

L'égalité hommes/femmes

Si le sens commun admet que la discrimination est inadmissible, il s'agit de poursuivre chaque jour un combat, bien sûr sans arme, mais avec une détermination sans faille

Pas de statistiques ni de loi sur l'égalité des salaires entre les hommes et les femmes, sur l'accès aux postes à responsabilité, sur les évolutions de carrière,.... Pas de quotas pour une même représentativité au sein des institutions politiques... Forcément, on aurait tort de croire qu'à Monaco, la discrimination par le sexe n'existe pas. On ferait tout autant fausse route en pensant que ce sujet, si méprisé, n'intéresse pas, ou si peu, le législateur. À Monaco, il faut d'abord savoir rester dans la ligne du concordat - et donc par exemple renoncer à l'interruption volontaire de grossesse. Il faut aussi prendre en compte qu'une loi donnant à la femme autant qu'à l'homme peut multiplier par deux les coûts - c'est notamment le cas avec la notion de chef de famille en matière d'allocations familiales.

Aux côtés des administrés, hommes, femmes, Monégasques, étrangers, cadres ou ouvriers, Anne Eastwood, haut-Commissaire à la protection des Droits, des Libertés et à la Médiation, dresse le tableau d'un pays qui s'achemine donc, à petits pas, vers une modernisation de la loi.

Depuis la création du Haut-commissariat, avez-vous reçu des réclamations de femmes se plaignant d'un traitement inégal en raison de leur sexe ? Dans quel domaine ?

Les réclamations en matière de discrimination restent à ce jour très marginales (5 en 2014-2015, 7 en 2015-2016, sur un total de

“ Pas de loi spécifique pour promouvoir l'égalité salariale ”

160 réclamations traitées). La plupart ont trait à des discriminations dans l'emploi mais plutôt sous l'angle de la violation de la priorité nationale ou d'une différence de traitement imputée à l'orientation sexuelle ou à l'état de santé.

Nous n'avons encore jamais été saisis de plaintes de femmes s'estimant discriminées en raison de leur sexe. De fait, certains dossiers nous ont au contraire conduits à recommander d'ouvrir aux hommes, des droits qui ne sont pour l'heure accordés qu'aux femmes (en matière de congé parental ou de perception anticipée des pensions de

retraite dans la Fonction publique par exemple). Ou bien d'aligner les droits des femmes non mariées sur ceux des femmes mariées. Dans ce domaine, il subsiste encore bon nombre de dispositions obsolètes, qui ne sont plus en accord aujourd'hui avec l'évolution des mentalités.

Comment expliquer qu'aucune plainte en la matière ne vous soit parvenue ? Dans un pays où l'autorité parentale conjointe a remplacé la puissance paternelle seulement en 2003, peut-on vraiment croire que de telles inégalités n'existent pas ?

Justement, un travail important a été accompli au niveau législatif depuis un peu plus d'une dizaine d'années pour moderniser des textes souvent anciens et rétablir une égalité juridique entre l'homme et la femme. Notamment dans le domaine du droit de la famille ou en matière de transmission de la nationalité. Il n'y a en revanche pas de loi spécifique à Monaco pour promouvoir l'égalité hommes-femmes dans l'entreprise, en matière salariale, d'accès aux postes ou d'évolution de carrière notamment. Cela peut expliquer l'absence de réclamations en la matière. Ça ne signifie évidemment pas que les inégalités que l'on constate dans beaucoup de pays, n'aient pas cours également en Principauté. L'observatoire des inégalités en France a mis en évidence des écarts de salaire de plus de 20 % entre les deux sexes, qui persistent malgré les dispositifs mis en place pour favoriser l'égalité salariale dans le secteur privé.

Une étude très récente de la DARES estime en outre que près de 10 % des femmes actives subissent des comportements hostiles à caractère sexiste au travail. Il n'y a pas de raison de penser que les chiffres soient sensiblement différents de ce côté de la frontière.

Continuer à limiter la notion de chef de famille pour les femmes n'est-ce pas faire perdurer un archaïsme ?

Il est évident que cette situation n'est pas satisfaisante. Mais on ne peut pas faire abstraction du fait qu'elle est intrinsèquement liée aux règles de coordination des régimes de prestations sociales français et monégasques et à la nécessité d'éviter que le choix du chef de foyer au sein d'un couple permette le basculement systématique sur le régime monégasque plus favorable.



