

Egalité des droits

■ SOCIAL ■ JURIDIQUE

■ *Newsletter N°4*



BILAN et ENJEUX SOCIÉTAUX de l'égalité des Droits des hommes et des femmes en entreprise

Contexte et enjeux

À quelques semaines de la Journée internationale des droits des femmes, célébrée chaque année le 8 mars, il paraît utile de faire un point sur l'égalité des droits entre hommes et femmes en entreprise et d'examiner les enjeux sociétaux et économiques y associés.

La protection des droits des femmes en milieu professionnel repose sur :

- la lutte contre les stéréotypes et le sexisme ;
- l'égalité salariale ;
- et l'équité en matière de gouvernance.

Cadre International et National :

Avant de dresser un bilan synthétique des avancées récentes, il est pertinent de resituer le cadre international et national de la Principauté de Monaco en 2025. A ce titre, deux événements marquants témoignent de l'engagement de notre pays en faveur des droits des femmes.

- En septembre 2024, Son Altesse Sérénissime le Prince Albert II a souligné, lors de la 79ème session de l'Assemblée générale de l'ONU, la nécessité d'atteindre l'**égalité des genres**.
- Le 2 octobre 2024, dans le cadre du 20ème anniversaire de l'adhésion de Monaco au Conseil de l'Europe, S.A.S le Prince Albert II a réaffirmé l'engagement de Monaco en faveur de la **défense des droits de l'Homme, incluant ceux des femmes**.

La Principauté de Monaco est également signataire de nombreuses **conventions internationales** promouvant les droits des femmes. À l'échelle nationale, le Comité pour la promotion et la protection des droits des femmes met en œuvre des actions concrètes, soutenues par des programmes de coopération internationale.

En 2024, Monaco a pris part à plusieurs événements organisés par ONU Femmes, visant à promouvoir **l'égalité et l'autonomisation des femmes à travers l'adoption de normes internationales**. Les campagnes de sensibilisation et les initiatives législatives nationales s'inscrivent dans cette dynamique d'engagement.

Avancées récentes :

En matière de gouvernance d'entreprise et grâce aux chiffres publiés par l'IMSEE , il y a lieu de noter qu'en 2024 les femmes représentaient 28,6 % des dirigeants d'entreprise, soit plus de 1,5 % de plus qu'en 2015, avec des différences notables suivant les secteurs d'activité considérés.

Pour promouvoir la diversité et de l'Inclusion en Entreprise, plusieurs initiatives sont à mener tels que des **programmes de mentorat et de développement professionnel** spécifiquement destinés aux femmes pour les aider à accéder à des rôles de direction.

En matière d'égalité des Droits des Hommes et des Femmes en Entreprise, les dernières avancées en Droit Monégasque témoignent que l'égalité des droits entre hommes et femmes en entreprise est un enjeu majeur qui suscite un intérêt croissant à Monaco, tant au niveau législatif que sociétal.

La Principauté s'efforce de **promouvoir des politiques qui favorisent l'égalité des sexes sur le lieu de travail**.

En 2023, **la loi n°1552 du 7 décembre** a modifié la loi n°1309 du 29 mai 2006 pour allonger la **durée du congé paternité**, qui passe de 12 à 21 jours pour les pères salariés, et jusqu'à 28 jours pour ceux ayant déjà deux enfants à charge. Cette avancée reflète une compréhension croissante de l'égalité des sexes dans le domaine de la parentalité, s'avérant très impactant dans la vie des entreprises.

En 2024, la loi n°1558 du 29 février a institué un congé maternité en faveur des travailleurs indépendants de sexe féminin d'une durée minimale de 18 semaines. Cette mesure vise à garantir à ces travailleuses un droit déjà accordé aux salariées du secteur privé et public, afin de leur offrir un soutien financier pendant leur congé maternité et accorder des droits équitables.

Conclusion

En conclusion, bien que des progrès notables aient été réalisés en matière de droits sociaux, il est important de souligner qu'aucune réforme législative en cours ne prévoit de mesures spécifiques concernant la mixité dans les conseils d'administration des entreprises.

Bien que ce type de dispositions légales n'apparaisse pas nécessaire, compte tenu de la taille des entreprises et du tissu économique monégasque, il est essentiel de souligner que la réussite d'une politique égalitaire dépend de la mobilisation collective.

L'engagement des entreprises et des syndicats jouera un rôle clé pour faire de Monaco un modèle en matière d'égalité des sexes, de diversité au travail et de gouvernance d'entreprise.

Auteur



Bettina RAGAZZONI

Associé • KPMG Monaco

bragazzoni@kpmg.mc



Mélanie LE MOIGN

Directeur Associé • Audit • KPMG Monaco

mlemoign@kpmg.mc

Contactez-nous



Bettina RAGAZZONI

Associé

bragazzoni@kpmg.mc



Stéphane GARINO

Associé
Principal

sgarino@kpmg.mc



Xavier CARPINELLI

Directeur Associé
Expertise

xaviercarpinelli@kpmg.mc



Anne Marie FELDEN

Directeur Associé
Audit

afelden@kpmg.mc



Sylvie ROTI

Directeur Associé
Expertise

sroti@kpmg.mc



**Sabina
DEBUSSY**

Directeur Associé
Advisory

sdebussy@kpmg.mc



**Patrice
DARMON**

Directeur Associé
Expertise

pdarmon@kpmg.mc



**Mélanie
LE MOIGN**

Directeur Associé
Audit

mlemoign@kpmg.mc



**Cécile
BOZANO-BODIN**

Directeur Associé
Advisory

cbozanobodin@kpmg.mc



**Alain
CHARPENTIER**

Directeur Associé
Audit

acharpentier@kpmg.mc

KPMG GLD & Associés Monaco



2, rue de la Lujerneta • "Athos Palace" • 98000, Monaco



mc-news@kpmg.mc



www.KPMG.mc



[@KPMG_Monaco](https://twitter.com/KPMG_Monaco)



[+377 977 777 00](tel:+37797777700)



[@kpmg-monaco](https://www.linkedin.com/company/kpmg-monaco)



[@KPMGMonaco](https://www.facebook.com/KPMGMonaco)

Les informations contenues dans ce document sont d'ordre général et ne sont pas destinées à traiter les particularités d'une personne ou d'une entité. Bien que nous fassions tout notre possible pour fournir des informations exactes et appropriées, nous ne pouvons garantir que ces informations seront toujours exactes à une date ultérieure. Elles ne peuvent ni ne doivent servir de support à des décisions sans validation par les professionnels ad hoc. KPMG International ne propose pas de services aux clients. Aucun cabinet membre n'a le droit d'engager KPMG International ou les autres cabinets membres vis-à-vis des tiers. KPMG International n'a le droit d'engager aucun cabinet membre.

[Déclaration de Confidentialité | Mentions légales](#)