



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

Distr. générale
17 décembre 2019

Original : français
Anglais, espagnol et français
seulement

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

Soixante-quinzième session

10-28 février 2020

Point 5 de l'ordre du jour

**Suite donnée à l'examen des rapports soumis
par les États parties en application de l'article 18
de la Convention**

**Renseignements reçus de Monaco au sujet de la suite
donnée aux observations finales concernant le rapport
unique valant rapport initial et deuxième et troisième
rapports périodiques***

[Date de réception: 22 novembre 2019]

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



Introduction

1. La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (C.E.D.A.W. en anglais ou C.E.D.E.F. en français) a été adoptée en 1979 et est entrée en vigueur en 1981.
2. La Principauté a ratifié ladite Convention le 18 mars 2005, rendue exécutoire par l'Ordonnance Souveraine n° 96 du 16 juin 2005, ainsi que son Protocole facultatif en 2016. Ce dernier <http://www.ohchr.org/FR/ProfessionalInterest/Pages/OPCEDAW.aspx> fournit un mécanisme de plainte par lequel toute femme ou groupe de femmes peut saisir le Comité d'un cas de violation de ses droits.
3. En adhérant à cette Convention, les Etats s'engagent à poursuivre par tous les moyens appropriés une politique tendant à éliminer toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. La mise en œuvre de la Convention fait l'objet de rapports nationaux périodiques, examinés par un Comité d'experts indépendants dans le cadre d'un dialogue avec l'Etat Partie concerné. Cet exercice donne ensuite lieu à un ensemble de recommandations faites à l'Etat Partie.
4. Le 9 novembre 2017 à l'Office des Nations Unies à Genève, une Délégation monégasque¹, a participé à un dialogue avec les 23 membres du Comité d'experts de ladite Convention sous la Présidence de Mme Dalia Leinarte (Lituanie). La Délégation comprenait des représentants de la Mission Permanente de la Principauté de Monaco auprès de l'Office des Nations Unies, du Département des Affaires sociales et de la Santé, du Département de l'Intérieur, du Département des Relations Extérieures et de la Coopération, de la Direction des Affaires Juridiques ainsi que de la Direction des Services Judiciaires.
5. Ce dialogue avait pour objet l'examen du rapport unique, remis en 2016 par le Gouvernement Princier, valant rapport initial et deuxième et troisième rapports périodiques de Monaco (document CEDAW/C/MCO/1-3) sur la mise en œuvre de la Convention.
6. Les observations finales du Comité figurent dans le document CEDAW/C/MCO/Q/1-3 et les réponses de Monaco dans le document CEDAW/C/MCO/Q/1-3/Add.1. Le quatrième rapport périodique de Monaco devra être soumis en novembre 2021.

Violence sexiste contre les femmes

Renseignements complémentaires concernant le paragraphe 26 (i) des observations finales (CEDAW/C/MCO/CO/1-3)

7. 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.

¹ La délégation était composée de : S.E. Mme Carole Lanteri, Ambassadeur, Représentant Permanent de Monaco auprès de l'Office des Nations Unies à Genève accompagnée de M. Gilles Realini, Premier Secrétaire et de Mme Patricia Chacon-Sierra, Assistante spéciale ; Mme Véronique Segui-Charlot, Directeur de l'Action et de l'Aide Sociales ; Dr. Alexandre Bordero, Directeur de l'Action Sanitaire ; Mme Pascale Pallanca, Directeur du Travail ; Mme Laurence Guazzone, Conseiller Technique au sein de la Direction de l'Education Nationale, de la Jeunesse et des Sports ; Mme Corine Magail, Chargé de Mission au sein de la Direction des Affaires Internationales ; M. Frédéric Pardo, Administrateur juridique principal au sein de la Direction des Affaires Juridiques ; Mme Lisa Capaccioni, Assistante sociale de police au sein du Département de l'Intérieur. Mme Antonella Couma, Conseiller au sein de la Direction des Services Judiciaires.

8. Institué auprès du Chef de Gouvernement (Ministre d'Etat) et présidé par le Ministre des Relations Extérieures et de la Coopération (Conseiller de Gouvernement-Ministre), ce Comité a 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, notamment, par les conventions suivantes :

- La Convention sur la lutte contre la traite des êtres humains conclue à Varsovie le 16 mai 2005 ;
- 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 l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, adoptée à New York le 18 décembre 1979.

9. Ce Comité comprend en outre les représentants des Départements et des Services Administratifs concernés ainsi que de la Direction des Services Judiciaires et la Déléguée pour la promotion et la protection des droits des femmes qui assure le suivi de la mise en œuvre des décisions et orientations du Comité.