Anne Eastwood, haut-Commissaire à la protection des Droits, des Libertés et à la Médiation.

(Photo Sébastien Botella)

Une proposition de loi a été déposée en 2014 pour tenter de remédier à cette discrimination dans les textes. C'est une première initiative qui va dans le bon sens même si, à première vue, son parti pris est discutabile puisqu'elle aboutirait à rajouter au critère actuel du sexe, une nouvelle distinction basée sur la nationalité.

C'est un sujet très complexe et qui mérite une réflexion approfondie. Ce qui est certain, c'est qu'il faudrait trouver un moyen d'évoluer à terme vers la suppression de la désignation du chef de foyer par le sexe, en lui substituant un critère objectif.

Le harcèlement au travail mais aussi au sein de la famille ou à l'école est une réalité ici comme ailleurs. Une loi en la matière est-elle urgente ?

Des dispositions pénales existent depuis 2011 pour réprimer le harcèlement moral

“ Lutter contre toutes formes de harcèlement ”

(article 236-1 du code pénal). Ces comportements sont punis d'autant plus sévèrement lorsqu'ils ont lieu au sein du foyer ou à l'encontre d'une personne vulnérable, comme par exemple un enfant. Pour autant, le harcèlement au travail relève d'une problématique particulière et doit être traité de façon distincte pour que les réponses apportées soient efficaces. Notamment en

prohibant des comportements spécifiques comme le chantage sexuel, en mettant des obligations positives à la charge de l'employeur et en sanctionnant les repréailles. À ce jour, l'absence de telles dispositions est de nature à faire reculer les personnes qui subissent un harcèlement discriminatoire dans leur emploi et voudraient se défendre.

Ce sont des situations que nous avons déjà rencontrées au Haut-Commissariat.

Le Conseil national est actuellement saisi d'un projet de loi en la matière. Son vote constituerait bien entendu une avancée importante pour mieux protéger les victimes et renforcer l'action des pouvoirs publics en la matière.

Au-delà de la répression, la prévention est fondamentale pour lutter efficacement contre le harcèlement, notamment en milieu scolaire.

Je tiens d'ailleurs à saluer les actions menées en ce domaine par la direction de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports.

Le fait de manquer d'études et de statistiques sur les fonctions occupées par les femmes et leur salaire notamment, n'est-ce pas de nature à ignorer les problèmes éventuels, ou pire, à faire perdurer des situations discriminatoires ?

La vertu pédagogique des indicateurs statistiques, tant sur la mise à jour d'un phénomène que sur l'évaluation des politiques publiques menées pour le combattre, n'est plus à démontrer.

Il serait en effet très utile de pouvoir bénéficier de chiffres propres à la Principauté en matière de parcours professionnel et d'égalité salariale. De même que, par exemple, en matière de violences faites aux femmes, afin de mieux évaluer l'impact des actions conduites par l'État en ce domaine.

La communication publique de ces chiffres serait à n'en pas douter de nature à améliorer la sensibilisation et la prise de conscience autour de l'existence de ces discriminations et à permettre de lutter contre plus efficacement.

Elle permettrait aussi aux femmes de s'identifier plus facilement comme victimes et partant, d'exercer les recours qui leur sont ouverts, notamment auprès du Haut-Commissariat.

PROPOS RECUEILLIS PAR JOËLLE DEVIRAS

progresse par la loi

Dans le sillage de l'évolution des mentalités

Jusqu'en avril 2009 à Monaco, selon la loi monégasque, une femme violée risquait encore dix ans de prison si elle avortait en Principauté.

Dans ce cas extrême, mais dans toutes les autres situations de grossesses non désirées et refusées, les femmes ont une alternative simple depuis plus de quarante ans : aller en France où la loi Simone Veil a dépénalisé l'interruption volontaire de grossesse depuis 1975.

Aujourd'hui encore, l'avortement à Monaco n'est légal que dans les cas d'« interruption médicale de grossesse », autant dire dans des situations très marginales et toujours très douloureuses (viol ou pathologie irréversible du fœtus).

Mais combien sont-elles à avoir franchi la frontière parce qu'elles ont fait le choix d'interrompre leur grossesse ?

Les combats des femmes - comme ceux des hommes au demeurant - passent souvent par les lois. En marge de ces bonds en avant, qui ne sont souvent que l'expression de l'évolution des mentalités largement admise, le législateur poursuit ses avancées, souvent discrètement et sans heurts.

