention d'une autre circulaire, n° 2023-003 du 13 juin 2023, « *relative à la procédure de signalement dans le cadre de la lutte contre le harcèlement et la violence au travail* », étant en effet rappelé que l'Etat, en tant qu'employeur visé par la loi n° 1.457 du 12 décembre 2017 (telle que modifiée par la loi n° 1.517 du 23 décembre 2021) a un rôle prépondérant pour prévenir la survenance de tout fait susceptible d'être qualifié de harcèlement moral, de harcèlement sexuel, de chantage sexuel ou de violence au travail et assurer la protection des Fonctionnaires et Agents contractuels confrontés à une telle situation.

#### **Réponse à la question posée au paragraphe 18 b)**

157. En raison du décalage temporel lié à l'instruction, certains faits dénoncés n'ont pas encore donné lieu à des poursuites ou des condamnations au moment de l'arrêt des données.

- 1 cas de harcèlement sexuel (hors harcèlement au travail) envers une femme a été recensé par la Direction de la Sûreté Publique en 2019, donnant lieu à une plainte ;
- 3 cas de harcèlement sexuel (dont 2 sur le lieu de travail) envers des femmes ont été recensés par la Direction de la Sûreté Publique en 2022, toutes donnant lieu à une plainte.

158. Le nombre de dossiers en cours devant le Tribunal du travail en matière de harcèlement sans distinction du type de harcèlement, ou du sexe de la victime présumé, est de 9 pour l'année judiciaire 2021/2022.

## **XIX. Travailleuses domestiques migrantes**

### **Réponse aux questions posées aux paragraphes 19 a), b) et c)**

159. Dès leur arrivée sur le territoire monégasque, les travailleuses domestiques migrantes sont informées de leurs droits, dans une langue qu'elles comprennent. Un accompagnement social et sanitaire, ainsi que des cours de français, leur sont proposés en cas de besoin par la Direction de l'Action et de l'Aide Sociales.

160. La personne concernée peut également être orientée vers tout autre acteur gouvernemental ou non-gouvernemental, intervenant dans la protection et l'assistance aux personnes migrantes se trouvant sur le territoire de la Principauté, ou encore vers des professions juridiques susceptibles de lui fournir conseils et assistance juridiques. Par ailleurs, et comme pour tous les salariés de la Principauté, les travailleuses domestiques migrantes peuvent consulter le Service de l'Inspection du Travail pour connaître leurs droits. Cette consultation peut se faire dans le cadre d'un entretien ou d'un échange écrit. La taille de la Principauté rend cette consultation très facile. De même, le site du gouvernement recense le droit social par thème et permet, dès lors que l'on a une connexion internet, de se renseigner sur la législation sociale applicable.

## **XX. Santé**

### **Réponse à la question posée au paragraphe 20**

161. Conformément au chiffre II de l'article 248 du Code pénal, l'interruption de grossesse ne peut être pratiquée légalement en Principauté de Monaco que dans des cas limitatifs (pour motif thérapeutique ou suite à un viol). De 2018 à 2022, le nombre d'avortements recensés est de 3 en 2018, 10 en 2019, 15 en 2020, 10 en 2021 et 12 en 2022.

162. En Principauté, les médicaments permettant la contraception d'urgence (ceux contenant du levonorgestrel-Norlevo® et génériques – et celui contenant de l'ulipristal-EllaOne®) sont disponibles en officine. Toutefois, contrairement à la France où la pilule du lendemain peut être délivrée gratuitement en officine, à Monaco les patientes doivent faire l'avance des frais mais peuvent être remboursées par la suite sur présentation d'une prescription médicale.

## **XXI. Avantages économiques et sociaux**

### **Réponse à la question posée au paragraphe 21**

163. L'évolution de la notion de « *Chef de foyer* » telle que définie en droit monégasque fait l'objet d'une réflexion afin de la rendre plus conforme au principe d'égalité de genre.

164. Une première étape fut franchie avec l'adoption de l'Ordonnance Souveraine n° 7.155 du 10 octobre 2018 relative à l'octroi des allocations pour charges de famille aux fonctionnaires et agents de l'Etat et de la Commune, qui permet aux femmes concernées, qui résident à Monaco, d'opter pour la qualité de chef de foyer et de bénéficier ainsi des allocations familiales et autres allocations pour charge de famille, ainsi que de la couverture maladie pour leurs ayants-droits (article 6 de l'Ordonnance Souveraine n° 7.155).

165. Ce texte a également pris en considération l'évolution de la structure familiale et prévoit qu'en cas de remariage, la mère d'un enfant issu d'une précédente union

conservera désormais la qualité de Chef de foyer, alors que jusqu'à présent c'était son nouveau mari qui était désigné comme tel.

## **XXII. Groupes de femmes défavorisés**

### **Réponse à la question posée au paragraphe 22**

166. Monaco a signé des traités internationaux relatifs à l'interdiction des discriminations tels que la Convention européenne des droits de l'Homme ou le Pacte International relatif aux Droits Civils et Politiques du 16 décembre 1966, qui prohibe tout type de discrimination et garantit à toutes les personnes une protection égale et efficace contre toute discrimination, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique et de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation.

167. Au niveau législatif, la loi n°1.299 du 15 juillet 2005 sur la liberté d'expression publique est venue, en son article 25, réprimer l'injure commise envers une personne ou un groupe de personnes en raison « *de leur origine ou de leur appartenance, réelle ou supposée, ou de leur non-appartenance à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée, ou à raison de leur orientation sexuelle, réelle ou supposée* ». Ce délit est puni d'un emprisonnement de six jours à six mois et de l'amende prévue au chiffre 3 de l'article 26 du code pénal, ou de l'une de ces deux peines seulement.

## **XXIII. Mariage et rapports familiaux**

### **Réponse à la question posée au paragraphe 23**

168. La loi n° 1.523 du 16 mai 2022 relative à la promotion et la protection des droits des femmes par la modification et l'abrogation des dispositions obsolètes et inégalitaires a abrogé les dispositions en droit monégasque imposant un délai de viduité de 310 jours, à savoir les articles 126 à 129 du Code civil.

169. A également été modifié l'article 132 du Code civil afin de tirer les conséquences de cette abrogation. En effet, alors que celui-ci disposait que « *le droit de former opposition à la célébration du mariage appartient à la personne déjà mariée avec l'un des deux futurs époux ainsi qu'à tout parent du premier mari à l'égard de la veuve qui enfreint la prohibition de l'article 126* », il dispose désormais que « *le droit de former opposition à la célébration du mariage appartient à la personne déjà mariée avec l'un des deux futurs époux* ».

## **XXIV. Collecte et analyse des données**

### **Réponse à la question posée au paragraphe 24**

170. Comme mentionné précédemment, l'IMSEE s'attache à produire des statistiques ventilées par le genre dans toutes ses publications. Des comparaisons avec les régions voisines de la Principauté (notamment le Département français des Alpes-Maritimes ou la région Provence-Alpes-Côte d'Azur), sont parfois réalisées. En outre, l'IMSEE utilise des référentiels et nomenclatures harmonisés au niveau international lorsque cela est possible, notamment le glossaire des violences défini dans la Convention d'Istanbul dans le cadre de l'étude des violences faites aux femmes à Monaco.