10. Des groupes de travail ont été définis afin de permettre aux participants de se réunir régulièrement pour mettre en place des mesures concrètes.

11. Un de ces groupes est consacré à la collecte des données, notamment en matière de violence faite aux femmes en vue de produire des statistiques fiables et d'établir des indicateurs pour définir des politiques publiques adaptées.

12. Cette étude, en cours, est pilotée par l'Institut Monégasque de la Statistique et des Etudes Economiques (IMSEE), en liaison avec les acteurs impliqués dans la protection de données.

13. L'IMSEE (créé en 2011) a pour mission de recueillir, interpréter et publier les chiffres-clefs de l'activité en Principauté. L'IMSEE permet ainsi de brosser un portrait fidèle de l'environnement économique et social de la Principauté de Monaco.

14. Ce recueil de données s'avère être un exercice complexe sachant que les victimes ne s'adressent pas aux mêmes Services et ne déposent pas systématiquement plainte.

15. Sont notamment concernés par cette étude : la Direction des Services Judiciaires, la Direction de l'Action et de l'Aide Sociales, la Direction de la Sûreté Publique, le Centre Hospitalier Princesse Grace et l'Association d'Aide aux Victimes d'Infractions Pénales.

16. Dans ce contexte, le Parquet Général remplit, depuis l'année 2018, un tableau synoptique en matière de violences faites aux femmes. Ce tableau contient plus de trente critères permettant d'avoir des données et d'établir des statistiques fiables (année de la violence ; date de début du suivi ; origine du contact avec la victime ; nationalité, âge, profession et lieu de résidence de la victime ; type de violences et lieu des violences ; présence des enfants ; handicap/préjudice qui en résulte ; lien avec l'auteur ; sexe, nationalité, âge, profession et lieu de résidence de l'auteur ; contexte d'alcoolisation ; dépôt de plainte, main courante, ordonnance de protection et sa nature ; poursuite, condamnation de l'auteur, peine infligée....).

17. Par ailleurs, un numéro de téléphone unique, anonyme et gratuit, destiné à informer les victimes de violences a été créé : le 0800 91 90 10. Il s'agit d'un numéro vert qui permet à toute personne victime de violences, qui se trouve sur le territoire monégasque, de disposer gratuitement de renseignements. Tous les domaines de violence sont concernés : viol et violences sexuelles, violences perpétrées au sein de la famille, harcèlement sexuel, violence en milieu institutionnel, etc.

Emploi

Renseignements complémentaires concernant le paragraphe 35 (a) et 36 (a) des observations finales

18. La Constitution 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.
19. 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.
20. Comme tout travailleur légalement salarié à Monaco, le travailleur non Monégasque bénéficie d'une couverture sociale en matière de maladie et d'accidents du travail. Des mesures de soutien ciblées visant à aider les personnes les plus vulnérables sont prévues et des inspections rigoureuses des conditions de travail sont effectuées pour prévenir toute forme d'exploitation.
21. Tout travailleur étranger peut se rendre à l'inspection du Travail afin de dénoncer les conditions de travail qui ne seraient pas conformes au droit en vigueur, ou obtenir des informations sur ses droits.
22. Pour mémoire, selon l'article premier de la loi n° 629 du 17 juillet 1957 tendant à réglementer les conditions d'embauchage et de licenciement en Principauté, aucun travailleur ne peut occuper un emploi privé à Monaco s'il n'est titulaire d'un permis de travail, délivré par le Service de l'Emploi.
23. L'emploi de personnel démuné de « Permis de travail » constitue un délit et donc est passible de poursuites devant le Tribunal Correctionnel.
24. Enfin, la loi n° 870 du 17 juillet 1969 relative au travail des femmes en cas de grossesse ou de maternité prévoit notamment qu'aucune femme salariée ne peut être licenciée dès qu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant les périodes de suspension de contrat de travail auxquelles elle a droit au titre du congé de maternité, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les quatre semaines qui suivent l'expiration de ces périodes (article premier).
25. Le licenciement d'une femme enceinte étant prohibé par la loi, l'employeur ne saurait contourner cette interdiction en usant de l'article 6 de la loi n° 729. En effet, ce texte n'instaure pas au profit de l'employeur un droit discrétionnaire et absolu et les circonstances ayant entouré la résiliation doivent être exemptes de tout abus. Notamment, le licenciement ne peut être fondé sur une cause illicite ou illégale.
26. Au demeurant, les juridictions monégasques n'ont été confrontées à aucun contentieux de ce type.

