

# Egalité au travail

## « Il faudra davantage que ces déclarations d'intention »

**Interview** — Pour Anne Eastwood, haut-commissaire à la protection des droits, des libertés et à la médiation, si la charte pour l'égalité dans le monde du travail est une bonne impulsion, des efforts restent à accomplir. Notamment renforcer l'arsenal juridique existant, responsabiliser les entreprises, et mettre en place un contrôle plus systémique —

« Dans le pays voisin, l'État a développé à l'attention des entreprises un outil informatique dédié, dénommé "Diagnostic Égalité". On pourrait imaginer de développer le même genre d'outils à Monaco »

**Pensez-vous comme Nathalie Amoratti-Blanc, présidente de la commission des droits de la femme et de la famille, que la charte pour l'égalité des femmes et des hommes au travail lancée par le gouvernement et signée par un certain nombre d'entités monégasques le 6 novembre dernier, n'est « qu'un listing de bonnes intentions » ?**

Il est clair que cette charte n'a pas d'autre ambition que de marquer symboliquement l'attachement des employeurs de la Principauté au principe de l'égalité professionnelle entre femmes et hommes et leur volonté commune d'agir plus et mieux à l'avenir dans ce domaine. Ce document par nature non contraignant se limite en l'état à lister en quelques lignes les grands axes sur lesquels les signataires s'engagent à initier des efforts convergents (gestion égalitaire des ressources humaines, lutte contre les stéréotypes de genre et promotion de la mixité), sans pour autant décliner les actions à mener, ni fixer une méthode ou un calendrier. Il est évident qu'il faudra davantage que ces déclarations d'intention pour espérer changer la donne. Ceci étant, cette charte a le mérite d'exister et de prendre date sur un sujet sociétal auquel les acteurs économiques étaient très peu sensibilisés il y a encore de cela un an, avant que le comité pour la promotion et la protection des droits des femmes dans lequel le Haut-Commissariat s'implique activement n'en fasse un chantier prioritaire avec, notamment, le lancement d'une grande étude sur les inégalités salariales à Monaco. On ne peut que se réjouir qu'en amont de la publication des résultats de cette étude, les représentants des employeurs se fédèrent à l'appel du gouvernement et prennent l'initiative de



« L'inspection du travail est l'interlocuteur naturel tant des employeurs que des salariés, qui peuvent la saisir s'ils s'estiment victimes de discrimination salariale. Le Haut-Commissariat peut également être saisi dans le cadre de sa mission de lutte contre les discriminations, même si nous ne disposons pas, par définition, des mêmes pouvoirs coercitifs »

« La principale difficulté qui se pose à la victime, outre la crainte des représailles qu'il ne faut pas sous-estimer, est celle de la preuve, faute d'une loi qui en aménage la charge »

certaines annonces. Ce qu'il ne faudrait pas, c'est que chacun se donne ce faisant bonne conscience et qu'il n'en résulte rien de concret. L'avenir le dira.

**Considérez-vous comme le conseil national que « contrôler et sanctionner » les inégalités salariales dans le monde du travail est « le seul moyen de les réduire dans les faits » ?**

Je trouve réducteur de n'aborder le défi de l'égalité professionnelle qu'au travers de la problématique des écarts de rémunération, même si j'entends bien qu'il s'agit là de la partie mesurable et quantifiable des discriminations dont sont victimes les femmes dans le monde du travail. Au demeurant, les seules dispositions impératives qui existent à ce jour concernent l'interdiction de rémunérer différemment une femme et un homme pour un travail équivalent. Il est donc légitime d'entendre prioritairement s'assurer que cette règle reçoive bien application dans les faits. Et il est évidemment nécessaire pour cela de mettre en place des contrôles effectifs et de sanctionner les employeurs qui pratiqueraient une politique salariale discriminatoire envers les femmes. Mais il y a fort à parier que cela ne concernera qu'un très faible nombre d'entre eux. La réalité des mécanismes discriminatoires à l'œuvre dans le milieu professionnel est bien plus complexe et insidieuse et repose également, en amont, sur des barrières à l'embauche ou à l'évolution vers des responsabilités ou des niveaux hiérarchiques plus élevés. C'est pourquoi une autre priorité me semblerait être de renforcer en parallèle l'arsenal juridique existant pour, d'une part, interdire et réprimer l'ensemble des comportements discriminatoires et, d'autre part, inciter les entreprises à adopter de bonnes pratiques en matière de recrutement et de gestion des parcours professionnels. Ce qu'il faut, c'est assurer une véritable égalité des chances pour les femmes.