Être reconnus maritalement

Le 27 octobre dernier, les élus du Conseil national ont voté à l'unanimité une proposition de loi créant un PACS monégasque qui répond « à une attente de la

population » et à un « besoin de modernité » selon les conseillers nationaux de l'opposition Union Monégasque. Le contrat de vie commune pour les couples non mariés, y compris de même sexe, pourrait aboutir en 2018 ou 2019... Soit vingt ans après le Pacte civil de solidarité en France. Un pacs monégasque.

« La société et l'administration monégasques ne peuvent qu'admettre l'existence des couples en dehors du mariage. Il est aujourd'hui incontestable que le « couple marié » coexiste avec le « couple vivant maritalement », soulignait à l'automne, en séance publique, le rapporteur Jean-Louis Grinda.

Contrairement à l'avortement thérapeutique en 2009 qui avait déchaîné les passions, le contrat de vie commune, pourtant proposé par l'opposition (une première) et pourtant de nature à éveiller certaines résistances, a fait l'unanimité dans un tel consensus qu'il n'y a eu ni débat, ni même échange d'idées contradictoires.

Faut-il croire que les conseillers nationaux considèrent qu'il est grand temps de tourner la page sur des sujets qui n'en sont plus depuis bien longtemps en France ? Peut-être... Mais ils ont encore du pain sur la planche pour légiférer contre les multiples formes de discriminations et, entre autres, celles des hommes et des femmes.

J.D.

Questions à Nathalie Amoratti-Blanc, conseiller national

« Une question de culture »

Nathalie Amoratti-Blanc, conseiller national de la majorité et Présidente de la Commission Droits de la Femme et de la Famille, souligne les avancées législatives récentes et en cours.

Quels ont été les projets ou propositions de lois votés ces dernières années en faveur de l'égalité homme/femme ?

Au cours de cette mandature, la loi n°1.440 de 2016 relative au nom et instaurant une reconnaissance anténatale de l'enfant a été votée par les conseillers nationaux. Ce texte de loi contribue à affirmer l'égalité entre les hommes et les femmes. Il est issu d'une proposition votée par les élus en novembre 2013. Désormais, les parents ont le choix de transmettre le nom du père ou celui de la mère à leurs enfants.

Et le harcèlement qui est également le cheval de bataille de votre collègue élue Béatrice Fresko-Rolfo ?

Les élus étudient actuellement le projet de loi n°908 relatif au harcèlement et à la violence au travail. Ce texte est issu de la proposition

de loi n°198 relative à la protection contre la discrimination et le harcèlement, et en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes. Malgré un glissement syntaxique de l'intitulé du texte, la lutte contre la discrimination et le harcèlement et l'égalité entre les hommes et les femmes demeure le centre du dispositif légal.

À quand des « chefs de foyers » ?

La proposition de loi n°213 relative au chef de foyer a été déposée. Actuellement, le « chef de foyer », c'est-à-dire de la personne qui fera bénéficier ses ayants droit des prestations familiales et maladies, est en principe un homme et, subsidiairement, c'est-à-dire si l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle et n'ouvre aucun droit auprès d'un autre régime de prestations, une femme. Il s'agit là d'une entorse au principe d'égalité devant la loi, tel qu'il résulte de l'article 17 de la Constitution. Ce texte entend donc modifier la définition légale du chef de foyer afin de permettre aux femmes, ou tout du moins aux femmes



(Photo Conseil national)

monégasques, de pouvoir prétendre à cette qualité au même titre que les hommes.

Le Conseil national reçoit-il les doléances de femmes qui ne se sentent pas respectées dans leur droit ?

Le Conseil national reçoit tout type de doléances bien sûr. Il n'apparaît pas d'atteinte particulière à la condition des femmes en Principauté ou attachée à un milieu spécifique. En revanche, quelques affaires de harcèlements dans le cadre professionnel ont pris un caractère particulier

attaché à la condition de femme des victimes. Fort heureusement, ces situations ont pu être rapidement résolues. Cependant, comme de coutume dans ce type de situation, les victimes sont connues uniquement lorsqu'elles se défendent ou font valoir leurs droits devant les autorités compétentes, qu'elles soient administratives ou judiciaires. En revanche, toutes les autres victimes restent invisibles. C'est une question de culture qui doit encore évoluer.

**PROPOS RECUEILLIS
PAR J.D.**