Harcèlement sexuel sur le lieu de travail

Renseignements complémentaires concernant le paragraphe 37 et 38 des observations finales

27. Le projet de loi n° 908 a été adopté et la loi n° 1.457 du 12 décembre 2017 relative au harcèlement et à la violence au travail est entrée en vigueur le 22 décembre 2017. Cette loi est venue compléter le dispositif législatif et jurisprudentiel existant en Principauté. Elle est composée de 15 articles qui protègent les salariés, les stagiaires, les fonctionnaires et agents de l'Etat contre le harcèlement au travail, le chantage sexuel, la violence au travail. Elle oblige l'employeur à prendre toutes les mesures nécessaires pour faire cesser de tels faits et sanctionne pénalement l'auteur de ces faits. Il est également prévu une sanction en cas de fausse déclaration.

28. Sont interdits par cette loi trois types d'agissements :
- Le harcèlement au travail qui est le fait de soumettre, sciemment et par quelque moyen que ce soit, dans le cadre d'une relation de travail, une personne physique 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 chantage sexuel au travail qui est le fait, éventuellement répété, dans le cadre d'une relation de travail ou d'une procédure de recrutement, d'user envers une personne physique 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 qui est le fait de menacer ou d'agresser, physiquement ou psychiquement, une personne physique dans le cadre d'une relation de travail.
29. Les chefs d'entreprises employant plus de 10 salariés doivent désigner un « référent » pour recueillir les témoignages des salariés se disant victimes de tels agissements. Pour ce faire, le référent et le salarié concerné doivent conjointement établir un document écrit relatant le « signalement » afin que le chef d'entreprise soit informé et prenne des mesures pour faire cesser les agissements dès qu'il en est informé et qu'il constate la matérialité des faits. A défaut, il engage sa responsabilité.
30. La compétence juridictionnelle est donnée au Tribunal du Travail, sauf pour les relations de droit public (qui relèvent du TPI), ainsi qu'aux juridictions pénales.
31. L'Etat, en tant qu'employeur visé par ce dispositif législatif, doit aussi assurer la protection des fonctionnaires, agents de l'Etat, suppléants, apprentis et stagiaires, confrontés à une telle situation. Aussi, une procédure a été établie : le signalement de la personne qui allègue être victime de ces faits doit s'effectuer auprès d'un référent, désigné au sein de la Direction des Ressources Humaines et de la Formation de la Fonction Publique pour une durée d'un an. Le référent cosigne le signalement circonstancié de l'agent et le transmet immédiatement, par l'intermédiaire de sa hiérarchie, au Ministre d'Etat. Le Ministre d'Etat saisit l'autorité hiérarchique administrative compétente (le Chef du Service concerné ou le Conseiller de Gouvernement-Ministre si le Chef de Service est mis en cause ou que la personne qui allègue être victime est employée au Secrétariat d'un Département), aux fins d'instruction du dossier. Il en informe alors l'agent, auteur du signalement et le référent.
32. L'autorité hiérarchique administrative compétente saisie, peut, dans un premier temps, prendre ou faire prendre des mesures conservatoires d'urgence nécessaires (surveillance et/ou séparation physique, ou encore suspension de fonctions de la personne mise en cause).
33. Les parties impliquées sont ensuite entendues par l'autorité hiérarchique administrative compétente, en présence du Directeur des Ressources Humaines et de la Formation de la Fonction Publique et/ou de son représentant, de manière impartiale et bénéficient d'un traitement équitable.
34. Après vérification, et si les faits sont établis, l'autorité hiérarchique administrative compétente prend ou fait prendre les mesures nécessaires propres à faire cesser les faits et à protéger l'agent, auteur du signalement. En tout état de cause, le référent informe l'auteur du signalement des mesures prises.
35. La Direction du Travail veille à assurer l'application effective de la Loi n° 1.457, par le biais de plusieurs actions sur le terrain (diffusion et rappel de la loi auprès des fédérations patronales, des entreprises et du grand public).

Mariage et relations familiales

Renseignements complémentaires concernant le paragraphe 49 et 50 des observations finales

36. Les articles 126 à 129 du Code civil, prévoient un « délai de viduité » en vertu duquel la femme souhaitant contracter un nouveau mariage - soit à la suite d'un veuvage soit d'une dissolution du mariage – ne peut le faire avant l'expiration d'un délai de trois cent dix jours.

37. Le délai de viduité, dans son institution, a pour finalité de s'assurer que la femme concernée ne soit pas enceinte de son dernier conjoint et d'éviter ainsi toute difficulté quant à la paternité de l'enfant qui naîtrait ainsi à la suite de la dissolution de cette union.

38. Or, compte tenu des moyens actuels permettant de déterminer la paternité d'un enfant, cette disposition ne paraît désormais plus avoir lieu d'être ; le Gouvernement Princier n'exclut donc pas d'abroger prochainement ces interdictions.