**Quels types de sanctions sont prévues à Monaco pour les employeurs qui ne respectent pas l'égalité salariale ?**

Au plan pénal, la discrimination salariale constitue un délit. Elle expose les employeurs à une amende comprise entre 2200 euros

et 9000 euros par infraction, c'est-à-dire que cette amende a matière à s'appliquer autant de fois qu'il y a de travailleurs rémunérés dans des conditions illégales. Mais, d'une part, ces sanctions pénales ne concernent que le secteur privé. D'autre part, elles supposent pour s'appliquer que la différence de traitement au niveau du salaire ne puisse pas se justifier par des raisons objectives, alors même que certaines (le niveau de responsabilité par exemple) peuvent déjà être la conséquence d'une discrimination en amont. Enfin et surtout, elles ne permettent pas d'appréhender les causes structurelles des disparités salariales (temps partiel et interruptions de carrière plus fréquents chez les femmes, phénomène du « plafond de verre » notamment), sur lesquels il est aussi nécessaire d'agir. Au plan civil, une personne discriminée sur le salaire peut bien entendu obtenir d'être indemnisée et voir l'employeur condamné à réajuster à l'avenir son statut et sa rémunération. Comme toujours néanmoins en matière de discrimination, la principale difficulté qui se pose à la victime, outre la crainte des représailles qu'il ne faut pas sous-estimer, est celle de la preuve, faute d'une loi qui en aménage la charge. C'est pourquoi il est important qu'un contrôle de nature plus systémique s'exerce sur les entreprises, pour assurer la conformité de leurs pratiques en amont ou malgré l'absence de plaintes.

**Concrètement, sur le terrain, comment mettre en place des outils de contrôle sur le niveau des salaires entre les deux sexes ?**

C'est d'abord à l'inspection du travail qu'il revient de veiller sur le terrain à la bonne application de la législation sur le travail. Ses agents disposent des pouvoirs d'enquête les plus larges et il ne peut être fait obstacle à leurs investigations. C'est également elle qui est chargée de dresser procès-verbal des infractions constatées et de les transmettre au parquet aux fins de poursuites. L'inspection du travail est l'interlocuteur naturel tant des employeurs que des salariés, qui peuvent la saisir s'ils s'estiment victimes de discrimination salariale. Le Haut-Commissariat peut également être saisi dans le cadre de sa mission de lutte contre les discriminations, même si nous ne disposons pas, par définition, des mêmes pouvoirs coercitifs. En parallèle des recours ouverts devant les tribunaux, il me semble donc que les mécanismes de contrôle existent, quand bien même je comprends le souhait du conseil national de les renforcer. Cela passe avant tout à mon sens par une politique volontariste de l'Etat en la matière, en donnant l'exemple dans le secteur public et en accentuant les inspections menées sur ce volet dans le secteur privé, quitte à renforcer les moyens humains de l'Inspection du travail à cette fin. Au-delà du contrôle, il me paraîtrait important de responsabiliser les employeurs eux-mêmes, en leur fournissant des outils leur permettant de s'auto-évaluer et de s'auto-corriger le cas échéant. Dans le pays voisin, par exemple, l'Etat a développé à l'attention des entreprises des « fiches repères » ainsi qu'un outil informatique dédié, dénommé « Diagnostic Egalité », permettant de générer facilement des tableaux et graphiques rendant compte de la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'entreprise. On pourrait imaginer de développer le même genre d'outils à Monaco.

**Propos recueillis par Sabrina Bonarrigo**